

HR/21325

5763



จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม




มัลลิกา สุวรรณไทรย์

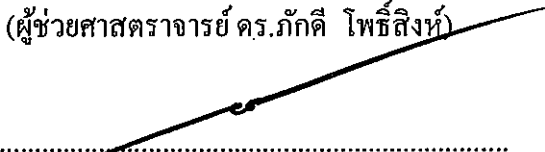
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางมัลลิกา สุวรรณไตรย์ แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

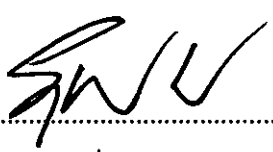

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์) (ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)



..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เนติพัฒน์ รุ้ยนง) (ผู้ทรงคุณวุฒิ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนางุมิ) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพร ยุทธาส)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิธิ ตีเมืองชัย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัย : มัลลิกา สุวรรณไทรย์

ปริญญา : รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ. ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รศ. ดร.สัญญา เคนาภูมิ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .969 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test (Independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One - way ANOVA) และกรณีพบความแตกต่างใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ รองลงมา ด้านมีใจให้บริการ ด้านความเสียสละ ด้านความถูกต้อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส ด้านความโปร่งใส และด้านความซื่อสัตย์สุจริต ตามลำดับ 2) เพื่อเปรียบเทียบจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีจริยธรรมใน

การปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จำแนกตามเพศ มีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต สำหรับประเภทของบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเสียสละ ด้านมีใจให้บริการ และด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้ทุกคนมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ต่อองค์กร โดยมีข้อเสนอแนะด้านที่มีความถี่โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส ด้านความถูกต้องด้านความเสียสละ ด้านมีใจให้บริการ และด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งบุคลากรมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ควรตระหนักและมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีการมีความละเอียด เกรงต่อการกระทำความคิด ไม่ว่าจะ เป็นความคิดเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ตาม อีกทั้งสามารถเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น โดยทางสายตรง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด เพื่อให้การปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกสายงานให้เป็นไปด้วยดี และไม่ผิดต่อจริยธรรมและจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย

TITLE : Practical Ethics in the Organization of Rajabhat Maha Sarakham University
Personnel

AUTHOR : Malika Suwantri **DEGREE :** M.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Assoc. Prof. Dr. Saowalak Kosolkitiamporn Major Advisor
Assoc. Prof. Dr. Sanya Khenaphum Co-advisor

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2016

ABSTRACT

The research aimed to 1) investigate the level of practical ethics in the organization of Rajabhat Maha Sarakham University Personnel, 2) to compare the practical ethics of the Rajabhat Maha Sarakham University Personnel regarding gender, type of personnel, educational background, and work experience, and to find useful suggestions for the practical ethics of the university personnel. The samples were 285 Rajabhat Maha Sarakham University Personnel. The instrument was a questionnaire with a .969 reliability index. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, the t-test (Independent) and the F-test (One-way ANOVA) and Least Significant Difference test.

Results of the research were as follows : 1) The research findings showed that the overall practical ethic in the organization of the Rajabhat Maha Sarakham University Personnel r was at a high level. Eight high rated items of the practical ethics were creation, service mind, scarification, accuracy, responsibility, transparency and honesty respectively. 2) The findings indicated that the practical ethic in the organization of the university personnel regarding the different genders, types of personnel, educational backgrounds, and work experiences was insignificantly different at the .05 level. However, the practical ethic in honesty of the university personnel regarding the different genders was significantly different at the .05 level. The practical ethic in honesty, scarification, service mind and creation of the university personnel regarding the different types of personnel was

significantly different at the .05 level. Lastly, the practical ethic in creation of the university personnel regarding the different work experiences was significantly different at the .05 level.

3) Regarding the frequency of suggestion, the most five frequent suggestions are honesty, responsibility, transparency, accuracy, scarification, service mind, and creative work respectively. Additionally, the university personnel should be aware of the morality, and they should be provided the opportunity to share their ideas about problem solutions of the university.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลัษณ์ โภคลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม กรรมการและเลขานุการสอบการวิจัย และอาจารย์คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และอาจารย์ ดร.เนติพัฒน์ รุ้ยยืนยง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำและข้อสังเกตเพิ่มเติม ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงแก้ไขจนวิทยานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทุกท่านที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดามารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มัลลิกา สุวรรณไตรย์

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวข้องกับจริยธรรม	8
บริบทเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
กรอบแนวคิดในการวิจัย	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การหาคุณภาพเครื่องมือ	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	85
สรุปผลการวิจัย	85
อภิปรายผล	86
ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย	99
ภาคผนวก ข การคำนวณความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	110
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	113
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	116
ประวัติผู้วิจัย	121

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

1	นักวิชาการที่ให้ความหมายจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	33
2	แสดงการคำนวณหาประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ประเภทบุคลากรจากตารางเคซีเอ็มอาร์แกน	54
3	แสดงการให้น้ำหนักคะแนนของระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	58
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน	61
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม	63
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	64
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อ องค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ	65
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเสียสละ	66
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความถูกต้อง	67
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความโปร่งใส	68
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านมีใจให้บริการ	69
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์	70
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ โดยรวม	72

14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวม	74
15	ผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน	75
16	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมใน การปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน	76
17	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมใน การปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความเสียสละ	77
18	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมใน การปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านมีน้ำใจให้บริการ	77
19	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมใน การปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์	78
20	ผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	79
21	ผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อ องค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์	80
22	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	81

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	52
------------------------------	----



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่	หน้า
1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	111
2 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	114



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จริยธรรมเป็นหลักความประพฤติที่ช่วยชี้นำให้บุคคลดำเนินชีวิตอยู่บนหลักของความถูกต้องดีงาม และมีระเบียบแบบแผนตามวัฒนธรรมของสังคม อีกทั้งเป็นเครื่องโน้มน้าว ชักจูงให้บุคคลมุ่งกระทำความดี ละเว้นความชั่ว และบำเพ็ญตนให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และผู้อื่น จริยธรรมจึงนับเป็นฐานของคนในทุกสังคม เพราะนอกจากจะนำมาซึ่งการมี มาตรฐานที่ชัดเจนต่อความผิดชอบชั่วดี แล้วยังทำให้คนตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้องมีเหตุ มีผล และเห็นคุณค่าของความดีงาม แต่ในทางตรงกันข้ามเมื่อคนขาดจิตสำนึกทางจริยธรรม จะทำให้ไม่เห็นความถูกต้อง แต่จะเห็นประโยชน์และความต้องการของตนอันนำมาซึ่ง ความเบียดเบียน เอารอดเอาเปรียบผู้อื่นการศึกษาจริยธรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้าง และพัฒนามนุษย์ให้มีจิตใจที่ดีงาม มีความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเอง และผู้อื่นอันจะส่งผลต่อสังคมประเทศชาติ โดยรวมต่อไป จริยธรรมจึงเป็นเสมือนเครื่อง ค้ำครองโลก ค้ำครองให้บุคคลปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม และถ้าหากปราศจากจริยธรรมแล้ว ก็เสมือนกับไม่มีเครื่องมือหรือกลไกที่จะควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งจะทำให้เกิด ความสับสนวุ่นวายไม่มีที่สิ้นสุด (เอกนครา รุ่งวรรณ. 2554 : 1)

สภาพสังคมไทยในปัจจุบันปัญหาเรื่องจริยธรรมกำลังเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่ง อันเป็นผลมาจากการพัฒนาประเทศในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา การพัฒนามุ่งเน้นวัตถุหรือ เรื่องทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งสำคัญ ประกอบกับความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการรับวัฒนธรรมระหว่างประเทศอย่างมากมาย ส่งผลให้ วิธีชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดความไม่สมดุลระหว่างความเจริญ ทางด้านวัตถุกับความเจริญทางด้านจิตใจของประชาชน เกิดค่านิยมยกย่องวัตถุนิยมของ มากกว่าคุณงามความดีของบุคคลรวมทั้งความสุขทางจิตใจ สภาพสังคมจึงเต็มไปด้วยปัญหา ต่าง ๆ มากมาย เกิดปรากฏการณ์ของพฤติกรรมความชั่วทางจริยธรรมและมีวิธีการดำเนินชีวิต ที่แก่งแย่งแข่งขันชิงดีชิงเด่นและเอารอดเอาเปรียบกันมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ได้มากซึ่งวัตถุนิยม ปรากฏการณ์ดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น (ชนันทิพย์ จันทรโสภณ. 2550)

ดั่งที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ที่กล่าวถึง สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศว่า ประเทศกำลังเผชิญกับสถานะ ค่านิยมที่ดิ่งงามเสื่อมถอยและประเพณีดั้งเดิมถูกบดเบือน เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงภายใต้ กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สังคมไทย มีความเป็นวัตถุนิยม ให้ความสำคัญกับศีลธรรมและ วัฒนธรรมที่ดิ่งงามลดลง ทั้งการดำรงชีวิตประจำวัน การใช้ชีวิตและความสัมพันธ์กับผู้อื่นมุ่งหา รายได้เพื่อสนองความต้องการบริโภค การช่วยเหลือเกื้อกูลกันลดลง ความมีน้ำใจ ไม่ตรีน้อยลง แก่งแย่ง เหา่รัดเอาเปรียบกัน ขาดความสามัคคี ไม่เคารพสิทธิผู้อื่น และขาดการยึดถือประโยชน์ ส่วนรวม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559. 2555 : 4)

องค์กรที่ดีจะต้องดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักกฎหมายและหลักจริยธรรม คือ ผู้บริหารต้องตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ทางด้านจริยธรรมที่มีความหลากหลายซึ่งเป็น ปัญหาที่สำคัญและมีผลกระทบเป็นวงกว้างผู้บริหารบางคนอาจประสบกับความยุ่งยากในการ ตัดสินใจ เพราะไม่มีความรู้พื้นฐานด้านจริยธรรมในการบริหารงาน จริยธรรมมีองค์ประกอบ หรือเกณฑ์ชีวิตที่ต้องสร้างให้ชัดเจนและเป็นหลักสากลให้เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร จะ เห็นว่าถ้าองค์กรใดกำหนดจริยธรรมของตนเองขึ้นมา เพื่อเป็นการเตือนสติในการประกอบ อาชีพของตนว่าสิ่งใดพึงกระทำสิ่งใด พึงละเว้นแม้ข้อกำหนดทางจริยธรรมจะเป็นปกติวิสัยที่ องค์กรทั่วไปต้องสร้างองค์กรในยุคใหม่ต้องบริหารงาน โดยคำนึงถึงจริยธรรมรับผิดชอบ ต่อผู้มาใช้บริการและรับผิดชอบต่อพนักงานด้วยการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมและ รับผิดชอบต่อในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมสถานที่ทำงาน นอกจากนั้นยังต้องดำเนินกิจการด้วย ความโปร่งใสอีกด้วย (อนุชา ลาวงศ์. 2557 : 1)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีภารกิจหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ผลิต บัณฑิตให้มีความรู้ คู่คุณธรรม นำชุมชนพัฒนาให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน ตามแนวทางปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงอีกทั้งต้องดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการศึกษา การที่มหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ ดังกล่าวต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย บุคลากรถือ ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าประสงค์ของ องค์กร เนื่องจากคน ๆ เดียวไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้โดยลำพัง ฉะนั้นองค์กรจะ บรรลุผลสำเร็จเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนที่อยู่ในองค์กร สิ่งที้องค์กรต้อง คำนึง คือ ทำอย่างไรให้คนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความรักและความผูกพันต่อ องค์กร

โดยองค์กรมีการปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อมุ่งใจให้คนในองค์กรเกิดความจงรักภักดี และใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประสิทธิผลต่อมหาวิทยาลัย

จากภาระความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยต้องดำเนินการและปรับปรุงแก้ไขให้มหาวิทยาลัยนั้นมีคุณภาพสูงสุด ต้องมีการควบคุมในเรื่องการใส่ใจในเรื่องของจริยธรรมของบุคลากรให้ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านวิชาการไปพร้อมกัน แต่ในปัจจุบันได้พบปัญหาของจริยธรรมภายในมหาวิทยาลัยยังขาดการใส่ใจและส่งเสริม มหาวิทยาลัยมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่คอยควบคุมและดูแลให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยนั้นอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข และลดการขัดแย้งมากที่สุด ซึ่งต้องอาศัยจริยธรรมมาควบคู่ด้วยเพื่อลดปัญหาความรุนแรงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในปัจจุบันนี้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามากมาย วัฒนธรรมประเพณีวิถีชีวิตอันดีงามจากสังคมไทยถูกเบียดเบียนไปสู่ระบบใหม่ที่เน้นความเจริญด้านวัตถุ ทำให้มนุษย์เห็นแก่ตัวมากขึ้นและทิ้งความชอบธรรม นำความเลื่อมโทรมมาสู่สังคม ซึ่งสิ่งเหล่านั้นมิได้เป็นหลักประกันว่าเป็นหนทางที่จะสร้างสังคมไปสู่ความก้าวหน้า มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างความสงบสุขตามที่สังคมพึงปรารถนาได้ แต่ในทางตรงกันข้าม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้กลับเป็นตัวแปรที่สร้างปัญหาให้กับสังคม โดยเฉพาะด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่นับจะขาดหายไป ไม่เว้นแม้กระทั่งในองค์กรของรัฐบาลซึ่งเรามักพบเห็นกันบ่อยครั้ง อันได้แก่พฤติกรรมที่แสดงออกมาจากความต้องการของตนเองเป็นใหญ่ ประกอบกับองค์กรไม่มีการวางรากฐานเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ จึงก่อเกิดเป็นประเด็นปัญหาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรต่าง ๆ ขึ้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องจริยธรรมต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยทำการศึกษว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรอยู่ในระดับใด ตลอดจนจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปในทิศทางใด ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาและกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร และเป็นข้อมูลในการส่งเสริมในด้านการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรให้มีความแน่นแฟ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาในเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 1,084 คน (กองบริหารงานบุคคล. 2558 : 15)
 - 3.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 285 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการหาขนาด

กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรตามตารางเปรียบเทียบ (Krejcie,R. V.,and Morgan. D.W. 1970 : 607-610)

4. ขอบเขตด้านตัวแปร การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง คือ

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน

4.1 ตัวแปรตาม ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (อนุชา ลาวงศ์. 2557 : 5)
ประกอบด้วย

- 4.1.1 ความซื่อสัตย์สุจริต
- 4.1.2 ความรับผิดชอบ
- 4.1.3 ความเสียสละ
- 4.1.4 ความถูกต้อง
- 4.1.5 ความโปร่งใส
- 4.1.6 มีใจให้บริการ
- 4.1.7 ทำงานอย่างสร้างสรรค์

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยประมาณ กุมภาพันธ์ - มิถุนายน 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในปี พ.ศ. 2558 โดยจำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามมาตรา 18 (ก) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามมาตรา 65/2 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ลูกจ้างประจำ ตามระเบียบการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 และพนักงานราชการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2547 สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัย หรือผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้างาน ผู้บริหารระดับต้น ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารทางวิชาการและธุรการ ที่ปฏิบัติงาน อยู่ในปีการศึกษา 2559

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่แสดงออกทางพฤติกรรม ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อจะนำสู่การปฏิบัติงาน ของพนักงานประสบความสำเร็จในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบงานของตนเองที่ได้รับ มอบหมาย ที่สามารถให้ผู้บริหาร พนักงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานจนเกิดความเชื่อถือ ยอมรับไว้ใจแก่คนในองค์กรมากขึ้น โดยถือว่าเป็นหน้าที่ ที่จะต้องรับผิดชอบหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ ห่มเทาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสามารถวัดได้ จากองค์ประกอบ ของจริยธรรม 7 ด้าน ดังนี้

ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลถึงการยึดมั่นกับข้อมูล ความจริง ความถูกต้องตรงที่เป็นหลักเกณฑ์ของการดำเนินชีวิต เช่น การพูดความจริง ไม่ทุจริตหรือประพฤติมิชอบ การปฏิบัติงานตรงไปตรงมา และการส่งมอบงานตรงต่อเวลา รักษาความลับสัญญา อีกทั้งต้องมีความละเอียดรอบคอบที่จะประพฤติปกปิดบิดเบือน ทั้งกาย วาจา ใจ

ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบงาน ของตนเองด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างพากเพียร ละเอียดรอบคอบ ยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติ หน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น การไม่ละเลยหรือหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน ซึ่งผลงานออกมาสามารถมองเห็น ได้อย่างชัดเจน ในเรื่องของผลงาน และเกิดการยอมรับผลการกระทำของตนทั้งด้านดีและ ด้านเสีย ด้วยความเต็มใจและตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน

ความเสียสละ หมายถึง การแสดงออกจากตัวบุคคลด้วยพฤติกรรม และคำพูด ที่แสดง ถึงความเต็มใจที่จะช่วยเหลืองานส่วนร่วมหรือผู้อื่น โดยสามารถสละทรัพย์สินหรือการแบ่งปัน เครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้ขาดสนเพื่อประโยชน์สาธารณะ และยินดีกับบุคคลที่มีความสุข แม้กระทั่งให้อภัยผู้ที่สำนึกผิดเมื่อทำผิดโดยไม่หวังผลตอบแทน

ความถูกต้อง หมายถึง พฤติกรรมที่กล้าแสดงออกจากการเผชิญกับอุปสรรคและความสามารถที่จะแก้ไขข้อขัดข้อง อย่าละเว้นการปฏิบัติ อย่าปล่อยงานที่คุณได้มอบหมายให้เสียหายในหน้าที่ มีความชัดเจนเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการในการปฏิบัติงานในองค์กร

ความโปร่งใส หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานภายใต้กรอบของกฎระเบียบที่กำหนดขึ้น สามารถเปิดเผย และตรวจสอบได้ด้วยความเป็นธรรม มีการกระจายอำนาจเข้าถึงข้อมูล และเผยแพร่ข้อมูลเพื่อประกอบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากส่วนต่าง ๆ

มีใจให้บริการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกจากการกระทำ ความกระตือรือร้น และความพร้อมที่จะแสดงปฏิกริยาให้เกียรติแก่ผู้รับบริการของตน ตามหลักความเสมอภาค มีกริยาสุภาพ อ่อนน้อม มีสัมมาคารวะ เมตตา มีน้ำใจแก่ผู้มาติดต่อ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ด้วยความสะดวก รวดเร็ว อย่างประทับใจ

การทำงานอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การทำงานของบุคคลที่มีทักษะ ความสามารถ ส่วนบุคคล หรือกลุ่มบุคคลรวมตัวกัน โดยมีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการ ด้วยวิธีการใหม่ จากความรู้ ประสบการณ์ เพื่อนำมาแก้ไขปัญหา ปรับปรุงงานที่ตนเองรับผิดชอบและพัฒนาสิ่งที่เป็นอยู่เดิม ให้มีคุณภาพและสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ และการปลูกฝังส่งเสริมให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวข้องกับจริยธรรม
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของจริยธรรม
 - 1.2 จริยธรรมในองค์กร
 - 1.3 จริยธรรมส่วนบุคคล
 - 1.4 จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
2. บริบทเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 - 2.1 ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 - 2.2 ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 - 2.3 นโยบายของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 - 2.4 งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 - 2.5 แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 - 2.6 จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวข้องกับจริยธรรม

การบริหารงานขององค์กรอย่างมีจริยธรรม ต้องสร้างความชัดเจนและเป็นแนวทางให้กับพนักงานว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของการเตือนสติในการประกอบอาชีพของตน ว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ สิ่งใดละเว้น สิ่งใดไม่ละเว้น ถึงแม้ว่าจริยธรรม ในปัจจุบันองค์กรจำเป็นต้องทำให้พนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังนั้น

พนักงานต้องทำความเข้าใจในเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้

1. ความหมายและความสำคัญของจริยธรรม

จริยธรรม หรือ จริยศาสตร์ เป็นส่วนหนึ่งของวิชาปรัชญา ที่ศึกษาเกี่ยวกับความดีงามทางสังคมมนุษย์ แยกแยะว่าสิ่งไหนถูก สิ่งไหนผิด ก็จะเป็นคุณลักษณะสภาวะหรือสภาพของคุณงามความดีที่มีอยู่ และแสดงออกทางการประพฤติปฏิบัติในลักษณะที่ดีงาม ถูกต้องเหมาะสม โดยสอดคล้องกับกฎเกณฑ์และมาตรฐานที่วางไว้

1.1 ความหมายของจริยธรรม

มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

ราชบัณฑิตสถาน (2542 : 253) ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ หรือศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม

คณพศ สิทธีเลิศ (2548 : 27) ระบุว่า จริยธรรม หมายถึง แนวปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้องและเหมาะสมซึ่งจริยธรรมสำหรับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน คือ วิถีทางปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมดีงาม ภายใต้กรอบที่กำหนดไว้

นงเยาว์ แข่งเพ็ญแข (2548 : 6) กล่าวว่าจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกหรือการประพฤติปฏิบัติที่ดี เหมาะสมตามมาตรฐานที่สังคมกำหนด ซึ่งสะท้อนคุณธรรมที่อยู่ในใจให้เห็นเป็นรูปธรรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 284) สรุปว่าความหมาย จริยธรรม เป็นสาขาหนึ่งของวัฒนธรรม เป็นหลักประพฤติ ปฏิบัติที่ถูกประเมิน และยอมรับกันในแต่ละสังคมว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ยุติธรรม เป็นสิ่งจะและเหมาะสม ซึ่งผู้ปฏิบัติสามารถบรรลุถึงสภาพชีวิตที่มีคุณค่า อันพึงประสงค์ของตน ของสังคมนั้น ๆ

สุธรรม รัตนโชติ (2548 : 1) จริยธรรม หมายถึง กิริยา หรือความประพฤติที่ดี ที่เป็นธรรม ที่ถูกต้องเป็นการกระทำความดี เป็นการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นได้ประโยชน์ โดยเสมอภาคซึ่งกันและกัน

สุภาพร พิศาลบุตร (2549 : 3) ให้ความหมาย จริยธรรมไว้ 2 ลักษณะ คือ

1) จริยธรรม หมายถึง หลักหรือแนวทางความประพฤติที่ดีงามเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเอง และสังคมซึ่งพิจารณาได้หลายด้าน ได้แก่ ด้านศาสนาจริยธรรมจะสอดคล้องกับศีลห้าในศาสนาพุทธถ้าศาสนาคริสต์จะหมายถึงการให้ความรักกับเพื่อนมนุษย์ ด้านกฎหมายพิจารณา

ถึงการเคารพสิทธิของผู้อื่น ด้านขนบธรรมเนียมประเพณีค่านิยม เช่น คนไทยมีความสุภาพ เคารพนอบน้อมผู้ใหญ่ และด้านปรัชญาวิชาชีพโดยกำหนดขึ้นเป็นจรรยาบรรณ (Code of Ethics)

2) จริยธรรม หมายถึง การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควรทำอะไรไม่ควรทำโดยใช้เหตุผลและ วิจารณ์ญาณเพื่อแก้ปัญหาแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

สมคิด บางโม (2549 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่าจริยธรรม หมายถึงหลักหรือข้อควรประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องอิงตามหลักคุณธรรมตลอดจน การมีปัญญาไตร่ตรองด้วย เหตุผลว่าอะไรดีควรประพฤติอะไรไม่ดีไม่ควรประพฤติ

สาโรช บัวศรี (2549 : 59) กล่าวว่า จริยธรรม คือ หลักความประพฤติที่อบรมกิริยา และปลูกฝังลักษณะนิสัยให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมหรือศีลธรรม

อุทัย เลหาวิเชียร (2549 : 2) กล่าวว่า จริยธรรม คือ เป็นความเชื่อของเอกบุคลิก หรือแต่ละคนว่าสิ่งใดถูกและสิ่งใดผิด หรือสิ่งใดดีสิ่งใดไม่ดี จากการดู ความหมายของคำจะ เห็นได้ว่าจริยธรรมต้องการ การตีความต่อไปว่ากระทำของคนหรือผู้บริหารอย่างไรจะเรียกว่า ถูก หรืออย่างไรเรียกว่าผิด หรืออย่างไรเรียกว่าดีและอย่างไรเรียกว่าไม่ดี

ถนอม กุลจณีย์ (2550 : 9) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางของการประพฤติ กรรมปฏิบัติตนให้เป็นคนดี เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและสังคมส่วนรวม เป็นคุณธรรมที่ แสดงออกทางกายในลักษณะที่ถูกต้อง เป็นมาตรการตัดสินใจว่าสิ่งใดควรทำสิ่งใดไม่ควรทำ

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2550 : 65) กล่าวถึง ความหมายของจริยธรรมว่ามักจะอยู่ในขอบข่าย 3 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง จริยธรรมในแบบของการคิดหาเหตุผล คือ ในส่วนนี้เป็น การศึกษาจริยธรรมของบุคคลในแง่ของความคิด และเหตุผลของเขาในการตัดสินใจที่จะ กระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ประการที่สอง จริยธรรมในแบบของความรู้สึกของจิตใจ คือ การศึกษา จริยธรรมของบุคคลในส่วนที่เป็นค่านิยม ความเชื่อ และความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบเป็นต้น

ประการที่สาม จริยธรรมในแบบของการแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายนอก ของบุคคล เช่น พฤติกรรมเอื้อเฟื้อ ซื่อสัตย์ตรงต่อเวลา ฯลฯ เป็นต้น

ปริญญา บัญญัติ (2550 : 13) จริยธรรม หมายถึง การกระทำทั้งกาย วาจา และจิตใจที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของสังคมนั้น ๆ อันจะก่อให้เกิดความสุขต่อตนเองต่อผู้อื่น และต่อสังคมโดยส่วนร่วม

สมคิด วัฒนวีรพงษ์ (2550 : 13) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ลักษณะ การประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ที่มีขอบเขต ทั้งในลักษณะทางสังคมและทางศาสนา ซึ่งเป็น พฤติกรรมที่สังคมส่วนมากให้การยอมรับนิยมชมชอบให้การสนับสนุน หรือมีความพึงพอใจ ในการกระทำว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม โดยยึดหลักคำสอนทางศาสนาพุทธ ที่มุ่งให้บุคคล ทำความดี ละเว้นความชั่ว

สุทธิวรธรรม ตันตริจนาวงศ์ และศศิภาณูจน์ ทวีสุวรรณ (2550 : 6) ได้กล่าว จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นเป็นการปฏิบัติดีปฏิบัติได้ถูกต้องที่เป็นผลมา จากความคิดที่สังคมหรือบุคคลเห็นร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ดี โดยมีกรอบหรือแนวทาง อันดีงาม ที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย งดงามความ ร่วมเย็นเป็นสุขความรักสามัคคีความอบอุ่นมั่นคงปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

ประเวศ วะสี (2549 : 9) ให้ความหมาย จริยธรรม คือ การเป็นผู้จิตใจสูงไม่เห็นแก่ ตัวฝ่ายเดียว แสดงออกโดยการ ไม่เบียดเบียน มีความเมตตา กรุณา มุ่งช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ คุณธรรม จริยธรรม คือ คุณสมบัติของความเป็นมนุษย์อันเป็นไปเพื่อความสุขของตนเองและ การอยู่ร่วมกัน หรือศีลธรรม

อนิวัช แก้วจันทน์ (2551 : 213) ให้ความหมาย จริยธรรมว่า เป็นหลักหรือวิธีการ ที่มีส่วนร่วมของศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยสังคมให้การยอมรับและนำไปประพฤติปฏิบัติ เพื่อความสงบสุข นั่นคือกระทำความดี ละเว้นความชั่ว

บังอร ทิวพรภาณุกุล (2552 : 25) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่เป็นความดีงาม มีความถูกต้องที่จะนำมายึดเหนี่ยวเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดีมีคุณค่า ทั้งทาง กาย ทางวาจา ทางจิตใจ รู้จักการดำเนินชีวิตที่ดี ถูกต้อง สามารถอยู่ร่วมในสังคมได้ สอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ และเพื่อให้เข้าใจเรื่องจริยธรรมให้ดียิ่งขึ้น

พรทิพย์ มูลประการ (2552 : 12) ระบุว่า จริยธรรม หมายถึง ลักษณะทางสังคม ของมนุษย์ในหลายลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคุณความดี ที่เป็นข้อควรประพฤติปฏิบัติตาม หลักธรรมของศาสนา คือ การทำความดี ละเว้นความชั่ว เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ของสังคมและเป็นการกระทำที่ดีงามทั้งทางกาย วาจาและใจ เป็นผลให้เกิดความสุขความเจริญ ทั้งตนเองผู้อื่นและสังคม

สุรศักดิ์ มีเสาเรือน (2552 : 10 - 11) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง หลักการที่มนุษย์ในสังคมยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมนั้นเอง และเมื่อนำไปใช้กับการประกอบวิชาชีพหรือเรียกง่าย ๆ ว่าการทำงานซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของมนุษย์ก็ย่อมหมายความว่ามนุษย์ย่อมจะต้องมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานหรือการประกอบวิชาชีพ เพราะในการทำงานมนุษย์ย่อมต้องมีสังคมซึ่งประกอบด้วย คนหลายคน เนื่องจากในวงการของการทำงานนั้น การทำงานคนเดียวย่อมเป็นไปได้ยาก

ณัฐ มาให้ (2553 : 9) อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางหรือข้อปฏิบัติของบุคคลที่ถือว่าถูกต้องและดีงาม เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ในสังคม เป็นการประพฤติปฏิบัติอันสืบเนื่องมาจากความนึกคิดที่รู้จักผิดชอบชั่วดีให้เหมาะสมตามกาลเทศะ ใช้หลักการพิจารณาตัดสินใจด้วยความคิดและสติปัญญา ตามค่านิยมที่พึงประสงค์ของสังคมนั้น ๆ

อนุชา ลาวงศ์ (2557 : 9) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง การแสดงของพฤติกรรมที่ปฏิบัติตน ที่แสดงออกดีงาม ถูกต้อง เหมาะสม ทั้งกาย วาจา ตลอดจนใช้หลักการพิจารณาตัดสินใจด้วยความคิดและสติปัญญา เพื่อแยกแยะการกระทำที่ถูกต้องออกจากการกระทำที่ผิด โดยสอดคล้องกับกฎเกณฑ์และมาตรฐานของสังคม เพื่อให้กลุ่มหรือบุคคลอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสรุปว่าความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง การแสดงออก จากตัวบุคคลที่ออกมาจากทางกาย วาจา และใจ ดีงาม ถูกต้อง เหมาะสม หลักการพิจารณาตัดสินใจด้วยความคิดและสติปัญญา เพื่อแยกแยะการกระทำที่ถูกต้องออกจากการกระทำที่ผิด โดยสอดคล้องกับกฎเกณฑ์และมาตรฐานของสังคม

1.2 ความสำคัญของจริยธรรม

จริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ทุกคนถ้าคนใดขาดจริยธรรมอาจมีผลร้ายต่อตนเองและสังคมสังคมที่มีคนขาดจริยธรรมมากย่อมเป็นสังคมที่วุ่นวายไร้ความสุข ดังจะพบได้จากการเกิดวิกฤติศรัทธาในวิชาชีพหลายแขนงในปัจจุบันจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อชีวิตและสังคมมีส่วนสำคัญที่จะนำความสงบสุขและความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้น ๆ เพราะเมื่อคนในสังคมมีจริยธรรมจิตใจก็ย่อมสูงส่งมีความสะอาดและสว่างในจิตใจจะทำการใดก็ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน ไม่ก่อให้เกิดทุกข์แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีค่ามีประโยชน์ต่อสังคม คนทุกคนควรได้รับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน

ดังนั้น จริยธรรมครอบคลุมถึง การประพฤติปฏิบัติของคนในสังคม หรือมุมมองแบ่งได้ ตามประเภทของการพิจารณา ว่ามีทั้ง จริยธรรมของข้าราชการ จริยธรรมพนักงานของภาครัฐ เอกชน หรือแม้กระทั่งผู้ที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ เป็นต้น จะต้องมีจริยธรรมในการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี มีเหตุผลและเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม ในกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มวิชาชีพของตน จะเห็นว่าจริยธรรมมีคุณค่าทั้งต่อตนเองและสังคมที่ชี้ให้เห็นความเจริญงอกงามและพัฒนาชีวิตให้สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นระบบในลักษณะของจิตใจที่ดีงาม ตลอดจนสังคม สภาพแวดล้อมและมีแนวโน้มให้บุคคลทำความดี ละเว้นความชั่ว มีการประพฤติปฏิบัติตน มีคุณธรรมและมโนธรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความสำนึกในหน้าที่ สิทธิและหน้าที่ของตน ตามค่านิยมที่พึงประสงค์ (สมคิด วัฒนวิโรจน์, 2550 : 13)

สรุปได้ว่าความสำคัญจริยธรรม หมายถึง การดำรงชีวิตในแต่ละวันอยู่ได้ดี โดยมีจริยธรรมคู่กับตนเอง ซึ่งจะส่งผลดีกับสังคมไทยให้มีความสุขและเจริญรุ่งเรืองต่อไป

2. จริยธรรมในองค์กร

องค์กรส่วนราชการภายใต้การบริหารงานยุคใหม่ ต้องมีการบริหารงาน โดยคำนึงถึงหลักของจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการบริการประชาชน ทุกหมู่เหล่า โดยไม่เลือกที่จะปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง อีกทั้งต้องรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเองหรือของส่วนราชการ อย่างเป็นธรรม นอกจากนั้นยังต้องดำเนินภารกิจของส่วนราชการด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมพิจารณาตรวจสอบได้ ดังนั้น จริยธรรมจึงเข้ามามีบทบาท และเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ตามภารกิจแห่งรัฐในทุก ๆ ด้านขององค์กรส่วนราชการ ภายใต้ระบบการบริหารราชการแผ่นดิน และให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ของประเทศ และนานาชาติ ประเทศถ้าการดำเนินงานไม่ตระหนักถึงเรื่องจริยธรรม ก็จะส่งผลกระทบต่อในทางลบ และแผ่ขยาย วงกว้างออกไปในหมู่สังคมไทย และองค์กรของส่วนราชการ จนมีผู้กล่าวถึงคำว่า จริยธรรมกันมากในส่วนราชการ เนื่องจากสภาพปัญหาในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นสัญญาณ บ่งบอกถึงความบกพร่อง และความเสื่อมโทรมทางด้านศีลธรรมหรือจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมราชการ รวมไปถึงสังคมด้านการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนระบบราชการ ค่านิยมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ตามกระแสของต่างประเทศ ที่ต้องปฏิบัติให้ทันยุคทันสมัยใหม่ เช่น การดำเนินชีวิตครอบครัวเดี่ยว การใช้เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องใช้ที่ทันสมัยขึ้น รูปแบบสไตล์การใช้ชีวิตแบบสากล จนกระทั่งแพร่กระจายเข้าสู่สังคมภาครัฐและเอกชน

อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ประกอบกับอิทธิพลของการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย เป็นเครื่องจูงใจให้คนในสังคม ต้องการยึดเอาครอบครองเป็นของตนไม่คำนึงถึงความสุข ความทุกข์ของผู้อื่น ส่วนการช่วยเหลือ เกื้อกูลคนในสังคมไทยกลับลดน้อยลง ดังนั้น จริยธรรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยลดปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจาก จริยธรรมเป็นการกระทำจากพฤติกรรมที่เกิดจากความคิดที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ รวมถึง ความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ของตนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ในการทำงานที่สมบูรณ์ การทำงาน ภายใต้อำนาจ การเมือง สังคม ปัจจุบันถ้าไม่คำนึงและตระหนักถึงจริยธรรม จะสร้างผลกระทบต่อส่วนราชการ และสังคมประเทศชาติอย่างกว้างขวางแล้วนั้น เจ้าหน้าที่ของ รัฐหรือผู้ที่ประกอบอาชีพส่วนราชการขาดจริยธรรม ก็จะเกิดผลเสียหายต่อประเทศชาติ และ องค์การของท่าน การส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมให้พนักงานของรัฐได้ปฏิบัติงาน ไม่เอารัดเอา เปรียบประชาชน หรือบุคคลอื่นที่มารับบริการหรือแม้กระทั่งผู้ร่วมงานในองค์กรเดียวกัน โดย การทำงานต้องคำนึงผลที่จะมีกับประชาชน หรือผู้รับบริการเสมอ โดยบุคลากรของรัฐต้องมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม บริการอย่างทั่วถึง มีความเอื้อเฟื้อต่อผู้มารับ บริการ และสังคมส่วนรวมที่เข้ามาติดต่อ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2553 : 1)

สรุปได้ว่า จริยธรรมในองค์กร หมายถึง การดำเนินงานและการปฏิบัติงานใน ชีวิตประจำวัน สิ่งสำคัญมากที่สุด คือ การตั้งใจปฏิบัติงาน แล้วยังต้องมีจริยธรรมสำหรับ การปฏิบัติงานด้วย ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จไปด้วยดี และรวดเร็ว

2.1 หลักธรรมพื้นฐานในการบริหารงาน จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่พึงควร จะมี และใส่ไว้ในใจสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและไม่ก่อให้เกิด ความเสียหายต่อราชการ ไม่เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีควรมีหลักธรรม 5 หลักธรรม ดังนี้

2.1.1 สังคหวัตถุ 4 (อภิมรณ สีดาคำ (ม.ป.ป.) พระพุทธศาสนากับสังคมสงเคราะห์

1) ทาน คือ ให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการไม่ว่าจะเป็นการให้คำปรึกษาแนะนำ หรือให้วัสดุสิ่งของต่าง ๆ ตามสภาพปัญหาของผู้รับบริการ

2) ปิยวาจา คือ มีวาจาที่สุภาพไพเราะต่อผู้รับบริการไม่ว่าจะเป็นคนร้ายราย หรือ ยากจน พิกัดหรือมีปัญหาใด ๆ ก็ตาม

3) อุตถจริยา คือ บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ในการให้บริการโดยคำนึงว่า เขามีคุณค่า มีเกียรติ และมีทัศนคติที่ดีในความเป็นมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตาม ซึ่งก็ตรงกับ หลักการและค่านิยมทางสังคม สงเคราะห์เช่นกัน

4) สมานัตตา คือ วางตนเสมอไม่ถือตัว ปฏิบัติตนกับผู้รับบริการ โดยคำนึงว่า เขามีคุณค่า มีเกียรติ และมีทัศนคติที่ดีในความเป็นมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตาม ซึ่งก็ตรงกับ หลักการและค่านิยมทางสังคม สงเคราะห์เช่นกัน

2.1.2 อิทธิบาท 4 เป็นคุณธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จเป็นธรรมสร้างความสำเร็จ ในการทำงานหลักการทำงานที่ได้ผลดี ทางแห่งความสำเร็จประกอบด้วย (จันทิมา งาม โลกกรวด. 2551 : 7)

1) ฉันทะ คือ ความพอใจในสิ่งนั้น พยายามในหน้าที่การงาน รักในกิจการหรือ การกระทำที่ตนเกี่ยวข้องอยู่ รักและพอใจในอาชีพที่ทำ มีใจรักที่จะทำสิ่งนั้น ความต้องการ ที่จะทำใฝ่ใจที่จะทำ

2) วิริยะ คือ ความเพียรพยายามในสิ่งนั้น วิริยะ แปลว่า การมีใจพากเพียร การทำงานทุกอย่างย่อมต้องพบอุปสรรค ความยากลำบากเป็นธรรมดา การต่อสู้เอาชนะ อุปสรรคต้องอาศัยความพากเพียรและมีจิตใจเข้มแข็ง ไม่ท้อถอยเบื่อง่าย ไม่ย่อท้อ ต่อ อุปสรรค ประโยชน์ของความเพียรพยายามในสิ่งนั้น คือ จะนำมาซึ่งความสำเร็จสมหวัง ทำให้พ้นทุกข์

3) จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ความเอาใจใส่งานที่ทำ หมั่นตรวจตรา ดูแล จิตตะ แปลว่า คิด หมายถึง ความคิดถึงงานหรือความเอาใจใส่ต่องาน คนที่จิตจะพุ่งความ ใส่ใจไปที่งานจุดเดียว ย่อมมีพลังผลักดันให้งานที่ทำสำเร็จลงได้อย่างน่าชื่นชม โดยเฉพาะงานที่ ต่อเนื่องต้องคิดตามเอาใจใส่ตลอด

4) วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง หมั่นพิจารณาไตร่ตรองในการกระทำสิ่งนั้น ๆ หมั่นไตร่ตรองพิจารณาเหตุผล ในสิ่งนั้นอย่างละเอียดรอบคอบ พิจารณาหาเหตุผลเพื่อพัฒนา รู้จักใคร่ครวญพิจารณาตรวจสอบทบทวนสิ่งที่ทำ เพื่อปรับปรุงจัดอุปสรรค

2.1.3 พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมสำหรับนักบริหาร สำหรับผู้ใหญ่เป็นธรรม สำหรับผู้จิตใจประเสริฐ จิตใจกว้างขวางดุจพระพรหม เพื่อความสงบสุข สุขใจ ผู้เป็นใหญ่มี อำนาจหน้าที่ปกครองคน จะต้องมียุทธธรรม 4 ประการ คือ ปรเมทัย (จันทิมา งาม โลกกรวด. 2551 : 8)

- 1) เมตตา คือ ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีจิตไมตรี ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข มีความเจริญ ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบการณืประโยชน์ เกิดความรู้สึกเป็นมิตร ไม่คิดเบียดเบียนใคร ไม่ทำให้ใครเดือดร้อน
 - 2) กรุณา คือ ความสงสาร อยากสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้อื่น ให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยาก ความเดือดร้อน มีจิตใจเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเห็นอกเห็นใจกัน
 - 3) มุทิตา คือ ความเบิกบานพลอยยินดีที่ผู้อื่นได้ดี และมีความสุขปรีดาปราโมทย์ เมื่อเขาประสบความสำเร็จ ไม่มีจิตใจริษยาผู้น้อย ผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อเขาทำความดีต้องอนุโมทนา
 - 4) อุเบกขา คือ การวางใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง การวางเฉย ไม่ดีใจหรือเสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติตามความเป็นจริง มีความยุติธรรม วางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง แน่วแน่เที่ยงตรงดุจตราขึง วางคนและปฏิบัติไปตามเที่ยงธรรม
- 2.1.4 ทศพิธราชธรรม
- ทศพิธราชธรรม เป็นธรรมสำหรับนักปกครอง ที่ควรนำมาปลูกฝังให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มีศีล สมာธิ ปัญญา และยังสามารถประยุกต์ใช้เป็นจริยธรรมในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ ให้ทศพิธราชธรรมประกอบด้วยหลักธรรม 10 ประการ ดังนี้ (วรุตม์ ครูเจริญ. 2551 : 65-66)
- 1) ทาน คือ การให้ทาน ได้แก่ การให้วัตถุสิ่งของ ให้วาจาแนะนำทางที่ดีช่วยให้ความรู้ สมาธิ ปัญญา แก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมไปถึงความเป็นคนมีน้ำใจกว้าง ไม่เห็นแก่ตัว เป็นนักเสียสละทรัพย์สมบัติ
 - 2) ศีล คือ ความประพฤติดีงาม ได้แก่ การสำรวจกิริยาทางกาย วาจาใจให้เรียบร้อย
 - 3) ปริจจาคะ คือ การเสียสละ ได้แก่ การยอมเสียความสุขสำราญส่วนตน ไม่เห็นแก่ความสุขอันเกิดจากลาภ คือ ทรัพย์สินเงินทองที่ได้มาและจากยศหรือตำแหน่งหน้าที่การทำงาน
 - 4) อาชวชะ คือ ความเป็นผู้มีอิทธิพลโดยตรง ได้แก่ ความซื่อสัตย์ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริตและเที่ยงธรรม มีความจริงใจ ไม่ประพฤติหลอกลวงผู้ได้บังคับบัญชา และประหารราษฎรโดยส่วนรวม

5) มัททวะ คือ ความอ่อนโยน ได้แก่ ความเป็นผู้มีอัธยาศัยดีไม่หยาบคาย ไม่แข็งกระด้างไม่ถือตัว มีกิริยาสุภาพ อ่อนโยน ละมุนละไม มีวาจาไพเราะ น่ารัก น่าเคารพ ก่อให้เกิดความยำเกรงและจงรักภักดี ของผู้ได้บังคับบัญชาและประชาราษฎร โดยทั่วไป

6) ตบะ คือ ความเพียร ได้แก่ ความเป็นผู้มีมีความความขยันขันแข็ง ไม่เกียจคร้าน กระทำหน้าที่ของตน รู้จักข่มจิตข่มใจ อุดกั้นต่อความทุกข์ทรมานอันเกิดจากความกิเลส และความอยากที่เข้ามาครอบงำจิตใจที่ก่อให้เกิดความหลงใหลมัวเมา

7) อักโกธะ คือ ความไม่โกรธ ได้แก่ มีกิริยาดังามไม่ฉุนเฉียวไม่แสดงกิริยาแห่งความโกรธ ถ้าโกรธต้องระงับได้

8) อวิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียน ผู้ใดให้เดือดร้อน

9) ขันติ คือ ความอดทน อุดกั้นต่อความยากลำบากตาคตร้าในการปฏิบัติหน้าที่การงาน อุดกั้นรักษาอาการทางกาย วาจา ใจ ให้สงบเรียบร้อย

10) อวิโรธนะ คือ ความไม่คลาดจากธรรม ได้แก่ การไม่ทำผิดจากทำนองคลองธรรมตั้งมั่นอยู่ในธรรมที่เป็นความยุติธรรม

2.1.5 อริยฐานธรรม 4 หลักธรรมที่ตั้งอยู่จิตใจเป็นนิตย์ สงบ รอบรู้ เสียสละ เพื่อเกิดความสงบ 4 ประการ (ถาวร อางนนลา. 2549 : 14)

1) ปัญญา คือ ความรู้ในสิ่งที่ควรรู้ รู้ในวิชา

2) สัจจะ ความจริง คือ ประพฤติสิ่งใดก็ให้ได้จริงไม่ทำอะไรจับจด

3) จาคะ คือ สละสิ่งที่เป็นข้าศึกแห่งความจริงใจ คือ สละ ความเกียจคร้าน หรือความหวาดกลัวต่อความยุ่งยากลำบาก

4) อุปสมะ คือ สงบใจจากสิ่งที่เป็นข้าศึกแห่งต่อความสงบ คือยับยั้งใจมิให้ปั่นป่วน หรือความหวาดต่อความพอใจรักใคร่และความขัดเคือง เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารงานในองค์กรของภาครัฐยังต้องอาศัยหลักธรรมของจริยธรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จึงจะสามารถทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามดำเนินงานประสบความสำเร็จในระยะยาว ตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ฉบับที่ 11 ระยะ (2555 - 2559) ดังนั้นหากผู้บริหารหรือพนักงานขาดจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้มหาวิทยาลัยประสบกับความล้มเหลวในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การนำหลักธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น จะก่อให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัยในอนาคต เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศทางการศึกษา

จริยธรรมและจรรยาบรรณ เป็นหลักปฏิบัติของจริยธรรมมีบทบาทที่สำคัญต่อสังคมเป็นอย่างมาก คือ ความสามารถควบคุมให้สังคมสงบสุขได้ สังคมต้องอาศัยจำเป็นต่อการดำรงชีวิตตามหลักศานานักปราชญ์ได้แยกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 อย่าง คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย
2. ความต้องการทางสังคม
3. ความต้องการทางจิตใจ

ซึ่งสอดคล้องกับ (อนันท์ ชินบุตร, 2549 : 27-28) ว่าความต้องการมีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จากหนังสือการบริหารแบบมาสโลว์ จะมีเรื่องเกี่ยวข้องกับจริยธรรมอยู่เสมอ ซึ่งจะนำหลักวิทยาศาสตร์เข้าไปอยู่คู่กับเป้าหมายเชิงมนุษย์ และจริยธรรมเพื่อปรับปรุงปัจเจกชนแต่ละบุคคลและสังคมให้ดีขึ้น จึงกล่าวได้ว่าลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานในทุก ๆ สังคม

นอกจากนี้ได้เห็นว่า หลักจริยธรรมและคุณธรรมมีผลอย่างมากต่อการบริหารจัดการในงานภาครัฐ โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยจะมีผลกระทบต่อความไว้วางใจ การยอมรับ โอกาสในการเข้ามาศึกษาและเข้ามาปฏิบัติงาน รวมถึงภาพลักษณ์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และตระหนักถึงความสำคัญยิ่งในการทำให้คนอยู่ร่วมกันในองค์กรที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน ในด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อไปจริยธรรมในองค์กร ถือว่าเป็นสิ่งที่ควรยึดถือ ประพฤติ ปฏิบัติ โดยมีหลักและกฎเกณฑ์เพื่อให้พนักงานในองค์กร ได้ยึดถืออยู่ในระเบียบวินัย และมีความสำนึกในงานที่รับผิดชอบ ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและองค์กรจะเห็นได้ว่าผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานมีจริยธรรมต่อพนักงานและเพื่อนร่วมงาน ก็จะส่งผลให้องค์กร มีการร่วมมือ ช่วยเหลืองานกันเป็นทีมโดยมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถทั้งร่างกาย ใจ ความคิดให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ นำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้อย่างเกิดประสิทธิผลในที่สุด

ดังนั้น ผู้บริหารสามารถกำหนดพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร โดยใช้สื่อที่ประกอบด้วยผังองค์กรคำบรรยายลักษณะงานกระบวนการทำงานและกลไกการประสานงานกันระหว่างงานด้วยกันรวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรที่จะเป็นตัวกำหนดความยืดหยุ่นในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานซึ่งหากผู้บริหารมีจิตสำนึกในเรื่องของงานบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง จะสามารถควบคุมพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรให้ไปในทิศทางที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

3. จริยธรรมส่วนบุคคล

ปัจจุบันวิถีชีวิตการดำรงชีวิตของคนในสังคมไทย ได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมากเนื่องมาจากสาเหตุจากสังคม วัฒนธรรมต่างประเทศ ทั้งในประเทศ ตะวันตกและกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน หรือกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ได้แพร่หลายเข้ามามีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของสังคมไทยอย่างรวดเร็ว จะเห็นได้จากสังคมชนบท มีวัฒนธรรมประเพณีที่พึ่งพาอาศัยแรงงานซึ่งกันและกัน ก็จะถูกปรับเปลี่ยนเป็นการว่าจ้างแรงงานที่มีการแข่งขันกันสูงในเรื่องของค่าจ้าง คนทำงานก็หันมาหาผลประโยชน์ที่มีค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนต้องดิ้นรนและแสวงหาความสุขความพอใจที่ไม่มีขีดจำกัด ส่งผลให้เล็งเห็นคุณค่าทางจริยธรรมน้อยลง โดยวัฒนธรรมและจริยธรรมเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อม ทั้งเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประเพณี และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่คนในสังคมไทย และสังคมส่วนภาครัฐต้องตระหนักและเข้าใจ ช่วยเหลือกันอนุรักษ์จริยธรรมที่ดีของสังคมไทยให้คงอยู่ต่อไปเท่านั้น

สำหรับคุณลักษณะทางจริยธรรมดั้งเดิมของไทยได้ผูกติดกับความเชื่อทางศาสนา (สุลักษณ์ ศิวรักษ์. 2550 : 212 - 216) ซึ่งเป็นที่ยอมรับจนกลายเป็นวิถีชีวิตหรือวัฒนธรรมของสังคมไทย โดยคนไทยมีพุทธศาสนาเป็นตัวกำหนดคุณค่าทางจริยธรรม เน้นการไม่เอาเปรียบตนเองและไม่เอาเปรียบผู้อื่น ให้คุณค่าของการให้มากกว่าการรับ การถือสัจวาจามีค่าร่วมมือร่วมใจ มีค่ากว่าการแก่งแย่งแข่งขัน ความอ่อนน้อมถ่อมตน กตัญญูกตเวที เคารพผู้สูงอายุ และมีศีลธรรมการหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งการปิดทองหลังพระสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะได้รับการยกย่องสรรเสริญยิ่งกว่าการเป็นผู้มียศมีอำนาจและมีเงิน นอกจากนี้วัฒนธรรมประเพณีและพิธีกรรมทางศาสนายังเป็นตัวกำหนดให้ทุกคนได้มีโอกาสร่วมกันในการเจริญอกงามในคุณความดีด้วยกันอีกด้วย ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะจริยธรรมส่วนบุคคลของสังคมไทย ประกอบด้วย มีวาจาสัตย์ มีความอดทน มีความซื่อสัตย์ รู้จักการให้เกียรติผู้อื่น รักสันติ รักความสงบ มีน้ำใจเอื้ออาทรแบ่งปัน ให้ความเคารพผู้อาวุโส มีความกตัญญูกตเวที มีความอ่อนน้อมถ่อมตน จะเห็นได้ว่าสังคมไทยแม้ว่าจะมีความแตกต่างกันทั้งชาติพันธุ์ศาสนาชนชั้นแต่ก็สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติไม่มีปัญหาทางสังคม และสามารถอธิบายจริยธรรมในการปฏิบัติงานแบบ โปรเตสแตนต์ ซึ่งถือเป็นปรัชญาในการดำเนินชีวิตตามแนวคิดของศาสนาประกอบด้วยความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานดังนี้ Weber (1958 : 32 ; อ้างถึงใน สุจิตรา ทองวารี. 2551 : 29)

1. คนเรามีหน้าที่ตามศาสนาและคุณธรรม ในการเติมเต็มชีวิตให้สมบูรณ์ด้วยการทุ่มเทกำลังกายทำงานหนัก ซึ่งหมายถึง การขยันขันแข็ง ทุ่มเททำงานอย่างหนักโดยการใช้ความพยายามความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างคุณค่าแก่ชีวิต

2. คนเราไม่ว่าเป็นชาย หรือหญิงควรจะใช้เวลากับการทำงานให้มากแต่ให้เวลาเรื่องส่วนตัวและเวลาว่างน้อยลง

3. คนทำงาน ควรรับผิดชอบสถิติการทำงานของตนเอง โดยพยายามให้สถิติการขาดงาน การเลื่อนขาน้อยที่สุด

4. คนทำงาน ควรทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง และผลิตสินค้าให้ปริมาณมาก รวมถึงการให้บริการที่ดีด้วย

5. ลูกจ้างควรมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อวิชาชีพ บริษัท และต่อเพื่อนร่วมงาน

6. คนทำงานควรระภาคภูมิใจในงานของตัวเอง และทำงานของตัวเองให้ดีที่สุด

7. คนทำงานควรมุ่งสัมฤทธิ์ผลและมุ่งมั่น ไปสู่ความก้าวหน้าการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพในการทำงานสูงขึ้น เพื่อสร้างเกียรติยศ การยอมรับนับถือจากผู้อื่นเพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงการเป็นคนดี

8. คนเราควรสร้างฐานะจากการทำงานที่สุจริต และรู้จักรักษาทรัพย์ที่หามาได้ให้จ่ายอย่างประหยัด และนำไปลงทุนอย่างชาญฉลาด ต้องรู้จักเก็บออม หลีกเลี่ยงการใช้จ่ายอย่างสุรุ่ยสุร่ายฟุ่มเฟือยหรือนำเงินไปใช้อย่างสุญเปล่า

4. จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

จริยธรรม คือ เครื่องมือที่สำคัญในการค้าจูงองค์กร เพื่อจะเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงาน เพื่อจะควบคุมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือความประพฤตินในการปฏิบัติงานของบุคคลที่สังคมนั้น ๆ ยอมรับ อาจจะได้รับควมไว้วางใจจากหน่วยงาน เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของบุคคลดังกล่าวที่มีจริยธรรมจะไม่ก่อให้เกิดความเบียดเบียนผู้อื่น โดยไม่เป็นธรรม ทำให้ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ร่วมกันนำความสุขความเจริญมาสู่หน่วยงานของตน ตลอดจนทำให้สังคม ประเทศชาติเกิดความมั่นคงและสงบสุข

ในเรื่องของจริยธรรมในส่วนของภาครัฐนั้น ได้รับการปลูกฝังกันมาตั้งแต่การก่อนเข้ารับการศึกษาที่ หรือจากครอบครัวตั้งแต่เด็กแล้ว แต่การถูกสอนมาเพื่อให้คนได้รู้ถูกผิดแต่เพียงอย่างเดียวมันยังไม่เพียงพอ เราต้องรู้จักการทำถูก ทำให้เป็นชอบด้วย และคุณค่าของจริยธรรมในการปฏิบัติงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญและไม่สามารถประเมินค่าได้ทุกสถานการณ์ หากพนักงานทุกคน ในองค์กรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้องค์กรเกิดความเชื่อมั่น และน่าเชื่อถือ เกิดความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเกิดเป็นภาพลักษณ์ที่ดีไม่ว่าพนักงานจะมีความรักองค์กร ศรัทธา ภาคภูมิใจ มีน้ำใจและจริยธรรม มีความผูกพันต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ ทั้งร่างกาย แรงใจ ต่อไป

4.1 ความหมายจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความหมายจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กล่าวไว้ดังนี้

ภูมิธรรม ฤกษ์อินทรีย์ (2548 : 28) จริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ค่านิยมซึ่งบุคคลให้ความหมาย ความสำคัญต่อการทำงานเพราะเห็นว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ มีเกียรติ คนทุกคนควรต้องทำงานถึงแม้สถานะทางการเงินจะ ไม่มีความจำเป็นต้องทำงานแล้ว ก็ตาม โดยสำนึกว่าเป็นหน้าที่ทางศีลธรรมที่จะต้องทุ่มเท เอาใจใส่หมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่

นพรัตน์ นิยมญาติ (2551 : 34) จริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นค่านิยมที่บุคคลได้ให้ความหมายให้มีความสำคัญต่อการทำงาน เป็นการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม อุทิศเอาใจ มีความรับผิดชอบ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งต่อตนเอง องค์กร และความสามารถสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้

วิษณูณี การุณย์ศิริ (2551 : 43) จริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติ และรูปแบบพฤติกรรมพื้นฐานของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ การทำงานซึ่งยึดถือจากคนส่วนใหญ่ในการให้คุณค่าและให้ความหมายต่องาน โดยใช้หลักการทำความดี ละเว้นความชั่วในการทำงาน

วรุตม์ ครูเจริญ (2551 : 6) จริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง หลักการประพฤติในการทำงานของบุคคลหนึ่งที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่งอย่างมีคุณธรรม โดยยึดหลักจากแนวคิดของศาสนา ปรัชญา ค่านิยม และขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบต่อ ๆ กันมา

สรุปได้ว่าจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่แสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อจะนำสู่การปฏิบัติงานของพนักงานประสบความสำเร็จในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบงานของตนเองที่ได้รับมอบหมายที่สามารถให้ผู้บริหาร พนักงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานจนเกิดความเชื่อถือ ยอมรับไว้ใจแก่คนในองค์กรมากขึ้น โดยถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบหน้าที่อย่างเต็มความสามารถทุ่มเทเอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต

ดังนั้น การบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ไม่อาจเกิดประสิทธิภาพที่เกี่ยวประ โยชน์ต่อมหาวิทยาลัย หากพนักงานในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นกำลัง และกลไกที่สำคัญขาดจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ทางจิตใจ จิตสำนึก จิตวิญญาณ ที่ดีงามแล้วนั้น การขาดจริยธรรมจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพมากเท่าที่ควร เนื่องจากจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการทำงานกำหนดพฤติกรรม และเมื่อนำมาเทียบเคียงกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการบริหารจัดการของหน่วยงาน และมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรที่แตกต่าง ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สามารถทราบถึงการแสดงออกของพฤติกรรมพนักงานแต่ละรายบุคคลได้ โดยสังเกตจากพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานได้ เช่น การได้รับการจัดสวัสดิการ รับทราบความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่พึงได้รับและเกิดความเป็นธรรมจากผู้บริหาร ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย และเพื่อนร่วมงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติที่สูงขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย เนื่องจากระยะเวลาที่ผ่านมามหาวิทยาลัยไม่สามารถที่จะสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง (Talent) เข้ามาปฏิบัติงานและการคงอยู่ของบุคลากร เป็นเหตุที่ต้องมีการลาออกจากงานทันที จะส่งผลเสียต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยได้เช่นกัน

ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของ (อนุชา ลาวงศ์ : 5) เพื่อศึกษาลักษณะของจริยธรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ลักษณะ 7 ประการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ ตามรายละเอียดดังนี้

4.1.1 ความซื่อสัตย์สุจริต

ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นคุณลักษณะที่พึงงาม ของสังคมไทยที่พึงประสงค์ และควรปฏิบัติในทุกสถานการณ์มิใช่เพียงกระทำต่อการปฏิบัติงานเท่านั้น มีนักวิชาการให้ความหมายคำว่า ความซื่อสัตย์สุจริต ไว้ดังนี้

อนุชา ลาวงศ์ (2557 : 5) ให้ความหมายคำว่า ซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา รักษาความสัตย์และไมแสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ อันมิควรได้ หรือโดยทุจริตจากพฤติกรรมการแสดงออก

1. พูดความจริง
2. ไม่ทุจริตหรือประพฤตินิชอบ
3. ตรงต่อเวลา
4. รักษาความสัตย์
5. ปฏิบัติตรงไปตรงมา
6. ส่งงานตามกำหนด

ประเวศ วะสี (2549 : 6) ความซื่อสุจริต หมายถึง การปฏิบัติพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตรงไปตรงมา ไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ อันมิควรหรือโดยทุจริต และเพื่อให้การสร้างสังคมไทยเป็นสังคมที่มีคุณธรรมจริยธรรมนำการพัฒนา มีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างสมานฉันท์บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหนึ่งในคุณธรรมที่พึงประสงค์

สมคิด วัฒนวิรุพงษ์ (2550 : 13) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การกระทำด้วยความประพฤติที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ มีความจริงใจไม่เสแสร้งหรือเอาเปรียบผู้อื่น โดยบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริตต้องปฏิบัติให้เป็นผู้มีสัจจะ คือการปฏิบัติตามคำพูดที่ได้พูดไว้โดยไม่เปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ธัญชนก แก้วคงเมือง (2551 : 7) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม ตรงต่อความเป็นจริงประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่น

ทีปกร พุดด้วง (2551 : 39) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ตรงไปตรงมา ยึดมั่นอยู่ในความมีศีลธรรมและความยุติธรรม ไม่คิดคดโกงและกระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองโดยไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนร่วม

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความเชื่อสัจธรรม หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลถึงการยึดมั่นกับข้อมูลความจริง ความถูกต้องดีงามที่เป็นหลักเกณฑ์ของการดำเนินชีวิต เช่น การพูดความจริงไม่ทุจริตหรือประพดมิชอบ การปฏิบัติงานตรงไปตรงมา และการส่งมอบงานตรงต่อเวลา รักษาคำมั่นสัญญา อีกทั้งต้องมีความละเอียดเกรงกลัวที่จะประพดติปกปิดบิดเบือน ทั้งกาย วาจา และใจ

4.1.2 ความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบของจริยธรรมที่เป็นแนวปฏิบัติในการทำงานของสังคมไทย มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

อนุชา ลาวงศ์ (2557 : 6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

พฤติกรรมการแสดงออก

1. ความรู้เข้าใจในหน้าที่
2. ความเพียรพยายาม
3. การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง
4. ยอมรับผลการกระทำของตนเอง
5. กระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหา

นฤมล โอสธานุเคราะห์ (2549 : 14) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในจิตใจไม่ละทิ้งงาน ปฏิบัติภารกิจนั้นได้สำเร็จได้ผลดี ยอมรับผลที่เกิดขึ้นทั้งผิดและชอบด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

ทีปกร พุดด้วง (2551 : 36) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจ มุ่งมั่น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลา ที่กำหนด ด้วยความเพียร ด้วยความละเอียด รอบคอบ ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติให้ดีขึ้น

ธัญชนก แก้วคงเมือง (2551 : 7) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

บั้งอร ทิวพรภาณุกุล (2552 : 28) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบเป็นความสนใจ ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานด้วยความรู้สึกรู้สึกผูกพันมีความพากเพียร และละเอียดรอบคอบโดยแสดงออกในรูปแบบของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนเป็นผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติตนด้วยความระมัดระวัง เอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่ออุปสรรคมีการติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เมื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำไปทั้งในด้านการเป็นผลดีและผลเสีย

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความรับผิดชอบ คือ การปฏิบัติตามตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบงานของตนเองด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างพากเพียร ละเอียดรอบคอบ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น การไม่ละเลยหรือหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน ซึ่งผลงานออกมาสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ในเรื่องของผลงาน และเกิดการยอมรับผลการกระทำของตนทั้งด้านดีและด้านเสีย ด้วยความเต็มใจและตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน

4.1.3 ความเสียสละ

ความเสียสละ เป็นจริยธรรมอย่างหนึ่งที่พนักงานต้องพึงมี และองค์กรต้องพึงมีบุคคลที่มีความเสียสละในหน่วยงาน ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอความหมายของคำว่า “เสียสละ” ของนักวิชาการบางท่าน ดังนี้

อนุชา ลาวงศ์ (2548 : 7) กล่าวว่า ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัวการให้ปันแก่คนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์กำลังสติปัญญาและกำลังใจพฤติกรรม การแสดงออก

1. ช่วยเหลือผู้อื่นทำธุรกรรมที่ไม่มีโทษ
2. แบ่งปันเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้ขัดสน
3. สละทรัพย์เพื่อสาธารณกุศล
4. ยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข
5. ให้อภัยผู้ที่สำนึกผิดเมื่อทำผิด

ธัญชนก แก้วคงเมือง (2551 : 7) กล่าวว่า ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การแบ่งปันแก่คนที่ควรให้ ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา รวมทั้งการรู้จักสลัดทิ้งอารมณ์ร้ายในตนเองด้วย

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความเสียสละ หมายถึง การแสดงออก จากตัวบุคคลด้วยพฤติกรรม และคำพูด ที่แสดงถึงความเต็มใจที่จะช่วยเหลืองานส่วนร่วมหรือ ผู้อื่น โดยสามารถสละทรัพย์หรือการแบ่งปันเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้จัดสนเพื่อประโยชน์ สาธารณะ และยินดีกับบุคคลที่มีความสุขแม้กระทั่งให้อภัยผู้ที่สำนึกผิดเมื่อทำผิด โดยไม่หวัง ผลตอบแทน

4.1.4 ความถูกต้อง

ความถูกต้อง เป็นจริยธรรมอย่างหนึ่งที่พนักงานต้องปฏิบัติต่อการทำงาน เนื่องจากความถูกต้องเป็นข้อบังคับ ข้อปฏิบัติเพื่อป้องกันมิให้พนักงานปฏิบัติงานที่ไม่ กล้าจะปฏิบัติงานในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงามและเหมาะสมต่อไป ผู้วิจัยจึงต้องให้ความสำคัญและ มีนักวิชาการให้ความหมาย ของความถูกต้องไว้ดังนี้

อนุชา ลาวงศ์ (2557 : 7-9) กล่าวว่า ความถูกต้อง หมายถึง ความกล้ายืนหยัดทำ ในสิ่งที่ถูกต้องดีงามชอบธรรมตามหลักเกณฑ์ข้อบังคับระเบียบวินัย และไม่โอนอ่อนผ่อน ตามอิทธิพลอำนาจมีผิดพฤติกรรมการแสดงออก

1. กล้าที่จะเผชิญอุปสรรคและสามารถที่จะแก้ไขข้อขัดข้องได้
2. อย่าละเว้นการปฏิบัติอย่าปล่อยหน้าที่การงานให้เสียหาย
3. ไม่เอาใจออกห่างจากหน้าที่ไม่เข้ากับคนผิดประพฤติดตามผู้ใหญ่
4. ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จโดยเที่ยงธรรม
5. อยู่ในระเบียบวินัย

กระทรวงมหาดไทย (2555 : 12) กล่าวว่า ความถูกต้อง หมายถึง ความพยายามที่ จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วน ตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งความพยายาม ให้เกิดชัดเจนขึ้นในบทบาทหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนปฏิบัติต่าง ๆ

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความถูกต้อง หมายถึง พฤติกรรม ที่กล้าแสดงออกจากการเผชิญกับอุปสรรคและความสามารถที่จะแก้ไขข้อขัดข้อง อย่าละเว้น การปฏิบัติ อย่าปล่อยงานที่ตนได้มอบหมายให้เสียหายในหน้าที่ มีความชัดเจนเที่ยงธรรม ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการใน การปฏิบัติงานในองค์กร

4.1.5 ความโปร่งใส

ความโปร่งใส นับว่าเป็นกลไกและทิศทางที่แสดงถึง กติกาและการดำเนินงานที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น หรือองค์กรอื่น ๆ นักวิชาการให้ความเห็นว่า ความถูกต้อง ดังนี้

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ กพร (2547 : 30-31) อธิบายว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง การดำเนินงานและการตัดสินใจที่เปิดเผยเพื่อสร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันของบุคคลในชาติ หลักความโปร่งใสจะเกิดขึ้นได้เมื่อส่วนราชการเปิดเผยข้อมูลทุกขั้นตอนในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้ประชาชนรู้และเข้าใจ

คณพศ สிทธิเลิศ (2548 : 7-9) กล่าวว่า ความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในพื้นที่ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

พฤติกรรมการแสดงออก

1. การเปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูล
2. การมีส่วนร่วม
3. การตัดสินใจ
4. การติดต่อกับบุคคล

ชาญชัย พิงขุนทด (2552 : 31) กล่าวว่า ความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกในสังคมมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องได้ โดยไม่ปิดบังอำพรางมีความตรงไปตรงมา

โกวิทย์ พวงงาม (2553 : 27) กล่าวว่า หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 3) ความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความเปิดเผยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ มีการสื่อสารการแสดงความรับผิดชอบพร้อมรับการ

ตรวจสอบรวม ทั้งมีกระบวนการในการติดตามและประเมินผลที่ได้รับการยอมรับว่าเที่ยงตรง และเชื่อถือได้

มนตรี กวินัญชยานนท์ (2554 : 8) กล่าวว่า ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การดำเนินงานของกระทรวงมหาดไทยมีความโปร่งใส ด้านโครงสร้าง ด้านการให้คุณค่า การให้โทษที่ชัดเจน และด้านการเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารของกระทรวง

อนุชา ลาวงศ์ (2557 : 29) กล่าวว่า ความโปร่งใส หมายถึง พฤติกรรมการ ปฏิบัติงานภายใต้กรอบของกฎ ระเบียบ ที่กำหนดขึ้น สามารถเปิดเผย และตรวจสอบได้ด้วย ความเป็นธรรม มีการกระจายอำนาจเข้าถึงข้อมูลและเผยแพร่ข้อมูลเพื่อประกอบการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจจากส่วนต่าง ๆ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ต้องการส่งเสริมใน เรื่องการจัดการที่ดี ในกลุ่มพนักงาน โดยเน้นให้ปฏิบัติงาน บนความถูกต้อง โปร่งใสให้ เหมาะสมในยุคปัจจุบัน

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความโปร่งใส หมายถึง พฤติกรรม การปฏิบัติงานภายใต้กรอบของกฎระเบียบ ที่กำหนดขึ้น สามารถเปิดเผย และตรวจสอบได้ ด้วยความเป็นธรรม มีการกระจายอำนาจเข้าถึงข้อมูล และเผยแพร่ข้อมูลเพื่อประกอบการมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจจากส่วนต่าง ๆ

4.1.6 มีใจให้บริการ

มีใจให้บริการ ถือว่าเป็นบทบาทหน้าที่ที่องค์กรส่วนด้านการศึกษา ต้องพึงมี เป็นอันดับแรก เนื่องจาก ภารกิจของมหาวิทยาลัย คือ การให้บริการทางการศึกษาและมี นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายการบริการและมีใจให้บริการ ดังนี้

วัชรภรณ์ สุริยาภิวัฒน์ (2546 : 15) คำว่า “การบริการ” หมายถึง กิจกรรมที่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น เพื่อให้แก่สมาชิกตามความสามารถและหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน โดยอาศัยความต้องการของสมาชิกที่ได้รับบริการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางใน การดำเนิน โครงการในระยะต่อไปพร้อมทั้งให้เกิดความพอใจแก่สมาชิก

ปัทมา คงทอง (2547 : 8) ให้ความหมายของการบริการว่าการบริการหมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินงานใด ๆ ที่บุคคลในฝ่ายหนึ่งเสนอให้กับบุคคลอื่น โดยที่กิจกรรมหรือ การดำเนินงานนั้น ๆ ถูกเสนอไปพร้อมกับสินค้าแต่ไม่สามารถจับต้องได้ซึ่งสามารถทำให้เกิด ความประทับใจหรือความพึงพอใจกับผู้รับได้

นิตยาพร เสมอใจ (2547 : 14) กล่าวว่า “การบริการ” คือ กิจกรรมประโยชน์หรือความพึงพอใจที่จัดทำขึ้นเพื่อเสนอขายหรือกิจกรรมที่จัดทำขึ้นรวมกับการขายสินค้า

คณพศ สิทธีเลิศ (2548 : 7-9) กล่าวว่า มีใจให้บริการ หมายถึง การไม่เลือกปฏิบัติ มุ่งมั่นให้บริการอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยยึดหลักความเสมอภาค เป็นธรรมเนียมเน้นความ สะดวกรวดเร็วประหยัดและถูกต้อง ด้วยความมีน้ำใจเมตตา และสุภาพอ่อนโยนพฤติกรรม การแสดงออก

1. ปฏิบัติโดยยึดหลักความเสมอภาค
2. ควรปฏิบัติงานด้วยความสุภาพอ่อนน้อมมีสัมมาคารวะ
3. พึงให้เกียรติต่อผู้มาติดต่อทุกคน
4. ให้ความสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง
5. พึงมีเมตตากรุณามีน้ำใจไมตรีต่อผู้มาติดต่องาน

วีระรัตน์ กิจเลิศไพโรจน์ (2548 : 14) กล่าวว่า “การบริการ” หมายถึง การกระทำพฤติกรรมหรือการปฏิบัติการที่ฝ่ายหนึ่งเสนอให้อีกฝ่ายหนึ่ง โดยกระบวนการที่เกิดขึ้นนั้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : ออนไลน์) ให้คำจำกัดความของการบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ชัยสมพล ชาวประเสริฐ (2549 : 18) กล่าวว่า “การบริการ” หมายถึง กิจกรรมของกระบวนการส่งมอบสินค้าที่ไม่มีตัวตน (Intangible goods) ของธุรกิจให้กับผู้รับบริการ โดยสินค้าที่ไม่มีตัวตนนั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการจนนำไปสู่ความพึงพอใจได้

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล (2556 : ออนไลน์) กล่าวว่า ระบุว่า การบริการเป็นกิจกรรมการกระทำและการปฏิบัติที่ผู้ให้บริการจัดทำขึ้น เพื่อเสนอขายและส่งมอบสู่ผู้รับบริการหรือเป็นกิจกรรมที่จัดทำขึ้นรวมกับการขายสินค้า เพื่อสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการอย่างทันทีทันใด ลักษณะของการบริการมีทั้งไม่มีรูปร่างหรือตัวตนไม่สามารถสัมผัสหรือจับแตะต้องได้ และเป็นสิ่งที่เสื่อมสูญสลายได้ง่ายแต่สามารถนำมาซื้อขายกันได้ ซึ่งองค์กรแต่ละองค์กรที่มีการแข่งขันกันสูงไม่ว่าจะด้านกลยุทธ์ต่าง ๆ โปรแกรมที่นำเสนอหรือ โปรโมชันพิเศษที่สุดสุดท้ายแล้วผู้บริโภคจะเลือกใช้บริการนั้นก็คือ การบริการหลังการขายซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต่าง ๆ นำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการบริการหลังการขายและเป็นตัวเลือกที่ดีในการเข้าใช้บริการ

อนุชา ลาวงศ์ (2557 : 30) กล่าวไว้ว่า มีใจให้บริการ หมายถึง พฤติกรรม ที่แสดงออกจากการกระทำ ความกระตือรือร้น และความพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาให้เกียรติแก่ ผู้รับบริการของตน ตามหลักความเสมอภาค มีกิริยาสุภาพ อ่อนน้อม มีสัมมาคารวะ เมตตา มีน้ำใจแก่ผู้มาติดต่อเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ด้วยความสะดวกรวดเร็ว อย่างประทับใจ ดังนั้น พนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตระหนักถึงความสำคัญ ของการให้บริการกับประชาชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้เกิดความประทับใจ ฟังพอใจใน การบริการมากยิ่งขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า มีใจให้บริการ หมายถึง พฤติกรรม ที่แสดงออกจากการกระทำ ความกระตือรือร้นและความพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาให้เกียรติ แก่ผู้รับบริการของตน ตามหลักความเสมอภาค มีกิริยาสุภาพ อ่อนน้อม มีสัมมาคารวะ เมตตา มีน้ำใจแก่ผู้มาติดต่อ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ด้วยความสะดวก รวดเร็ว อย่างประทับใจ

4.1.7 ทำงานอย่างสร้างสรรค์

ทำงานอย่างสร้างสรรค์ ถือว่าเป็นการแสดงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่าง หนึ่งที่องค์กรให้ความสำคัญ เนื่องจากพนักงานมีการปฏิบัติงานที่มีจริยธรรม จะทำให้ แนวคิด สร้างนวัตกรรม มุมมองโลกทัศน์ที่ก้าวไกล และมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาองค์กรอยู่ ตลอดเวลา ผู้วิจัยได้นำเสนอความหมายเพียงบางส่วนประกอบดังนี้

คณพศ สิริพิเลิศ (2548 : 7 - 9) ระบุว่า ทำงานอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การทำให้ ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งมีหลาย ๆ วิธี โดยอาจเป็นการปรับปรุงกระบวนการใหม่ให้ได้ผลงานเพิ่มขึ้น กว่าเดิม หรือเป็นการปรับปรุงรูปแบบงาน/กิจกรรมใหม่ ๆ และมีคุณภาพมากขึ้นซึ่งเป็นการ กระทำให้เกิดขึ้นจากการใช้แนวคิดใหม่ ๆ หรือเป็นการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่จะ เกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวม ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ ปรับปรุงกระบวนการ หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ จากเดิมที่เคยทำ สร้างงาน/กิจกรรมซึ่งไม่เคยทำมาก่อน ทำงาน โดย มุ่งผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ และทำงานต้องตอบสนองความต้องการของประชากร ในทุก ๆ ด้าน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2546 : 1) ระบุว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่ โดยสามารถที่จะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของ ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในแง่มุมใหม่ และเป็นกระบวนการใช้ความคิดในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไป แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่งทิวา พลธานี (2551 : 29) ระบุว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถมองเห็นถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ จากประสบการณ์เดิมเพิ่มเติมด้วยประสบการณ์ใหม่ ก่อให้เกิดความคิดที่มีประโยชน์ มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม อันจะสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา และปรับใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์นั้นจำเป็นต้องเป็นการค้นคว้า ประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างทฤษฎีใหม่เสมอ อาจเป็นการแสดงออกของตนเอง หรือการคิดพัฒนาวิธีการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์

สุคนธ์ สนิทพานนท์ และคณะ (2551 : 31) ระบุว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงความคิดหลายทิศทางหลายแง่มุม คิดได้กว้างไกล โดยนำประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความคิดใหม่ อันนำไปสู่การประดิษฐ์ คิดค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ที่แปลกใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออ

สิริลักษณ์ นิติธรรมกุล (2554 : 18) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดหลายทางทิศทางคิดได้กว้างไกลสามารถนำความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ มาใช้แก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการคิดที่ผสมผสานความคิดเดิมเกิดเป็นแนวคิดใหม่ได้ โดยสามารถสร้างออกมาในรูปแบบของผลงาน

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การทำงานของบุคคลที่มีทักษะ ความสามารถ ส่วนบุคคล หรือกลุ่มบุคคลรวมตัวกัน โดยมีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการงาน ด้วยวิธีการใหม่จากความรู้ ประสบการณ์เพื่อจะนำมาแก้ไขปัญหาปรับปรุงงานที่ตนเองรับผิดชอบและพัฒนาสิ่งที่เป็นอยู่เดิมให้มีคุณภาพและสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กร

สรุปได้ว่า องค์กรประกอบด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานเป็นการกระทำที่เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของพนักงาน เพื่อจะนำสู่การปฏิบัติของพนักงานที่เกิดการยอมรับในหน่วยงาน และมีความสำเร็จในงาน ตลอดจนสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหาร พนักงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จนเกิดความเชื่อถือ ยอมรับ ไว้วางใจแก่คนในองค์กรมากขึ้น ดังนั้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้องค์กรของตน มีความน่าอยู่ที่ดี บรรยากาศที่ดี ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดมาศึกษา กับกลุ่มพนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดของ อนุชา ลาวงศ์ (2557 : 5 - 8) ที่กล่าวว่า จริยธรรมใน

การปฏิบัติงาน 7 ประการ อันได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ
ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการและการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำ
ประเด็นมาสรุปเพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บริบทเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. ประวัติของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตั้งอยู่เลขที่ 80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ 454 ไร่ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามศูนย์หนองโน ตั้งอยู่ที่บ้านหนองโน หมู่ 1, หมู่ 5 และบ้านกุดแคน หมู่ 6 ตำบลหนองโน (โคกก่อ) อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ 1,050 ไร่ 3 งาน 32 ตารางวา เป็นที่ตั้งของคณะเทคโนโลยี การเกษตร และโครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้มีการพัฒนาเป็นลำดับ ดังนี้

พ.ศ. 2468 ตั้งเป็น “โรงเรียนประถมกสิกรรม” ขึ้นที่บริเวณวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม ในปัจจุบัน

พ.ศ. 2470 ได้ย้ายไปตั้งที่โคกอีด้อย อยู่ห่างจากตัวเมืองมหาสารคามไปทางทิศ ตะวันตก ประมาณ 4 กิโลเมตร ซึ่งเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในปัจจุบัน

พ.ศ. 2473 เปลี่ยนฐานะเป็น โรงเรียนประถมวิสามัญและฝึกหัดครูกสิกรรม ชั้นต่ำ

พ.ศ. 2474 ได้ยุบเลิกแผนกฝึกหัดครูกสิกรรมชั้นต่ำเหลืออยู่เฉพาะ โรงเรียน ประถมวิสามัญ

พ.ศ. 2481 ยกฐานะเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดมหาสารคาม

พ.ศ. 2498 เปลี่ยนฐานะเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมหาสารคาม

พ.ศ. 2505 ได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูมหาสารคาม

พ.ศ. 2519 จัดระบบงานใหม่ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู และ พ.ศ. 2518 มีผล ให้วิทยาลัยครูมหาสารคามเป็นสถาบันอุดมศึกษา

พ.ศ. 2535 (14 กุมภาพันธ์) วิทยาลัยครูทุกแห่งได้รับพระราชทานนามว่า “สถาบัน ราชภัฏ” ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Rajabhat Institute” และต่อท้ายด้วยชื่อเดิมหรือชื่อจังหวัด แปลว่า “คนของพระราชา”

พ.ศ. 2538 (25 มกราคม) ยกฐานะเป็นสถาบันราชภัฏมหาสารคาม และดำเนิน งานตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏพ.ศ. 2538 และวันที่ 6 มีนาคม 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าพระราชทานพระราชลัญจกรประจำพระองค์ ให้เป็น ตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันราชภัฏ

พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งส่งผลให้สถาบันราชภัฏมหาสารคาม เปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 จนถึงปัจจุบัน

2. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.1 สถานภาพปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีเป้าหมายหลักที่จะผลิตบัณฑิต เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์ : มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อตอบสนองกลยุทธ์ 1 : พัฒนาระบบการบริหารที่มีธรรมาภิบาล กลยุทธ์ 2 : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป โดยมีหน่วยงานบริหารจัดการในสังกัด ดังนี้

1. สถาบันวิจัยและพัฒนา
2. สำนักบริการวิชาการ
3. ศูนย์คอมพิวเตอร์
4. สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ
5. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. สำนักวิเทศสัมพันธ์และการศึกษานานาชาติ
7. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
8. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
9. สำนักงานสภาคณาจารย์และข้าราชการ
10. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
11. หน่วยงานตรวจสอบภายใน
12. ศูนย์การศึกษาพิเศษ
13. หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ (UBI)
14. ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพสวนวรุณ
15. สำนักงานสภาวิชาการมหาวิทยาลัย
16. คณะครุศาสตร์
17. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
18. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

19. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
20. คณะวิทยาการจัดการ
21. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
22. คณะนิติศาสตร์
24. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
25. บัณฑิตวิทยาลัย
26. สำนักงานอธิการบดี

- 26.1 กองกลาง
- 26.2 กองคลัง
- 26.3 กองบริหารงานบุคคล
- 26.4 กองบริหารงานบุคคล
- 26.5 กองนโยบายและแผน
- 26.6 กองพัฒนานักศึกษา

2.2 วิสัยทัศน์/พันธกิจ/วัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.2.1 วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

“เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและภูมิภาค เป็นคลังปัญญาและที่พึ่งของสังคม ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง”

2.2.2 พันธกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏไว้ ดังนี้

- 1) แสวงหาความจริงเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่นภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล
- 2) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทยมีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าว จะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศไทย
- 3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในอัตลักษณ์ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

2.3.5 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพทางวิชาการและงานวิจัย ร่วมกับสถาบันวิชาการต่างประเทศในภูมิภาคอาเซียนเอเชีย และนานาชาติ

2.3.6 เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล และสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

2.4 เป้าประสงค์แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำหนดไว้ดังนี้

- 2.4.1 บัณฑิตของมหาวิทยาลัยมีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ได้รับการยอมรับจากสังคมและมีมาตรฐานระดับสากล
- 2.4.2 สร้างโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่หลากหลาย
- 2.4.3 มีงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อสังคมและสอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นและภูมิภาค เพื่อนำไปสู่การแข่งขันของประเทศได้อย่างยั่งยืน
- 2.4.4 เป็นคลังปัญญาของสังคม เพื่อพัฒนาชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.4.5 สืบสานและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้และข้อมูลทางด้านศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม
- 2.4.6 มหาวิทยาลัยเป็นแบบอย่างในการจัดการสภาพภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม (Green and Clean Environment)
- 2.4.7 มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับในระดับมาตรฐานสากล
- 2.4.8 มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล

3. นโยบายของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีดังนี้

3.1 ส่งเสริม สนับสนุนการสืบสานและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การในการอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

3.2 สนับสนุนและกำกับการบริหารจัดการทั่วไปของมหาวิทยาลัยในอำนาจและหน้าที่ตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

3.3 ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในประเทศและนานาชาติ

4) เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่น ให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชน และท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

5) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

6) ประสานให้เกิดการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

7) ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทาง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

8) ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ ในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

9) จัดระบบบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน

2.3 วัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.3.1 เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ มีความรู้ ความสามารถและทักษะในระดับมาตรฐานสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างมีเหตุผล และส่งเสริมสนับสนุนการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้พิการ ผู้มีความสามารถ พิเศษ บุคลากรประจำการ และประชาชนทั่วไป

2.3.2 เพื่อผลิตผลงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการพัฒนาท้องถิ่นและภูมิภาค เพื่อนำไปสู่การแข่งขันของประเทศได้อย่างยั่งยืน

2.3.3 เพื่อเป็นคลังปัญญาของสังคม เพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมให้เข้มแข็งบนพื้นฐานความรู้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และยกระดับการให้บริการวิชาการเพื่อก้าวสู่การเป็นคลังปัญญาของสังคม

2.3.4 เพื่อทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย และท้องถิ่นอีสาน โดยการต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

3.4 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผน และการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย ตามพันธกิจทุกด้าน เพื่อให้บรรลุผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว

3.6 ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยในการพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ทางวิชาการและพัฒนาท้องถิ่น

3.7 ส่งเสริม สนับสนุนการผลิตบัณฑิต และพัฒนาครู ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพมาตรฐานทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ

3.8 ส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร รวมทั้งระบบการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล

4. งานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มีบุคลากรได้จัดทำงานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลากรในด้านหลักการบริหารตาม หลักธรรมาภิบาล ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจเพื่อเป็นแนวทางการทำวิจัยในครั้งนี้

อนิรุทธ์ แดงหยง (2554 : 79) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและจำแนกเป็นรายด้านพบการปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากร พบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านหลักคุณธรรม การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านหลักนิติธรรม รองลงมา คือ ด้านหลักความคุ้มค่า รองลงมาคือด้านหลักความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านหลัก ความโปร่งใส รองลงมา คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม

มณีนรัตน์ แสงกล้า (2555 : 85) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างความสุข ของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามพบว่ามีความสนใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีความสุขอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และปานกลาง 2 ด้าน จะเห็นว่าด้านมากที่สุดคือ ความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และเงินเดือน ผลประโยชน์ เกื้อกูล จึงทำให้มีการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาตำแหน่ง และ

เงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สัญญา เคนาภูมิ (2555 : 80) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังค่าเฉลี่ยที่พบความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร ค่าเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา อยู่ที่ 3.61 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา/พนักงานราชการ อยู่ที่ 3.63 และพนักงานจ้างตามสัญญาจ้าง อยู่ที่ 3.54 ตามลำดับ แสดงว่า มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดการศึกษามาเป็นระยะเวลายาวนาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรไม่เต็มที่เท่าใดนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรประเภทอัตราจ้าง

ศุमारตรี ทุงจันทร์ (2556 : 78) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากเพื่อนร่วมงาน ให้ความเอาใจใส่ มีความเอื้ออาทรต่อกันและกัน ในองค์กร โดยยึดเป้าหมายและคุณค่า ขององค์กรและประการหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเองส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานไม่ค่อยเพียงพอต่อ ค่าใช้จ่าย ค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ซึ่งการทำงานบางครั้งก็ไม่มี วันหยุดพักผ่อน ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานขึ้น ส่งผลต่องานที่ทำ ปัจจัยด้านความรัก ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เกิดจากหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด มีความเป็นระบบ ระเบียบแบบแผนที่แน่นอน มีขอบเขตที่แน่นอน งานตรงกับความรู้ ความสามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้สะดวกมากขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในงาน ที่ตนเองทำ และปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพฤติกรรม ในการทำงานของบุคลากรมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ มีความเชื่อ ในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติให้เกิดขึ้นแก่องค์กรได้อย่างจริงจัง

อนุชา ลาวงศ์ (2557 : 132-133) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรม ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ใน

ความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตของพนักงานให้สูงขึ้นสอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรอันจะนำมาซึ่งการพัฒนาศักยภาพทางการแข่งขันขององค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนการเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรและความเจริญก้าวหน้าในงานอาชีพของพนักงานแต่ละคนด้วย ซึ่งวิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกคนทุกระดับมีอยู่หลายวิธี เช่น การฝึกอบรมการให้ทุนไปดูงานหรือศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

8. การบริหารค่าตอบแทน คือ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการกำหนดและจัดระบบเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ให้แก่พนักงานเพื่อเป็นรางวัลสำหรับผลงานหรือบริการที่พนักงานได้ทำให้องค์กร โดยมุ่งที่จะให้พนักงานได้รับความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การที่พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีสามารถทำผลผลิตให้สูงขึ้นตลอดจนไม่คิดที่จะลาออกไปจากองค์กรค่าตอบแทนที่องค์กร โดยทั่วไปจ่ายให้กับพนักงานประกอบด้วยค่าตอบแทนพื้นฐาน (เงินเดือนค่าจ้าง) ค่าตอบแทนแบบจูงใจ (โบนัสค่านายหน้าการแบ่งปันผลกำไร)

9. การบริหารความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของทรัพยากรมนุษย์ คือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันพนักงานจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วย การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การดูแลและส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ โดยมุ่งให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีสมรรถภาพสูงในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจดี มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรระยะยาว

10. การแรงงานสัมพันธ์ คือ กิจกรรมด้านการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กรและระหว่างกลุ่มพนักงานด้วยกัน หากมีความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับนายจ้างหรือผู้บริหารองค์กรจะต้องจัดให้มีการเจรจาต่อรองและกระบวนการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และตั้งอยู่บนพื้นฐานของเจตนาดีต่อกัน เพื่อมุ่งให้เกิดความราบรื่นและสงบสุขในการทำงานร่วมกันการดำเนินงานด้านนี้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างหรือผู้บริหารองค์กร และมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนและควบคุม การทำงานของบุคคลเป็นสำคัญ ประกอบด้วย การวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน วางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การบริหารค่าตอบแทน การบริหารความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของทรัพยากรมนุษย์ และการแรงงานสัมพันธ์

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552 : 15 - 16) ได้อธิบายถึงหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับ กิจกรรมของคนในองค์กร โดยกิจกรรมดังกล่าวสรุปได้ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning) เกี่ยวข้องกับสำรวจการ จำนวนคนคุณภาพความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคคลในองค์กร อีกทั้งยัง เกี่ยวข้องกับการพยากรณ์ความต้องการคนในอนาคตตามการขยายตัวขององค์กร จึงต้องสำรวจ และติดตามข้อมูลความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน จากตลาดแรงงานทั้งภายในประเทศและ ระหว่างประเทศด้วย เพื่อให้การวางแผนกำลังคนขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) เป็นหน้าที่สำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะเกี่ยวข้องกับการ ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ว่างในองค์กร การสรรหาเป็นการประกาศตำแหน่งงานว่างในองค์กร เมื่อมีผู้สนใจสมัครงาน ในตำแหน่งงานว่างก็จะทำการคัดเลือกโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การทดสอบการสัมภาษณ์ การให้ ลงมือปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นการวินิจฉัยและ ตีค่าผลการทำงานของบุคคลในองค์กร เมื่อผ่านการทำงานระยะเวลาหนึ่ง โดยทั่วไปองค์กร จะกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละไม่เกิน 2 ครั้ง โดยวัดและเทียบกับเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนดขึ้น

4. การจัดการค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Compensation and Benefits Management) เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานต้อง ได้รับจากองค์กร การจัดการค่าตอบแทนมีความสำคัญในการจัดการธุรกิจเนื่องจากหลายองค์กร ได้ใช้เป็นกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการแข่งขันองค์กร จึงต้องสำรวจวิเคราะห์ ประเมินค่างานศึกษากฎหมายแรงงานและวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจเป็นระยะ ๆ เพื่อกำหนด ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อการแข่งขันและการธำรงรักษามูลค่าบุคคลในองค์กร

5. แรงงานสัมพันธ์ (Labor relations) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง รวมทั้งระหว่างลูกจ้างด้วยกันเองด้วยองค์กรขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีพนักงานจำนวนมากในการทำงานย่อมเกิดความขัดแย้งและปัญหาได้ง่ายการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์จะเป็นไปในลักษณะการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างการทำสัญญาการจ้างงาน และการตีความในสัญญา เป็นต้น

6. สุขภาพและความปลอดภัย (Safety and Health) เป็นการแสวงหาวิธีการในการสร้างเกราะป้องกันพนักงานจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยครอบคลุมถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ด้วยนักจัดการทรัพยากรมนุษย์จะแสวงหาแนวทางและวิธีการเพื่อนำมาใช้ในองค์กรมีการอบรมพนักงานและแนะนำพนักงานในการใช้เครื่องจักรเครื่องมือรวมถึงอุปกรณ์ในการทำงาน มีการจัดห้องพยาบาลอาจมีพยาบาลประจำเพื่อการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การดูแลเอาใจใส่เรื่องสุขภาพและพลานามัยของคนในองค์กร เป็นต้น ปัจจุบันพบว่า หลายองค์กรกำหนดให้มีการตรวจร่างกายก่อนทำสัญญาจ้างงาน เพื่อให้ทราบว่าก่อนเริ่มงานบุคคลมีคุณภาพเป็นอย่างไร มีอุปสรรคต่อการทำงานหรือไม่

7. กฎระเบียบและนโยบายขององค์กร (Policy, Regulations and Rules) เป็นสิ่งสำคัญที่นักจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถละเลยได้ โดยกำหนดขึ้นเพื่อสร้างความเป็นระเบียบในการจัดการองค์กร จึงต้องแจ้งให้ทุกคนได้ทราบหากละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามอาจต้องลงโทษตามความเหมาะสม

8. การฝึกอบรมและพัฒนา (Development and training) มีความสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของพนักงานแต่ละคนหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จึงต้องออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร และต้องส่งผลต่อขีดความสามารถขององค์กรด้วย

9. พนักงานสัมพันธ์ (Employees Relations) เป็นการให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน โดยมุ่งให้เกิดขวัญกำลังใจและความจงรักภักดีต่อองค์กรการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับบำเหน็จบำนาญการจ่ายเงินชดเชยการรักษาพยาบาลการกู้ยืมการประกันชีวิต การศึกษาต่อและการลาประเภทต่าง ๆ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าวนี้ ต้องมีการดำเนินงานในส่วนของการจัดหาบุคลากรที่เหมาะสมที่จะมาทำงานในองค์กรให้อยู่ได้นานที่สุด โดยเมื่อพ้นจากการทำงานแล้วก็จะต้องดำเนินการในส่วนที่จะได้รับบำเหน็จบำนาญซึ่งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นผู้ดำเนินการ

6. จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม

องค์กรต่าง ๆ จะมีการกำหนดจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อปฏิบัติสำหรับพนักงาน โดยมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สำหรับพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานถือปฏิบัติก็เช่นเดียวกัน กับจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร จริยธรรมองค์กรหรือจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จะสร้างประโยชน์หรือคุณค่าให้แก่องค์กรนั้น ๆ เช่น จริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์สุจริต จริยธรรมในด้านความรับผิดชอบ จริยธรรมในด้านความถูกต้อง โปร่งใส และด้านการมีน้ำใจให้บริการ เป็นต้น

ปัจจัยด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นอย่างมาก เนื่องจากหากพนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตนเอง เมื่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานนั้นก่อให้เกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย พนักงานจะมีความรู้สึกเต็มใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของมหาวิทยาลัยเกิดการปรับตัวที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของพนักงาน มีความประพฤติปฏิบัติที่สม่ำเสมอ ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ของพนักงานที่จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สามารถบรรลุสู่ประสิทธิผลตามที่ต้องการได้ จริยธรรมในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญที่สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการประเมินสภาพแวดล้อมของจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นอยู่ และประเมินความประพฤติที่มีความเหมาะสมกับภาวะฐานะของตน เพื่อจะได้สร้างจริยธรรมในองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

จริยธรรมในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่างไรนั้น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ได้พยายามระบุจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่จำเป็นบางประการขึ้น เพื่อให้กลายเป็นหลักจริยธรรมองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติงานต่อกันของพนักงานมหาวิทยาลัย ตลอดจนการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี เช่น สุวีถีการ คำตอบแทนที่สูงขึ้น และความก้าวหน้า

ทางวิชาชีพ การพัฒนาตนเอง หรือแม้กระทั่งกระบวนการฝึกอบรมให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดจริยธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานในมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม ได้ถือปฏิบัติ ดังนี้

1. ตั้งมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติงาน คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม เป็นสำคัญ
2. รับผิดชอบต่อตนเองและหน้าที่ ตรงต่อเวลา เสียสละ เอื้อเฟื้อ และมีน้ำใจ บริการ ในการทำงานร่วมกัน ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
3. ร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานเพื่อให้เป้าหมายของส่วนราชการ ทำงานเป็นทีมมี สัมมาคารวะ
4. เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกับการวิจัยเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อ องค์กรของพนักงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อสร้างความชัดเจนและเพิ่ม คุณค่าให้กับผลงานวิจัย กรอบแนวคิด และสมมติฐานการวิจัยรวมทั้งการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวม งานวิจัยในประเทศที่มีความเกี่ยวข้องและใกล้เคียงกับการวิจัย ดังนี้

รุ่งทิพย์ ไชยเจริญ (2550 : 3) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักบัญชีในอำเภอเมือง พิษณุโลก ที่มีต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่า นัก บัญชีในอำเภอเมืองพิษณุโลกมีความเห็นด้วยกับการเลือกแนวทางรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่าง มีคุณธรรมและจริยธรรม ตามหลักคุณธรรมขั้นพื้นฐาน 8 ด้าน คือ ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด มีวินัย สุภาพ สามัคคี มีน้ำใจ และนักบัญชีในอำเภอเมืองพิษณุโลก ให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่องการเป็นคนดี การปฏิบัติตามกฎหมายและคำสั่ง กฎเกณฑ์ และการตัดสินใจขาดด้วยหลัก จริยธรรมขั้นต้น โดยให้ความสัมพันธ์กับทุกคนอย่างยุติธรรม

กัลยากร คลังสมบัติ (2551 : 48) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พบว่า การปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 อยู่ในระดับบ่อยครั้ง ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจพัฒนาตนเอง พัฒนางานตลอดเวลา ด้านการรักษาความสามัคคี ด้านการคำนึงถึงความเสมอภาค ความยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้านความมีศีลธรรม และซื่อตรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงาม และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และด้านความมีน้ำใจอันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านการคำนึงถึงความเสมอภาคความยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งจะเห็นว่าพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 มีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่อยครั้งถึงทุกครั้ง และพนักงานที่มีคุณลักษณะบางประการต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน

นิตยา วิริยา (2551 : 89 - 90) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานในระดับสูง ถึง 7 คุณสมบัติทางจริยธรรม ได้แก่ การรักษาระเบียบวินัย การประหยัด ความรับผิดชอบ ความสามัคคี ความมีเหตุผล ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม ส่วนผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ตามคุณสมบัติทางจริยธรรมด้านความอดทน ความเสียสละ ความเมตตากรุณาและด้านความกตัญญูกตเวที

ณัฐพร ยี่สุน (2552 : 65) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสัมพันธ์ของจริยธรรมในองค์กรความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 84 คน ผลการศึกษา พบว่า จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ภัทรพล กาญจนปาน (2552 : 74) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวงวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 381 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

นศรา รุ่งวรรณ (2554 : 4) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 402 นาย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับประเด็นจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ การให้ความเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาทุกคน

รวีสรา เชนนาค (2554 : 60) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และอายุการทำงานของกรุ่มตัวอย่าง ไม่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

สุกัญญา สุขใหญ่ (2554 : 82 - 83) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความโปร่งใส ด้านความถูกต้อง ด้านความเสียสละ ด้านมีใจให้บริการ ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ เมื่อทำการเปรียบเทียบประชาชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ สมรสต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน มีรายได้ต่างกัน มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันข้อเสนอแนะและได้แสดงความคิดเห็นสำหรับพนักงานส่วนใหญ่อต้องการให้มีการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานให้ครอบคลุมในเรื่องจริยธรรมที่คาดหวังพร้อมติดประกาศให้ชัดเจน เพื่อสร้างการรับรู้ให้เป็นแนวทางการปฏิบัติตนแก่บุคลากรในองค์กรที่พร้อมแสดงออกมาในลักษณะพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ต่อสังคมโดยรวม และควรมีการทบทวนจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ

สุกัญญา โกลสีอำนาจ (2556 : 97 - 98) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านมีใจให้บริการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสียสละ ด้านความถูกต้อง และด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ ข้อเสนอแนะจากพนักงานบริษัทต้องการให้ทางผู้บริหารบริษัทได้เปิดโอกาสให้พนักงานกล้าที่จะได้เสนอแนวทางในการดำเนินงานที่หลากหลาย ทิศทาง หลากหลายแง่มุม และต้องสร้างความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่น ในเป้าหมายวัตถุประสงค์ และค่านิยมของบริษัท

นงลักษณ์ ธรารธรรม (2557 : 110 - 111) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานวิชาชีพบัญชี พบว่า ผู้ทำบัญชีมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านค่านิยมในการทำงาน ด้านจริยธรรมส่วนบุคคล และด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้ทำบัญชีควรมีความรู้ ความสามารถ อย่างรอบด้าน เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์การในปัจจุบัน หมั่น

ศึกษาหาวิธีเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรแต่ชอบด้วยกฎหมาย และองค์กรควรมอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยส่งเสริมให้ผู้ทำบัญชีมีคุณธรรมในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ควรมีการวางระบบบัญชีควรสร้างด้วยความพอดีตรงตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป ไม่ยุ่งยากซับซ้อนเกินไปจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีเกิดความเครียดหรือน้อยเกินไปจนทำให้ระบบการควบคุมภายในล้มเหลว

2. งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมงานวิจัยต่างประเทศที่มีความเกี่ยวข้องและใกล้เคียงกับการวิจัย ดังนี้

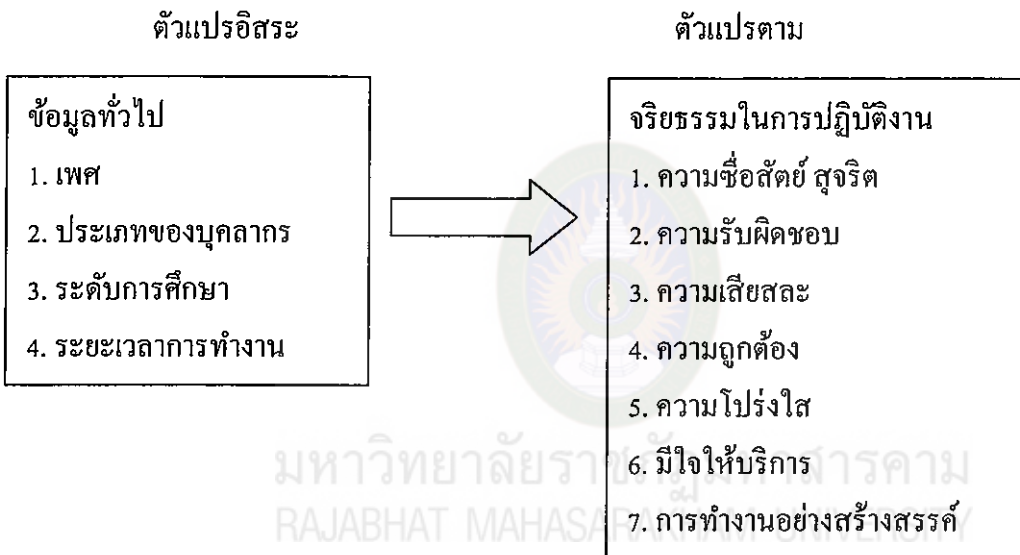
Jewell (2001 : 646) ได้ศึกษาเรื่องการวัดการพัฒนาทางจริยธรรม : ความรู้สึก การคิด และการกระทำ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่าบุคคลที่พัฒนาทางจริยธรรมแล้วเป็นบุคคลที่รู้สึกเกี่ยวกับประเด็นปัญหาจริยธรรมอย่างเข้มแข็งหรือไม่ เมื่อจัดการกับคนอื่น มีประเด็นโต้แย้งกันว่า ความหมายของคำว่าจริยธรรมเกี่ยวข้องกับวิธีที่คนควรจะกระทำต่อกันเป็นอย่างไร และโต้แย้งว่าการศึกษาทางจริยธรรมควรจัดการกับการกระทำของคนในฐานะที่คนทำงานอยู่ภายในกลุ่ม แนวโน้มในการศึกษาสำหรับคนมีความสามารถพิเศษเพื่อมุ่งเน้นสภาพทางความรู้ของแต่ละบุคคลเมื่ออภิปรายความเข้าใจ เช่น การรู้จักหลักจริยธรรมสากล เพื่อพิจารณาว่าเป็นเรื่องเฉพาะตัวเกินความจำเป็นและเป็นเรื่องไม่เพียงพอทางแนวคิดนอกจากนี้ยังได้ทำสังเขป 6 ขั้นตอน ในการพิจารณาตัดสินจริยธรรมตามแบบของ Lawrence Kohlberg คือ การลงโทษ และการเชื่อฟังความมุ่งหมายทางเครื่องมือของแต่ละบุคคลและการแลกเปลี่ยนความคาดหวังร่วมกันระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์และความเป็นไปตามความคาดหวัง ระบบสังคมและการรักษาความสำนึกทางสังคม สิทธิที่มีก่อนและสัญญาทางสังคม หรือสาธารณประโยชน์ และหลักจริยธรรมสากล ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นถึงงานวิจัยของ Lawrence Kohlberg คนคิดว่อย่างไร ไม่ใช่คนประพฤติอย่างไร

จากการศึกษาผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ในตัวของบุคคลแต่ละบุคคลมีจริยธรรมที่แตกต่างกันไปตามลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล ซึ่งจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันในการปฏิบัติงาน จริยธรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จะก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติที่ดี ส่งผลให้บุคลากรทุกคนภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความสุขกับการปฏิบัติงาน และสร้างสร้างที่ดีให้กับนักศึกษา ประชาชนทั่วไป ได้เป็นอย่างดี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยศึกษาจากแนวคิดของ (อนุชา ลาวงค์ 2557 : 5 - 6) จากนั้นผู้วิจัยนำมากำหนดกรอบแนวคิด ในการวิจัยเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น แผนผังภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งเป็นการวิจัยที่ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quality Research) มีสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 ดังนี้

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 1,084 คน (กองบริหารงานบุคคล. 2558 : 15)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 285 คน เปรียบเทียบตามตาราง Krejcie, R.V., and Morgan. D.W. (1970 : 607 - 610) เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอรายละเอียดไว้ในตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวนตามประเภทของบุคลกรดังตารางที่ 2 ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงการคำนวณหาประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร
จากตารางแคชีมอร์แกน

ประชากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
บุคลากรสายวิชาการ	648	170
บุคลากรสายสนับสนุน	436	115
รวม	1,084	285

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (2558 : 15)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษา ทฤษฎี แนวคิด วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาริธีกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม ภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ ที่ปรึกษา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลไป โดยใช้วิธีการสอบถามจากประชากรกลุ่มเป้าหมายด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยแบ่งเนื้อหาของคำถาม ออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย เพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก (Checklist) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง แบ่งออกเป็นจำนวน 45 ข้อ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2547 : 102 - 103)

- | | |
|----------------------------|----------------|
| 1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต | ข้อที่ 1 - 7 |
| 2. ด้านความรับผิดชอบ | ข้อที่ 8 - 13 |
| 3. ด้านความเสียสละ | ข้อที่ 14 - 20 |

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| 4. ด้านความถูกต้อง | ข้อที่ 21 - 26 |
| 5. ด้านความโปร่งใส | ข้อที่ 27 - 33 |
| 6. ด้านมีใจให้บริการ | ข้อที่ 34 - 39 |
| 7. ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ | ข้อที่ 40 - 45 |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานใน
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

2. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยอยู่ในการควบคุมดูแล และให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร เพื่อให้ได้ความคิดรวบยอด (Concept) ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2.2 ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของรังสรรค์สิงห์เลิศ (2551 : 107)

2.3 สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามกรอบแนวคิดในการวิจัยที่จะนำมาวิเคราะห์จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ความเหมาะสมและความถูกต้อง

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้อง ความถูกต้อง ชัดเจนของภาษา

2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหาเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยวิธีการ IOC (Index of Item Objective Congruence) เลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปทุกข้อ มีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

2.6.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธินี อัดถากร วุฒิการศึกษารป.ค. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัดสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.6.2 นายวินัย แสงกล้า อาจารย์ประจำสาขาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระดับปริญญาโท กศ.ม. (ภาษาไทย) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.6.3 นางลัดดาวัลย์ เทพจันดา ตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนศรีสุภาพิทยาคม วุฒิการศึกษาศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผลประเมินผล

2.7 ตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 40 คน และหาค่าอำนาจการจำแนกด้วยวิธีหา Item - total Correlation เลือกร้อยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.969

2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง คือ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 285 คน

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาต การเก็บข้อมูลจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยสำเนาหนังสือแนบไปพร้อมกับแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
2. ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหา ในแบบสอบถาม

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อนำมาลงรหัสสำหรับประมวลข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ และให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดระดับค่าเฉลี่ยของการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1.2 นำข้อมูลมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประเภทบุคลากรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ เพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน (แบบสอบถามตอนที่ 1) โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการและการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งการกำหนดค่าให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 102-108) เกณฑ์การให้นำหนักคะแนนสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนน โดยขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อคำถามดังนี้ ให้คะแนนดังนี้

2.3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ (Grouping) แล้ว Coding ถ้อยคำสำคัญ จากนั้นสรุปเรียบเรียงถ้อยคำใหม่โดยการอธิบายขยายความ (Explanation) เพื่อให้เกิดความชัดเจน รายละเอียดได้เรียงลำดับจากความสำคัญมากไปหาน้อย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการดำเนินงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน สถิติที่ใช้ t-test ได้แก่ เพศ และประเภทของบุคลากร สถิติที่ใช้ F-test (One Way ANOVA) ได้แก่ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หากพบความแตกต่าง ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ให้ทดสอบเป็นรายคู่ในแต่ละด้าน โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Different)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้
ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน F-test
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
*	แทน	ระดับทางสถิติที่ระดับ .05
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญของสถิติในการทดสอบ

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์จากแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน โดยวิธีการหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ โดยข้อมูลที่ได้อาจสามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	105	36.80
1.2 หญิง	180	63.20
รวม	285	100
2. ประเภทบุคลากร		
1.1 บุคลากรสายวิชาการ	169	59.30
1.2 บุคลากรสายสนับสนุน	116	40.70
รวม	285	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	13.00

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3.2 ปริญญาตรี	86	30.20
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	162	56.80
รวม	285	100
4. ระยะเวลาการทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	82	28.80
4.2 5 ปี – 15 ปี	131	46.00
4.3 16 ปีขึ้นไป	72	25.30
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ตอบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 180 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 และเป็นเพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 และบุคลากรส่วนสนับสนุน จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 สำหรับระดับการศึกษาส่วนใหญ่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมา ปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่มีอายุ 5 ปี – 15 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมา ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 และอายุทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูล ในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผล การดำเนินการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 จากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยข้อมูลที่ได้อาจสามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดใน ตารางที่ 3

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร
ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม

จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ จริยธรรม
1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.04	0.49	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.16	0.46	มาก
3. ด้านความเสียสละ	4.21	0.44	มาก
4. ด้านความถูกต้อง	4.21	0.46	มาก
5. ด้านความโปร่งใส	4.12	0.43	มาก
6. ด้านมีใจให้บริการ	4.29	0.49	มาก
7. ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.30	0.48	มาก
โดยรวม	4.19	0.24	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้
ดังนี้ ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา ด้านมีใจให้บริการ ($\bar{X} = 4.29$)
ด้านความเสียสละ ($\bar{X} = 4.21$) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.21$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.16$)
ด้านความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.12$) และด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ และเมื่อ
จำแนกข้อมูลระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม ในแต่ละด้านจะแสดงได้ ดังตารางที่ 4 - 11

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร
ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	\bar{X}	S.D.	ระดับ จริยธรรม
1. การบันทึกและจัดทำรายงานที่ถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริง โดยไม่ปกปิดข้อมูล	4.14	1.02	มาก
2. ในการทำงานท่านคิดว่า การปิดบังความจริงบ้าง เพื่อให้ได้รับประโยชน์เล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่เป็นสิ่งเสียหาย	3.79	1.28	มาก
3. ท่านไม่แน่ใจว่าจะสามารถเก็บความลับได้นาน หากต้องทราบข้อมูลของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นที่สนใจของคนจำนวนมาก	3.91	1.17	มาก
4. ในการทำงานท่านพูดความจริงเสมอแม้จะทำให้ท่านเสียโอกาสไปบ้างก็ตาม	4.14	0.91	มาก
5. การปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยตนเองโดยไม่เอาผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน	4.24	0.97	มาก
6. มีการปลอมลายมือชื่อของบุคลากรในมหาวิทยาลัยด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือไปเป็นผู้ค้าประกันกู้ยืมเงิน	4.09	1.16	มาก
7. ท่านต้องรายงานพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่น่าสงสัยว่าฝ่าฝืนนโยบายมหาวิทยาลัยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบ	3.98	1.11	มาก
รวม	4.04	0.49	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยตนเองโดยไม่เอาผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา ในการทำงานท่านพูด

ความจริงเสมอแม้จะทำให้ท่านเสียโอกาสไปบ้างก็ตาม ($\bar{X} = 4.14$) และการบันทึกและจัดทำรายงานที่ถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริง โดยไม่ปกปิดข้อมูล ($\bar{X} = 4.14$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับจริยธรรม
1. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ ละเอียดรอบคอบอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยและตนเอง	4.20	1.05	มาก
2. มีวิธีการและระบบให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและหน้าที่ต่อสังคม รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ	4.14	0.99	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าตนเองควรจะได้รับรางวัลถ้าไม่เสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.96	1.17	มาก
4. ท่านมักติดตามผลงานที่ท่านทำสำเร็จไปแล้วว่ามีข้อบกพร่องด้านใดบ้าง	4.28	0.86	มาก
5. บุคลากรต้องรับผิดชอบต่อทุกสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตน	4.11	1.13	มาก
6. หากท่านได้รับมอบหมายให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านจะคำนึงถึงผลการทำงานจริงมากกว่าความสนิทสนมส่วนตัว	4.28	0.95	มาก
รวม	4.16	0.46	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ท่านมักติดตามผลงานที่ท่านทำสำเร็จไปแล้วว่ามีข้อบกพร่องด้านใดบ้าง ($\bar{X} = 4.28$) และหากท่านได้รับมอบหมายให้ประเมินผล

การปฏิบัติงาน ท่านจะคำนึงถึงผลการทำงานจริงมากกว่าความสนิทสนมส่วนตัว ($\bar{X} = 4.28$)
 รองลงมา การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ ละเอียดรอบคอบอย่างเต็ม
 ความสามารถ ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร
 ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเสียสละ

ด้านความเสียสละ	\bar{X}	S.D.	ระดับจริยธรรม
1. ท่านยอมเสียสละและอุทิศเวลาให้แก่ส่วนรวม เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	4.24	0.91	มาก
2. ถ้างานไม่เสร็จ ท่านจะไม่เลิกทำ โดยไม่สนใจว่าเวลา จะผ่านไปเท่าใด และทุกครั้งที่ท่านทำงานท่านจะทุ่มเท ให้กับงานนั้น	4.25	0.93	มาก
3. ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์ตาม ระยะเวลาที่กำหนด	4.27	1.00	มาก
4. ในการปฏิบัติหน้าที่แม้จะทำให้ตนเองลำบาก หรือ เสียผลประโยชน์ส่วนตัว ท่านก็ยินดีทำเพื่อผลสำเร็จ ของงาน โดยไม่คิดค่าตอบแทนนอกเวลา	4.27	0.90	มาก
5. ท่านอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือส่วนร่วม เช่น แอบอ้างสิทธิของบุคคลอื่นไปใช้ส่วนตัว	4.12	1.15	มาก
6. ท่านจะหลีกเลี่ยงการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน แม้สิ่งนั้น จะทำให้ตัวเองเดือดร้อนแทนก็ตาม	4.01	1.18	มาก
7. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่นได้เลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับ เงินเดือน และค่าตอบแทนที่สูงกว่า ถึงแม้ว่าผู้นั้นได้รับ การเลื่อนเงินเดือนที่สูงกว่าท่าน	4.31	0.87	มาก
รวม	4.21	0.44	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเสียสละ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ท่านรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่นได้เลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนที่สูงกว่า ถึงแม้ว่าผู้ันได้รับการเลื่อนเงินเดือนที่สูงกว่าท่าน ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้แล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์ตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.27$) และในการปฏิบัติหน้าที่แม้จะทำให้ตนเองลำบาก หรือเสียผลประโยชน์ส่วนตัว ท่านก็ยินดีทำเพื่อผลสำเร็จของงาน โดยไม่คิดค่าตอบแทนนอกเวลา ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความถูกต้อง

ด้านความถูกต้อง	\bar{X}	S.D.	ระดับจริยธรรม
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ และตรวจสอบงานทุกครั้งเพื่อลดข้อผิดพลาดอย่างสม่ำเสมอ	4.30	0.80	มาก
2. ท่านยึดมั่นในอุดมการณ์ และหลักการที่ถูกต้องและกล้าแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ได้วิเคราะห์และประเมินจากการตรวจสอบ	4.26	.93	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขข้อขัดข้อง โดยไม่ละเว้นการปฏิบัติงาน จนเกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัยฯ	4.25	0.94	มาก
4. ท่านไม่เคยได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมหรือพยายามช่วยเหลือและแก้ปัญหาในด้านต่างๆ	3.98	1.10	มาก
5. ท่านได้ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน โดยไม่ยึดเอาผลประโยชน์ของตัวเองเป็นหลัก	4.17	1.04	มาก
6. ท่านเน้นการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ชัดเจน เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย	4.31	0.98	มาก
รวม	4.21	0.46	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความถูกต้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ท่านเน้นการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ชัดเจน เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ และตรวจสอบงานทุกครั้งเพื่อลดข้อผิดพลาดอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.30$) และท่านยึดมั่นในอุดมการณ์ และหลักการที่ถูกต้องและกล้าแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ได้วิเคราะห์และประเมินจากการตรวจสอบ ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความโปร่งใส

ด้านความโปร่งใส	\bar{X}	S.D.	ระดับจริยธรรม
1. ท่านให้คำแนะนำ และชี้แจงในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อสิทธิประโยชน์ของผู้มาใช้บริการ	4.22	0.96	มาก
2. ท่านมีการรายงานการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เพื่อการปฏิบัติงานเป็นได้ด้วยความเรียบร้อย	4.01	1.20	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานต่อผู้รับบริการทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นใคร	3.91	1.35	มาก
4. ท่านมีการปฏิบัติงาน โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	3.94	1.20	มาก
5. ท่านมีความอดทน หนักแน่นและยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และสามารถหาข้อสรุปได้หลังจากได้ตรวจสอบอย่างสมเหตุสมผลของความคิดดังกล่าว	4.36	0.83	มาก
6. ท่านจะหาข้อเท็จจริงจนเป็นที่น่ามั่นใจแล้วว่าผู้นั้นได้กระทำความผิดจริงตามข้อกฎหมายจึงจะดำเนินการในลำดับต่อไป	4.14	1.06	มาก
7. การสื่อสารด้วยวิธีการมอบอำนาจการตัดสินใจไปสู่บุคลากรมีความชัดเจนและปฏิบัติได้	4.24	0.91	มาก
รวม	4.12	0.43	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ท่านมีความอดทน หนักแน่นและยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และสามารถหาข้อสรุปได้หลังจากได้ตรวจสอบอย่างสมเหตุสมผลของความคิดดังกล่าว ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา การสื่อสารด้วยวิธีการมอบอำนาจการตัดสินใจไปสู่ บุคลากรมีความชัดเจนและปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.24$) และท่านให้คำแนะนำ และชี้แจงในขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อสิทธิประโยชน์ของผู้มาใช้บริการ ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านมีใจให้บริการ

ด้านมีใจให้บริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ จริยธรรม
1. กรณีผู้มาติดต่อค้างเอกสารที่ต้องยื่นกับทางมหาวิทยาลัย ท่านรู้สึกว่าการติดตามให้ได้มาซึ่งเอกสารสำคัญนั้น เป็นไปอย่างสุภาพและใช้กริยาวาจาที่เหมาะสม	4.38	0.96	มาก
2. บุคลากรให้บริการด้านให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษา และให้ความรู้ คำแนะนำอย่างถูกต้อง ยุติธรรม เสมอภาค	4.24	1.07	มาก
3. บุคลากรได้ให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อด้วยการตอบข้อซักถามให้คำแนะนำได้อย่างรวดเร็ว	4.38	0.77	มาก
4. บุคลากรพูดจาด้วยถ้อยคำที่นุ่มนวลและให้ข้อมูลต่าง ๆ ด้วยความเป็นกันเอง	4.34	0.87	มาก
5. บุคลากรมหาวิทยาลัย เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสามารถให้ข้อมูลในการให้บริการแก่ท่านได้เป็นอย่างดี	4.25	1.02	มาก
6. บุคลากรเอาใจใส่ให้บริการตามคำขอ โดยไม่เรียกร้องสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เพื่อตอบแทนการให้บริการ	4.12	1.12	มาก
รวม	4.29	0.49	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านมีใจให้บริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ บุคลากรได้ให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อด้วยการตอบข้อซักถามให้คำแนะนำได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.38$) และกรณีผู้มาติดต่อค้างเอกสารที่ต้องยื่นกับทางมหาวิทยาลัย ท่านรู้สึกว่าการติดตามให้ได้มาซึ่งเอกสารสำคัญนั้น เป็นไปอย่างสุภาพและใช้กริยาวาจาที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาบุคลากรพูดจาด้วยถ้อยคำที่นุ่มนวล และให้ข้อมูลต่าง ๆ ด้วยความเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์

ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ระดับ จริยธรรม
1. ท่านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน รูปแบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น	4.26	0.88	มาก
2. ท่านวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ และใช้ประสบการณ์ความรู้ เทคนิควิธีที่ทันสมัยและข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	0.89	มาก
3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถ ศักยภาพของตนเอง และมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.81	มาก
4. ท่านมีความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหารและเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อนำมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่จำเป็น	4.38	0.85	มาก
5. ท่านยืดหยุ่นในการทำงาน โดยเปิดรับข้อมูลความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาประยุกต์หรือปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.34	0.90	มาก

ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ระดับ จริยธรรม
6. การปฏิบัติงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการและมีความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการในทุก ๆ ฝ่าย	4.09	1.19	มาก
รวม	4.30	0.48	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ท่านมีความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหาร และเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อนำมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่จำเป็น ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถ ศักยภาพของตนเอง และมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.37$) และท่านยึดหยุ่นในการทำงาน โดยเปิดรับข้อมูลความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาประยุกต์หรือปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
จำแนกตามเพศ โดยรวม

จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร	ชาย		หญิง		df	t	sig		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}				S.D.	แปลผล
1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	3.98	0.57	มาก	4.08	0.44	มาก	178	-1.576	.008*
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.19	0.46	มาก	4.15	0.46	มาก	219	.641	.868
3. ด้านความเสียสละ	4.19	0.42	มาก	4.22	0.45	มาก	230	-.439	.308
4. ด้านความถูกต้อง	4.21	0.43	มาก	4.21	0.48	มาก	235	.002	.135
5. ด้านความโปร่งใส	4.10	0.39	มาก	4.13	0.44	มาก	239	-.488	.032
6. ด้านมีใจให้บริการ	4.39	0.49	มาก	4.22	0.49	มาก	217	2.802	.584
7. ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.44	0.47	มาก	4.23	0.46	มาก	213	3.663	.063
โดยรวม	4.21	0.27	มาก	4.18	0.22	มาก	187	1.289	.082

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 จำนวนตามประเภทบุคลากร โดยรวม

จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			df	t	sig
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล			
1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.08	0.46	มาก	3.99	0.54	มาก	221	1.360	.382
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.16	0.46	มาก	4.17	0.46	มาก	246	-1.197	.854
3. ด้านความเสียสละ	4.19	0.44	มาก	4.23	0.44	มาก	249	-1.825	.780
4. ด้านความถูกต้อง	4.23	0.48	มาก	4.19	0.43	มาก	263	.745	.159
5. ด้านความโปร่งใส	4.13	0.43	มาก	4.10	0.43	มาก	247	.621	.802
6. ด้านมีใจให้บริการ	4.24	0.48	มาก	4.35	0.51	มาก	236	-1.708	.081
7. ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.26	0.47	มาก	4.37	0.48	มาก	242	-1.980	.265
โดยรวม	4.18	0.22	มาก	4.20	0.26	มาก	222	-1.562	.225

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
โดยรวมมีจริยธรรมที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร
ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา
โดยรวมและรายด้าน

จริยธรรมใน การปฏิบัติงานต่อองค์กร ของบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	2.550	2	1.275	5.298	.006
	ภายในกลุ่ม	67.878	282	.241		*
	รวม	70.428	284			
2. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.803	2	.401	1.852	.159
	ภายในกลุ่ม	61.114	282	.217		
	รวม	61.917	284			
3. ด้านความเสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	1.726	2	.863	4.420	.013
	ภายในกลุ่ม	55.074	282	.195		*
	รวม	56.800	284			
4. ด้านความถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	.410	2	.205	.995	.386
	ภายในกลุ่ม	60.514	282	.215		
	รวม	60.923	284			
5. ด้านความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	.984	2	.492	2.685	.070
	ภายในกลุ่ม	51.648	282	.183		
	รวม	52.631	284			
6. ด้านมีใจให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	7.577	2	282	.222	.000
	ภายในกลุ่ม	62.611	282	284		*
	รวม	70.188	284			

จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
7. ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	8.320	2	4.160	20.413	.000
	ภายในกลุ่ม	57.471	282	.204		*
	รวม	65.791	284			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.329	2	.165	2.766	.065
	ภายในกลุ่ม	16.796	282	.060		
	รวม	17.126	284			

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาไม่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเสียสละ ด้านมีใจให้บริการ และด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.82$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.01$)	สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.11$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.82	—	0.19	0.29
ปริญญาตรี	4.01	—	—	0.10
สูงกว่าปริญญาตรี	4.11	—	—	—

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความเสียสละ

	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.09$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.13$)	สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.27$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.09	—	0.04*	0.18
ปริญญาตรี	4.13	—	—	0.14
สูงกว่าปริญญาตรี	4.27	—	—	—

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความเสียสละ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านมีใจให้บริการ

	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.49$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.46$)	สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.14$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.49	—	0.03*	0.35
ปริญญาตรี	4.46	—	—	0.32
สูงกว่าปริญญาตรี	4.14	—	—	—

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านมีใจให้บริการ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์

	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.49$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.50$)	สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.15$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.49	—	0.01*	0.34
ปริญญาตรี	4.50	—	—	0.35
สูงกว่าปริญญาตรี	4.15	—	—	—

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร
ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลา
การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

จริยธรรมใน การปฏิบัติงานต่อองค์กร ของบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	.150	2	.075	.302	.740
	ภายในกลุ่ม	70.278	282	.249		
	รวม	70.428	284			
2. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.121	2	.061	.277	.758
	ภายในกลุ่ม	61.795	282	.219		
	รวม	61.917	284			
3. ด้านความเสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	.521	2	.260	1.305	.273
	ภายในกลุ่ม	56.279	282	.200		
	รวม	56.800	284			
4. ด้านความถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	.039	2	.020	.091	.913
	ภายในกลุ่ม	60.884	282	.216		
	รวม	60.923	284			
5. ด้านความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	.229	2	.115	.616	.541
	ภายในกลุ่ม	52.402	282	.186		
	รวม	52.631	284			
6. ด้านมีใจให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	1.178	2	.589	2.406	.092
	ภายในกลุ่ม	69.011	282	.245		
	รวม	70.188	284			
7. ด้านทำงานอย่าง สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.516	2	.758	2.326	.037*
	ภายในกลุ่ม	64.275	282	.228		
	รวม	65.791	284			

จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.042	2	.021	.350	.705
	ภายในกลุ่ม	17.083	282	.061		
	รวม	17.126	284			

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาการทำงานไม่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์

		ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี -15 ปี	16 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	($\bar{X} = 4.31$)	($\bar{X} = 4.23$)	($\bar{X} = 4.41$)
ต่ำกว่า 5 ปี	4.31	—	0.08	0.10
5 ปี -15 ปี	4.23	—	—	0.18
16 ปีขึ้นไป	4.41	—	—	—

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร
ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 22 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	
1. บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ควรตระหนักและมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี การมีความละเอียด เกรงต่อการกระทำผิดคิด ไม่ว่าจะเป็ความผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ตาม	20
2. บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยควรมีการเปิด โอกาสให้ทุกคน ได้แสดงความ คิดเห็น โดยทางสายตรง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาคได้ตรงจุด	15
3. บุคลากรทุกคนควรมีจรรยาบรรณสำหรับพฤติกรรมของตนเอง และ สามารถแนะนำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายมหาวิทยาลัยให้ เรงคัต	5
รวม	40
ด้านความรับผิดชอบ	
1. บุคลากรทุกคนควรทราบถึงการกระทำผิดและบทลงโทษสำหรับการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนหากปฏิบัติงานไม่เสร็จตาม ที่ได้รับมอบหมายและ ผิดต่อจรรยาบรรณ	20
2. บุคลากรทุกคนต้องรับผิดชอบทุกสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตน	15
3. มหาวิทยาลัยควรมีการจัด โครงการอบรมวิธีการและระบบให้บุคลากร ตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและหน้าที่ต่อสังคม รวมทั้ง พร้อมรับการตรวจสอบ	10
รวม	35
ด้านความเสียสละ	
1. บุคลากรทุกคนหลีกเลี่ยงการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน แม้สิ่งนั้นจะทำให้ ตัวเองเดือดร้อนแทนก็ตาม	10

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
2. บุคลากรทุกคนควรมีสิทธิส่วนตัวไม่ให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของคณาจารย์ประโยชน์แก่ตนเองหรือส่วนรวม เช่น แอบอ้างสิทธิของบุคคลอื่นไปใช้ส่วนตัว	3
3. บุคลากรทุกคนควรยอมเสียสละและอุทิศเวลาให้แก่ส่วนรวม เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	2
รวม	20
ด้านความถูกต้อง	
1. มหาวิทยาลัยควรมีการข่าวสารประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมหรือพยายามช่วยเหลือและแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ หลากหลายช่องทาง	15
2. บุคลากรทุกคนควรมีการปฏิบัติที่ยึดหลักความถูกต้อง และไม่ยึดเอาผลประโยชน์ของตัวเองเป็นหลัก	7
3. บุคลากรทุกคนควรมีการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขข้อขัดข้อง โดยไม่ละเว้นการปฏิบัติงาน จนเกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัยฯ	3
รวม	25
ด้านความโปร่งใส	
1. บุคลากรทุกคนควรปฏิบัติงานต่อผู้รับบริการทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นใคร	15
2. บุคลากรทุกคนควรมีการปฏิบัติงานผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	10
3. ผู้บังคับบัญชาควรให้บุคลากรมีการจัดทำรายงานการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย	5
รวม	30
ด้านมีใจให้บริการ	
1. บุคลากรทุกคนควรเอาใจใส่ให้บริการตามคำขอโดยไม่เรียกร้องสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เพื่อตอบแทนการให้บริการ	7
2. บุคลากรทุกคนควรมีการให้บริการด้านให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษา และให้ความรู้ คำแนะนำอย่างถูกต้อง ยุติธรรม เสมอภาค	3
รวม	10

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์	
1. บุคลากรทุกคนควรมีการตอบสนองความต้องการและมีความพึงพอใจของ ผู้มาใช้บริการในทุก ๆ ฝ่าย	3
2. บุคลากรทุกคนต้องมีการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน รูปแบบงาน หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพมาก ขึ้น	2
รวม	175

จากตารางที่ 22 พบว่า การวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรม

ในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ข้อเสนอแนะด้านที่มีความถี่โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (ความถี่ 40) ด้านความรับผิดชอบ (ความถี่ 35) ด้านความโปร่งใส (ความถี่ 30) ด้านความถูกต้อง (ความถี่ 25) ด้านความเสียสละด้านมีใจให้บริการ (ความถี่ 15) และด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ (ความถี่ 5) ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต คือ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ควรตระหนักและมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี การมีความละเอียด เกรงต่อการกระทำผิด ไม่ว่าจะเป็ความผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ตาม (ความถี่ 20) บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยควรมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น โดยทางสายตรง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด (ความถี่ 15) และบุคลากรทุกคนควรมีจรรยาบรรณสำหรับพฤติกรรมของตนเอง และสามารถแนะนำให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานภายใต้นโยบายมหาวิทยาลัยให้เคร่งคัด (ความถี่ 5)

2. ด้านความรับผิดชอบ คือ บุคลากรทุกคนควรทราบถึงการกระทำผิดและบทลงโทษสำหรับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนหากปฏิบัติงานไม่เสร็จตาม ที่ได้รับมอบหมาย และผิดต่อจรรยาบรรณ (ความถี่ 20) บุคลากรทุกคนต้องรับผิดชอบทุกสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตน (ความถี่ 20) และมหาวิทยาลัยควรมีการจัด โครงการอบรมวิธีการและระบบให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและหน้าที่ต่อสังคม รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ (ความถี่ 10)

3. ด้านความเสียสละ คือ บุคลากรทุกคนหลีกเลี่ยงการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน แม้สิ่งนั้นจะทำให้ตัวเองเดือดร้อนแทนก็ตาม (ความถี่ 3) บุคลากรทุกคนควรยอมเสียสละและอุทิศเวลาให้แก่ส่วนรวม เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ (ความถี่ 20)

4. ด้านความถูกต้อง คือ มหาวิทยาลัยควรมีการข่าวสารประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมหรือพยายามช่วยเหลือและแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ หลากหลายช่องทาง (ความถี่ 15) บุคลากรทุกคนควรมีการปฏิบัติที่ยึดหลักความถูกต้อง และไม่ยึดเอาผลประโยชน์ของตัวเองเป็นหลัก (ความถี่ 4) และบุคลากรทุกคนควรมีการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขข้อขัดข้อง โดยไม่ละเว้นการปฏิบัติงาน จนเกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัยฯ (ความถี่ 3)

5. ด้านความโปร่งใส คือ บุคลากรทุกคนควรปฏิบัติงานต่อผู้รับบริการทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นใคร (ความถี่ 15) บุคลากรทุกคนควรมีการปฏิบัติงานผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ (ความถี่ 10) และผู้บังคับบัญชาควรให้บุคลากรมีการจัดทำรายงานการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เพื่อการปฏิบัติงานเป็นได้ด้วยความเรียบร้อย (ความถี่ 5)

6. ด้านมีใจให้บริการ คือ บุคลากรทุกคนควรเอาใจใส่ให้บริการตามคำขอ โดยไม่เรียกร้องสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เพื่อตอบแทนการให้บริการ (ความถี่ 15) บุคลากรทุกคนควรมีการให้บริการด้านให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษา และให้ความรู้ คำแนะนำอย่างถูกต้อง ยุติธรรมเสมอภาค (ความถี่ 7) บุคลากรทุกคนควรมีการให้บริการด้านให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษา และให้ความรู้ คำแนะนำอย่างถูกต้อง ยุติธรรม เสมอภาค (ความถี่ 3)

7. ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ คือ บุคลากรทุกคนควรมีการตอบสนองความต้องการและมีความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการในทุก ๆ ฝ่าย (ความถี่ 3) และบุคลากรทุกคนต้องมีการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน รูปแบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น (ความถี่ 2)

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการให้บุคลากรทุกคนมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยตระหนักและมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีการมีความละเอียด เกรงต่อการกระทำความผิด ไม่ว่าจะเป็ความผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ตาม อีกทั้งสามารถเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น โดยทางสายตรง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด เพื่อให้การปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกสายงานให้เป็นไปด้วยดี และไม่ผิดต่อจริยธรรมและจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์	
1. บุคลากรทุกคนควรมีการตอบสนองความต้องการและมีความพึงพอใจของ ผู้มาใช้บริการในทุก ๆ ฝ่าย	3
2. บุคลากรทุกคนต้องมีการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน รูปแบบงาน หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพมาก ขึ้น	2
รวม	175

จากตารางที่ 22 พบว่า การวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรม

ในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า
ข้อเสนอแนะด้านที่มีความถี่โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต
(ความถี่ 40) ด้านความรับผิดชอบ (ความถี่ 35) ด้านความโปร่งใส (ความถี่ 30)

ด้านความถูกต้อง (ความถี่ 25) ด้านความเสียสละด้านมีใจให้บริการ (ความถี่ 15)

และด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ (ความถี่ 5) ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต คือ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ควรตระหนักและมีความ
รู้สึกผิดชอบชั่วดี การมีความละเอียด เกรงต่อการกระทำผิด ไม่ว่าจะมีความผิด
เล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ตาม (ความถี่ 20) บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยควรมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้
แสดงความคิดเห็น โดยทางสายตรง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด (ความถี่ 15)
และบุคลากรทุกคนควรมีจรรยาบรรณสำหรับพฤติกรรมของตนเอง และสามารถแนะนำให้
เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานภายใต้นโยบายมหาวิทยาลัยให้เคร่งครัด (ความถี่ 5)

2. ด้านความรับผิดชอบ คือ บุคลากรทุกคนควรทราบถึงการกระทำผิดและ
บทลงโทษสำหรับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนหากปฏิบัติงานไม่เสร็จตาม ที่ได้รับมอบหมาย
และผิดต่อจรรยาบรรณ (ความถี่ 20) บุคลากรทุกคนต้องรับผิดชอบต่อทุกสิ่งที่เกิดขึ้นจากการ
กระทำของตน (ความถี่ 20) และมหาวิทยาลัยควรมีการจัดโครงการอบรมวิธีการและระบบให้
บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและหน้าที่ต่อสังคม รวมทั้งพร้อมรับการ
ตรวจสอบ (ความถี่ 10)

3. ด้านความเสียสละ คือ บุคลากรทุกคนหลีกเลี่ยงการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน แม้สิ่งนั้นจะทำให้ตัวเองเดือดร้อนแทนก็ตาม (ความถี่ 3) บุคลากรทุกคนควรยอมเสียสละและอุทิศเวลาให้แก่ส่วนรวม เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ (ความถี่ 20)

4. ด้านความถูกต้อง คือ มหาวิทยาลัยควรมีการข่าวสารประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมหรือพยายามช่วยเหลือและแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ หลากหลายช่องทาง (ความถี่ 15) บุคลากรทุกคนควรมีการปฏิบัติที่ยึดหลักความถูกต้อง และไม่ยึดเอาผลประโยชน์ของตัวเองเป็นหลัก (ความถี่ 4) และบุคลากรทุกคนควรมีการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขข้อขัดข้อง โดยไม่ละเว้นการปฏิบัติงาน จนเกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัยฯ (ความถี่ 3)

5. ด้านความโปร่งใส คือ บุคลากรทุกคนควรปฏิบัติงานต่อผู้รับบริการทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นใคร (ความถี่ 15) บุคลากรทุกคนควรมีการปฏิบัติงานผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ (ความถี่ 10) และผู้บังคับบัญชาควรให้บุคลากรมีการจัดทำรายงานการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เพื่อการปฏิบัติงานเป็นได้ด้วยความเรียบร้อย (ความถี่ 5)

6. ด้านมีใจให้บริการ คือ บุคลากรทุกคนควรเอาใจใส่ให้บริการตามคำขอโดยไม่เรียกร้องสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เพื่อตอบแทนการให้บริการ (ความถี่ 15) บุคลากรทุกคนควรมีการให้บริการด้านให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษา และให้ความรู้ คำแนะนำอย่างถูกต้อง ยุติธรรมเสมอภาค (ความถี่ 7) บุคลากรทุกคนควรมีการให้บริการด้านให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษา และให้ความรู้ คำแนะนำอย่างถูกต้อง ยุติธรรม เสมอภาค (ความถี่ 3)

7. ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ คือ บุคลากรทุกคนควรมีการตอบสนองความต้องการและมีความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการในทุก ๆ ฝ่าย (ความถี่ 3) และบุคลากรทุกคนต้องมีการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน รูปแบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น (ความถี่ 2)

สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการให้บุคลากรทุกคนมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยตระหนักและมีความรู้ตักผิดชอบชั่วดีการมีความละเอียด เกรงต่อการกระทำผิดไม่ว่าจะเป็นความผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ตาม อีกทั้งสามารถเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นโดยทางสายตรง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด เพื่อให้การปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกสายงานให้เป็นไปด้วยดี และไม่ผิดต่อจริยธรรมและจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ประกอบด้วย เพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม ผู้ตอบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่
เป็นบุคลากรสายวิชาการ สำหรับระดับการศึกษาส่วนใหญ่สูงกว่าปริญญาตรี และระยะเวลา
การทำงานส่วนใหญ่มีอายุ 5 ปี – 15 ปี

2. ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้
ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ รองลงมา ด้านมีใจให้บริการ ด้านความเสียสละ ด้านความถูกต้อง
ด้านความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส ด้านความโปร่งใส และด้านความซื่อสัตย์สุจริต
ตามลำดับ

3. เพื่อเปรียบเทียบจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จำแนกตามเพศ มีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต สำหรับประเภทของบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเสียสละ ด้านมีใจให้บริการ และด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้ทุกคนมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร โดยมีข้อเสนอแนะด้านที่มีความถี่โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส ด้านความถูกต้องด้านความเสียสละ ด้านมีใจให้บริการ และด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งบุคลากรมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ควรตระหนักและมีความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดีการมีความละเอียด เกรงต่อการกระทำความผิด ไม่ว่าจะ เป็นความผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ตาม อีกทั้งสามารถเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น โดยทางสายตรง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขข้อบกพร่องได้ตรงจุด เพื่อให้การปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกสาขางานให้เป็นไปด้วยดี และไม่ผิดต่อจริยธรรมและจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมีประเด็นสำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีระดับมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากร

ทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน มีความรู้ความเข้าใจ สำหรับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี อายุเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสนใจที่จะ ให้ความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหารและเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อนำมาจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงานที่จำเป็น สร้างแรงกระตุ้นหรือรื้อนในการพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถ ศักยภาพของตนเอง และมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารยังสามารถให้บุคลากรทุกคน ได้ปฏิบัติงานด้วยความยืดหยุ่น โดยเปิดรับข้อมูลความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมา ประยุกต์หรือปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ส่งผลดีต่อบุคลากรทุกคน นั้นมีความสุขต่อการปฏิบัติงาน ทำให้มหาวิทยาลัยมีคุณภาพและก้าวทันต่อโลกในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา ลาวงศ์ (2557 : 132-133) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า ระดับจริยธรรม ในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน โดยเรียง จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ ด้านมีใจให้บริการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส ด้านความเสียสละ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความถูกต้อง ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ कुमारตรี หงจันทร์ (2556 : 78) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากเพื่อน ร่วมงานให้ความเอาใจใส่ มีความเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กร โดยยึดเป้าหมายและคุณค่า ขององค์กรและประการหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเองส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานไม่ค่อยเพียงพอต่อ ค่าใช้จ่าย ค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ซึ่งการทำงานบางครั้งก็ไม่มี วันหยุดพักผ่อน ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานขึ้น ส่งผลต่องานที่ทำ ปัจจัยด้านความรัก ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีจริยธรรมใน การปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน มีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

จำแนกตามเพศ มีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต สำหรับประเภทของบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเสียสละ ด้านมีใจให้บริการ และด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้มีการทำกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ สำหรับจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และยังมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง แต่ยังคงมีส่วนน้อยที่บุคลากรบางคนที่มีการทำกระทำต่อจริยธรรมบ้างซึ่งอาจไม่ต้อตั้งใจ หรือไม่รู้เท่าถึงการ เช่น การมาปฏิบัติงานช้า และกลับก่อนเวลา การโยนความผิดให้กับผู้อื่นเดือดร้อน แม้สิ่งนั้นจะทำให้ตัวเองเดือดร้อนแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยากร คลังสมบัติ (2551 : 48) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พบว่า การปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านการคำนึงถึงความเสมอภาค ความยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ แสงกล้า (2555 : 85) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และเพื่อการศึกษาในโอกาสต่อไป ที่เป็นสาระสำคัญ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 มหาวิทยาลัยควรมีการจัด โครงการสำหรับการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม เกี่ยวกับความรู้สึกผิดชอบชั่วดี การมีความละเอียด เกรงต่อการกระทำความผิด

1.2 ควรมีคู่มือสำหรับบุคลากรสำหรับการกระทำผิดและบทลงโทษสำหรับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

1.3 มหาวิทยาลัยควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการสำหรับการควบคุมการปฏิบัติงาน บุคลากร อย่างชัดเจน

1.4 มหาวิทยาลัยควรมีการข่าวสารประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมหรือพยายามช่วยเหลือและแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ หลากหลายช่องทาง

1.5 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรมีการเอาใจจริงเอาใจงในการกำกับดูแล การปฏิบัติงานตามจริยธรรม และมีความภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นใคร

1.6 มหาวิทยาลัยควรถูกกำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณที่กำหนดไว้อย่างเข้ม และเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน และความก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 มหาวิทยาลัยควรมีการประเมินบุคลากรดีเด่นสำหรับการให้บริการเป็นเลิศ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการจัดทำวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.2 ควรมีการวางแผนวิเคราะห์และปฏิบัติตามมาตรการที่วางได้ เพื่อครอบคลุม
สำหรับผู้กระทำผิด อีกทั้งการติดตาม รายงานผลสำหรับผู้กระทำผิดจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
ระหว่างปฏิบัติงานหรือเมื่อขัดกับนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยไม่ยึดความถูกต้อง จารีต
ประเพณีแต่ยึดเอาผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กัลยากร คลังสมบัติ. (2551). จริยธรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2553). ธรรมาภิบาลท้องถิ่น : ว่าด้วยการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ก็อบบี้.
- คณพศ สิทธีเลิศ. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2548). คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย. นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ. นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2553). คู่มือแนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ. นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.). (2547). คู่มือคำอธิบายแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : วิชน์พับลิชชิ่ง.
- ฉัตยาพร เสมอใจ. (2547). การจัดการและการตลาดบริการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชนันทิพย์ จันทรโสภา. (2550). การศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชัยสมพล ชาวประเสริฐ. (2549). การตลาดบริการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส.
- ชาญชัย พิงขุนทด. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาลในสถานศึกษากับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ตามทัศนะของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- ณัฐพร ปี่สุ่น. (2552). จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด. ปรินญาณิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถนอม กุลจณี. (2550). การส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ถาวร อางนလာ. (2549). พฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทีปกร พุดด้วง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา :
บริษัทในเครือเมทัลลิก กรุ๊ปในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญชนก แก้วคงเมือง. (2551). บุคลิกภาพและเหตุผลเชิงจริยธรรม กับจริยธรรม
ในการทำงานของผู้บริหาร บริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน).
วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นศรา รุ่งวรรณ. (2554). แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ.
วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นงเยาว์ แข่งเพ็ญแข. (2548). การเรียนรู้ที่เห็นสมอง : เทคนิคบูรณาการสมองครบส่วน
และพหุปัญญาการเสริมสร้างพลังจิตใจ-จริยธรรม วินัยในตนร่วมกับกระบวนการคิด
ของสมอง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เลียงเชียง.
- นพรัตน์ นิยมญาติ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน บุคลิกภาพแบบ
แมคคิอานเวลเลียนและจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี : กรณีศึกษา
บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล โอสถานุเคราะห์. (2549). แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนิสิตนักศึกษา
ในสถาบันอุดมศึกษา ตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว.
กรุงเทพฯ : สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.

- นิตยา วิริยา. (2551). จริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บั้งอร ทิวพรภาณุกุล. (2552). รูปแบบการปรับพฤติกรรมสำหรับครูผู้สอน เพื่อเสริมสร้าง
พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้เรียน. นครสวรรค์ : สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บริหารงานบุคคล, กอง, สำนักงานอธิการบดี. (2558). คู่มือรายงานผลการดำเนินงานประจำ
ปีงบประมาณ 2558. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2547). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศ วะสี. (2549). คุณธรรมนากรพัฒนา ยุทธศาสตร์สังคมคุณธรรม. กรุงเทพฯ :
ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- ปริญญา บัญญัติ. (2550). การพัฒนาแบบทดสอบเหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ตามแนวคิดทฤษฎีโคลเบิร์ต. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). ความผูกพันต่อองค์กร. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปัทมา คงทอง. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะการบริการที่ดีของนักศึกษา
วิทยาลัยดุสิตธานี. วิทยานิพนธ์ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรทิพย์ มูลประการ. (2552). การติดตามพฤติกรรมทางสังคมหลังการเข้าค่ายคุณธรรม
จริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสันป่าตองวิทยาคม
จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย เชียงใหม่ :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. ปริญญานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภูมิธรรม ฤกษ์อินทรี. (2546). ภาพลักษณ์การให้บริการ และพฤติกรรมทางจริยธรรม
ในการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- ภูริษฐ์ มาโห้. (2553). จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- มหาดไทย, กระทรวง. (2559). [ออนไลน์]. การจัดการความรู้. [สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2559] จาก http://www.km.moi.go.th/index.php?option=com_content&task=view&id=Itemid=26.
- มนตรี กวินัญชยานนท์. (2554). การเสริมสร้างจริยธรรมของส่วนราชการใน กระทรวงมหาดไทยโดยคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด : ศึกษากรณีการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณีรัตน์ แสงกล้า. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงาน สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิสา เดชนาค. (2554). จริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม.
- ราชภัฏมหาสารคาม, มหาวิทยาลัย. (2555). แผนการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันและความผูกพัน องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2555 - 2559. มหาสารคาม : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่งทิพย์ ไชยเจริญ. (2551). ความคิดเห็นของนักบัญชีในอำเภอเมืองพิษณุโลก ที่มีต่อ การปฏิบัติงานวิชาชีพอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รุ่งทิวา พลธานี. (2551). การศึกษาความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กและความคิดสร้างสรรค์ ของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 1 เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้แบบโครงการ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- วรุฒม์ ครูเจริญ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการและจริยธรรม
ในการทำงานศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานโรงงานน้ำตาลทรายกำแพง. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัชรภรณ์ สุริยาภิวัดน์. (2549). วิจัยธุรกิจยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิษณุณี การุณย์ศิริ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน
กับจริยธรรมในการทำงาน :กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปราม
การกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีระรัตน์ กิจเลิศไพโรจน์. (2548). การตลาดธุรกิจบริการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศุमारตรี ทุงจันทร์. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม. (2551). การวิจัยนำร่องการใช้ตัวบ่งชี้
คุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์คุณธรรม.
- สมคิด บางโม. (2549). จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด วัฒนวิระพงษ์. (2550). การศึกษาความสามารถในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลท่าช้างเฉลิมพระเกียรติ
จังหวัดนครราชสีมา โดยการใช้วิธีสอนแบบซัคค่าน. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สาโรช บัวศรี. (2549). การศึกษาและจริยธรรม. กรุงเทพฯ : กริดส์ ดีไซน์ แอนด์คอมมูนิเคชั่น.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2550). จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ :
เม็ดทรายพรินติ้ง.
- สิริลักษณ์ นิตธรรมกุล. (2554). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยใช้ชุดการจัดกิจกรรมศิลปะ
สำหรับนักเรียนชั้นอนุบาลที่ 2 โรงเรียนด่านขุนทด อำเภอด่านขุนทด
จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- สุคนธ์ สิ้นพานนท์ และคณะ. (2551). พัฒนาศักยภาพการคิดพิชิตการสอบ. กรุงเทพฯ : เลียงเชียง.
- สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ และศศิภาณูจน์ ทวีสุวรรณ.(2552). รายงานการวิจัยเรื่อง
การส่งเสริมคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ : กรณีศึกษากลุ่มเด็ก/เยาวชนและข้าราชการ
ภาครัฐ. กรุงเทพฯ : กรมการศาสนากระทรวงวัฒนธรรม.
- สุธรรม รัตนาโชติ. (2548). การจัดการธุรกิจทั่วไป. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2549). จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : วิรัตน์ เอ็ดดุกะซัน.
- สุรศักดิ์ มีเสาเรือน. (2552). จริยธรรมของข้าราชการตำรวจในอำเภอเมืองเชียงใหม่
ตามโครงสร้างจริยธรรมตำรวจและวิธีการเสริมสร้างจริยธรรม. การค้นคว้าอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุลักษณ์ ศิวรักษ์ และคณะ. (2550). คุณธรรมและจริยธรรมของนักสารนิเทศในเอกสาร
การสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพสารนิเทศศาสตร์. นนทบุรี : สาขาวิชาศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล, สำนักงาน. (2559). [ออนไลน์]. คู่มือ - เทคนิคการให้บริการ
ด้วยใจ. [สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2559]. จาก [http://www.op.mahidol.ac.th
/orga/file/pdf/12/A%20service%20mind%20manual.pdf](http://www.op.mahidol.ac.th/orga/file/pdf/12/A%20service%20mind%20manual.pdf).
- อนันท์ ชินบุตร. (2549). การบริหารแบบมาสโลว์. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- อนิรุทธ์ แดงหยง. (2554). การปฏิบัติงานตามหลักกรรมภิบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อนิวัช แก้วจางค์. (2551). การจัดการเชิงกลยุทธ์. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อนุชา ลาวงศ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.

Jewell, Paul. (2001). "Measuring Moral Development : Feeling, Thinking, and Doing,"

Dissertation Abstracts International. 9(03) : 646 ; January 2001.

Robert V. Krejcie and Eayle W. Morgan. (1970). **Determinining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Meadurement.

Weber, M. (1985). **The protestant ethic and the spirit of capitalism translated.** New York : Penguin.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิจัยเรื่อง จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร

สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. ขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. คำตอบทุกคำตอบในแบบสอบถาม ผู้วิจัยถือเป็นความลับ

4. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้เป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการทำงานวิทยานิพนธ์เท่านั้น และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางมัลลิกา สุวรรณไตรย์

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. ประเภทบุคลากร

- บุคลากรสายวิชาการ
- บุคลากรสายสนับสนุน

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาการทำงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี
- 5 ปี -15 ปี
- 16 ปีขึ้นไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ
คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามให้เข้าใจ และพิจารณาคำตอบในช่องด้านขวามือของท่าน ซึ่งแต่ละ
ข้อมีให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
แล้วตัดสินใจเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงช่องว่างในแต่ละระดับของแต่ละข้อ
ที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

จริยธรรม	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรม				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต					
1. การบันทึกและจัดทำรายงานที่ถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริง โดยไม่ปกปิดข้อมูล					
2. ในการทำงานท่านคิดว่า การปิดบังความจริง บ้างเพื่อให้ได้รับประโยชน์เล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่เป็นสิ่งเสียหาย					
3. ท่านไม่แน่ใจว่าจะสามารถเก็บความลับได้ นาน หากต้องทราบข้อมูลของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นที่สนใจของคนจำนวนมาก					
4. ในการทำงานท่านพูดความจริงเสมอแม้จะ ทำให้ท่านเสียโอกาสไปบ้างก็ตาม					
5. การปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยตนเอง โดยไม่เอาผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้าง เป็นผลงานของตน					
6. มีการปลอมลายมือชื่อของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยด้วยกันไปหาประโยชน์ เช่น การปลอมลายมือ ไปเป็นผู้ค้าประกันกู้ยืมเงิน					

จริยธรรม	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรม				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
7. ท่านต้องรายงานพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่น่าสงสัยว่าฝ่าฝืนนโยบายมหาวิทยาลัยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบ					
ด้านความรับผิดชอบ 8. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ ละเอียดรอบคอบอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยและตนเอง					
9. มีวิธีการและระบบให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและหน้าที่ต่อสังคม รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ					
10. ท่านรู้สึกว่าคุณเองควรจะได้รับรางวัลหากไม่เสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
11. ท่านมักติดตามผลงานที่ท่านทำสำเร็จไปแล้ว ว่ามีข้อบกพร่องด้านใดบ้าง					
12. บุคลากรต้องรับผิดชอบต่อทุกสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตน					
13. หากท่านได้รับมอบหมายให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านจะคำนึงถึงผลการทำงานจริง มากกว่าความสนิทสนมส่วนตัว					
ด้านความเสียสละ 14. ท่านยอมเสียสละและอุทิศเวลาให้แก่ส่วนรวม เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ					

จริยธรรม	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรม				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
15. ถ้างานไม่เสร็จ ท่านจะไม่เลิกทำ โดยไม่สนใจว่าเวลาจะผ่านไปเท่าใด และทุกครั้งที่ท่านทำงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น					
16. ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์ตามระยะเวลาที่กำหนด					
17. ในการปฏิบัติหน้าที่แม้จะทำให้ตนเองลำบาก หรือเสียผลประโยชน์ส่วนตัว ท่านก็ยินดีทำเพื่อผลสำเร็จของงาน โดยไม่คิดค่าตอบแทนนอกเวลา					
18. ท่านอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือส่วนร่วม เช่น แอบอ้างสิทธิของบุคคลอื่นไปใช้ส่วนตัว					
19. ท่านจะหลีกเลี่ยงการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนแม้สิ่งนั้นจะทำให้ตัวเองเดือดร้อนแทนก็ตาม					
20. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่นได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนที่สูงกว่าถึงแม้ว่าผู้นั้นได้รับการเลื่อนเงินเดือนที่สูงกว่าท่าน					
ด้านความถูกต้อง					
21. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ และตรวจสอบงานทุกครั้งเพื่อลดข้อผิดพลาดอย่างสม่ำเสมอ					

จริยธรรม	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรม				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
31. ท่านมีความอดทน หนักแน่นและยอมรับ ฟังความคิดเห็นผู้อื่น และสามารถหาข้อสรุป ได้หลังจากได้ตรวจสอบอย่างสมเหตุสมผล ของความคิดดังกล่าว					
32. ท่านจะหาข้อเท็จจริงจนเป็นที่น่ามั่นใจ แล้วว่าผู้หนึ่งได้กระทำความผิดจริงตามข้อ กฎหมายจึงจะดำเนินการในลำดับต่อไป					
33. การสื่อสารด้วยวิธีการมอบอำนาจการ ตัดสินใจไปสู่ บุคลากรมีความชัดเจนและ ปฏิบัติได้					
ด้านมีใจให้บริการ 34. กรณีผู้มาติดต่อค้างเอกสารที่ต้องยื่นกับ ทางมหาวิทยาลัย ท่านรู้สึกว่าการติดตามให้ ได้มาซึ่งเอกสารสำคัญนั้น เป็นไปอย่างสุภาพ และใช้กริยาวาจาที่เหมาะสม					
35. บุคลากรให้บริการด้านให้ความร่วมมือ ให้ คำปรึกษา และให้ความรู้ คำแนะนำอย่าง ถูกต้อง ยุติธรรม เสมอภาค					
36. บุคลากรได้ให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ ด้วยการตอบข้อซักถามให้คำแนะนำได้อย่าง รวดเร็ว					
37. บุคลากรพูดจาด้วยถ้อยคำที่นุ่มนวลและ ให้ข้อมูลต่าง ๆ ด้วยความเป็นกันเอง					
38. บุคลากรมหาวิทยาลัย เป็นบุคลากรที่มี คุณภาพและความสามารถให้ข้อมูลใน การให้บริการแก่ท่านได้เป็นอย่างดี					

จริยธรรม	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรม				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
39. บุคลากรเอาใจใส่ให้บริการตามคำขอ โดยไม่เรียกร้อยสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เพื่อตอบแทนการให้บริการ					
ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ 40. ท่านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน รูปแบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น					
41. ท่านวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบครอบ และใช้ประสบการณ์ความรู้ เทคนิควิธีที่ทันสมัย และข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อหาทางแก้ไข ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
42. ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถ ศักยภาพของตนเอง และมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง					
43. ท่านมีความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหาร และเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อนำมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่จำเป็น					
44. ท่านยืดหยุ่นในการทำงาน โดยเปิดรับ ข้อมูลความคิดเห็นใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาประยุกต์หรือปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์					
45. การปฏิบัติงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการและมีความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการในทุก ๆ ฝ่าย					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย 7 ด้าน

1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

.....
.....
.....
.....

2. ด้านความรับผิดชอบ

.....
.....
.....
.....

3. ด้านความเสียสละ

.....
.....
.....
.....

4. ด้านความถูกต้อง

.....
.....
.....
.....

5. ด้านความโปร่งใส

.....
.....
.....
.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6. ด้านมีใจให้บริการ

.....

.....

.....

.....

7. ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์

.....


.....

.....

.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

คำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	3	1
2	+1	+1	+1	3	1
3	+1	+1	+1	3	1
4	+1	+1	+1	3	1
5	+1	+1	+1	3	1
6	+1	+1	+1	3	1
7	+1	+1	+1	3	1
8	+1	+1	+1	3	1
9	+1	+1	+1	3	1
10	+1	+1	+1	3	1
11	+1	+1	+1	3	1
12	+1	+1	+1	3	1
13	+1	+1	+1	3	1
14	+1	+1	+1	3	1
15	+1	+1	+1	3	1
16	+1	+1	+1	3	1
17	+1	+1	+1	3	1
18	+1	+1	+1	3	1
19	+1	+1	+1	3	1
20	+1	+1	+1	3	1
21	+1	+1	+1	3	1
22	+1	+1	+1	3	1
23	+1	+1	+1	3	1
24	+1	+1	+1	3	1
25	+1	+1	+1	3	1


คำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
26	+1	+1	+1	3	1
27	+1	+1	+1	3	1
28	+1	+1	+1	3	1
29	+1	+1	+1	3	1
30	+1	+1	+1	3	1
31	0	1	1	2	0.67
32	+1	+1	+1	3	1
33	+1	+1	0	2	0.67
34	+1	+1	+1	3	1
35	+1	+1	+1	3	1
36	+1	+1	0	2	0.67
37	0	+1	+1	2	0.67
38	+1	+1	+1	3	1
39	+1	+1	+1	3	1
40	+1	+1	0	2	0.67
41	+1	+1	+1	3	1
42	+1	+1	+1	3	1
43	+1	+1	+1	3	1
44	+1	+1	+1	3	1
45	+1	+1	+1	3	1

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	167.8974	615.305	.672	.968
2	168.3333	616.386	.561	.969
3	168.0256	608.078	.748	.968
4	168.3077	608.166	.730	.968
5	168.0513	614.945	.649	.968
6	167.8462	617.449	.730	.968
7	168.0513	616.524	.666	.968
8	167.9231	609.020	.784	.968
9	168.1795	618.625	.584	.968
10	167.8718	620.957	.568	.968
11	167.7949	619.062	.591	.968
12	167.9231	627.020	.418	.969
13	168.2308	620.814	.514	.969
14	168.0513	617.313	.645	.968
15	167.8974	625.621	.505	.969
16	167.8974	613.621	.660	.968
17	167.8718	619.430	.556	.969
18	167.8718	607.957	.787	.968
19	168.4103	602.669	.714	.968
20	168.4103	611.617	.662	.968
21	168.5897	610.301	.613	.968
22	168.4359	608.726	.662	.968
23	168.5897	611.354	.592	.968
24	168.5385	604.202	.778	.968
25	168.4872	621.888	.523	.969



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ รศ.รปศ.๐๐๖๗/๒๕๕๙



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๔ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน

ด้วย นางมัลลิกา สุวรรณไตรย์ รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๐๘ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

รองคณบดี รักษาการแทนคณบดี

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ๗๓๑

ที่ รศ.รปศ. ว ๐๐๓๗/๒๕๕๙

วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธินี อัดถากร

ด้วย นางมัลลิกา สุวรรณไตรย์ รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๐๘ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

รองคณบดี รักษาราชการแทนคณบดี

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



รศ.รปศ. ว ๐๐๖๕/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๔ เมษายน ๒๕๕๙

เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นางลัดดาวลัย เทพจันดา

ที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางมัลลิกา สุวรรณไตรย์ รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๐๘ นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
ในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)
รองคณบดี รักษาการแทนคณบดี
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



บันทึกข้อความ

เนรชาการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ๗๓๑

รศ.รปศ. ๖ ๐๐๓๗/๒๕๕๙

วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๙

อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ยน นายวินัย แสงกล้า

ด้วย นางมัลลิกา สุวรรณไตรย์ รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๐๘ นักศึกษาปริญญาโท
สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “จริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญทำ
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

รองคณบดี รักษาการแทนคณบดี

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางมัลลิกา สุวรรณไตรย์
วันเกิด	21 มีนาคม 2530
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 224 หมู่ที่ 4 ตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่ทำงาน	กองคลัง งานพัสดุ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ตำแหน่ง	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
พ.ศ. 2559	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY