

จริยธรรมการปฏิบัติงานในองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม Practical Ethics in the Organization of RajabhatMahaSarakhm University Personnel

มัลลิกา สุวรรณไตรย์¹ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร² และสัณญา เคนาภูมิ³
Malika Suwantri¹ Saowalak Kosolkittiamporn² and Sanya Khenaphum³
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{1,2,3}
Corresponding author, E-mail : Kaewsimma30@gmail.com

บทคัดย่อ

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

1. ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. เพื่อเปรียบเทียบจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงาน บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้ทุกคนมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร โดยมีข้อเสนอแนะด้านที่มีความถี่โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตด้านความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส ด้านความถูกต้องด้านความเสียสละด้านมีใจให้บริการ และด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ซึ่งบุคลากรมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ควรตระหนักและมีความรู้ลึกซึ้งพิถีพิถันข้อขัดข้องมีความละเอียด เกรงต่อการกระทำความผิดไม่ว่าจะเป็นความผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ตาม อีกทั้งสามารถเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นโดยทางสายตรง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด เพื่อให้การปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกสายงานให้เป็นไปด้วยดี และไม่ผิดต่อจริยธรรมและจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย

คำสำคัญ : จริยธรรม ; องค์กร



ABSTRACT

The research aimed to 1) investigate the level of practical ethics in the organization of RajabhatMaha Sarakham University Personnel, 2) to compare the practical ethics of the RajabhatMahaSarakhm 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 MahaSarakhm 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 theRajabhatMahaSarakhm 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.

Keywords : Practical ; Organization, Ethics.

บทนำ

จริยธรรมเป็นหลักความประพฤติที่ช่วยชี้นำให้บุคคลดำเนินชีวิตอยู่บนหลักของความถูกต้องดีงามและมีระเบียบแบบแผนตามวัฒนธรรมของสังคม อีกทั้งเป็นเครื่องมือหนุนนำชาวชาติให้บุคคลมุ่งกระทำความดี ละเว้นความชั่ว และบำเพ็ญตนให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น จริยธรรมจึงนับเป็นฐานของคนในทุกสังคม เพราะนอกจากจะนำมาซึ่งการมีมาตรฐานที่ชัดเจนต่อความผิดชอบชั่วดีแล้วยังทำให้คนตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้องมีเหตุ มีผล และเห็นคุณค่าของความดีงาม แต่ในทางตรงกันข้ามเมื่อคนขาดจิตสำนึกทางจริยธรรมจะทำให้ไม่เห็นความ

ถูกต้อง แต่จะเห็นประโยชน์และความต้องการของตนอันนำมาซึ่งความเบียดเบียน เอารัดเอาเปรียบผู้อื่นการศึกษาจริยธรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างและพัฒนาบุคคลให้มีจิตใจที่ดีงาม มีความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเอง และผู้อื่นอันจะส่งผลต่อสังคมประเทศชาติโดยรวมต่อไป จริยธรรมจึงเป็นเสมือนเครื่องคุมครองโลก คุมครองให้บุคคลปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม และถ้าหากปราศจากจริยธรรมแล้วก็จะเหมือนกับไม่มีเครื่องมือหรือกลไกที่จะควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งจะทำให้เกิดความสับสนวุ่นวายไม่มีที่สิ้นสุด

สภาพสังคมไทยในปัจจุบันปัญหาเรื่องจริยธรรมกำลังเป็น

ปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งอันเป็นผลมาจากการพัฒนาประเทศในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา การพัฒนามุ่งเน้นวัตถุหรือเรื่องทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ ประกอบกับความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้เกิดการเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการรับวัฒนธรรมระหว่างประเทศอย่างมากมาย ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดความไม่สมดุลระหว่างความเจริญทางด้านวัตถุติดกับความเจริญทางด้านจิตใจของประชาชน เกิดค่านิยมยกย่องวัตถุเงินทองมากกว่าคุณงามความดีของบุคคลรวมทั้งความสุขทางจิตใจ สภาพสังคมจึงเต็มไปด้วยปัญหาต่าง ๆ มากมาย เกิดปรากฏการณ์ของพฤติกรรมความด้วยทางจริยธรรมและวิถีการดำเนินชีวิตที่แก่งแย่งแข่งขันชิงดีชิงเด่นและเอาเปรียบกันมากขึ้นเพื่อให้ได้มากซึ่งวัตถุนิยมปรากฏการณ์ดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น [1] ดังที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่กล่าวถึง สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศว่า ประเทศกำลังเผชิญกับสภาวะค่านิยมที่ดึงมาล่้อมถอนและประเพณีดั้งเดิมถูกบดเบือน เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สังคมไทยมีความเป็นวัตถุนิยม ให้ความสำคัญกับศีลธรรมและวัฒนธรรมที่ดั่งมาลดลง ทั้งการดำรงชีวิตประจำวัน การใช้ชีวิตและความสัมพันธ์กับผู้อื่นมุ่งหารายได้เพื่อสนองความต้องการบริโภค การช่วยเหลือเกื้อกูลกันลดลง ความมีน้ำใจไมตรีน้อยลง แก่งแย่งเอาเปรียบกัน ขาดความสามัคคี ไม่เคารพสิทธิผู้อื่น และขาดการยึดถือประโยชน์ส่วนรวม

องค์การที่ดีจะต้องดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายและหลักจริยธรรมคือ ผู้บริหารต้องตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ทางด้านจริยธรรมที่มีความหลากหลายซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญและมีผลกระทบเป็นวงกว้างผู้บริหารบางคนอาจประสบกับความยุ่งยากในการตัดสินใจ เพราะไม่มีความรู้พื้นฐานด้านจริยธรรมในการบริหารงาน จริยธรรมมีองค์ประกอบหรือเกณฑ์ชี้วัดที่ต้องสร้างให้ชัดเจนและเป็นหลักสากลให้เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร จะเห็นว่าถ้าองค์กรได้กำหนดจริยธรรมของตนเองขึ้นมา เพื่อเป็นการเตือนสติในการประกอบอาชีพของตนว่าสิ่งใดพึงกระทำสิ่งใด พึงละเว้นแม้ข้อกำหนดทางจริยธรรมจะเป็นปกติวิสัยที่องค์กรทั่วไปต้องสร้างองค์กรในยุคใหม่ต้องบริหารงาน

โดยคำนึงถึงจริยธรรมรับผิดชอบต่อผู้มาใช้บริการและรับผิดชอบต่อพนักงานด้วยการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมและรับผิดชอบในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมสถานที่ทำงาน นอกจากนั้นยังต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใสอีกด้วย [2]

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีภารกิจหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ผลิติด้านจิตใจให้มีความรู้ คุณธรรม นำชุมชนพัฒนาให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอีกทั้งต้องดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการศึกษา การที่มหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ดังกล่าวต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร เนื่องจากคน ๆ เดียวไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้โดยลำพัง ฉะนั้นองค์กรจะบรรลุผลสำเร็จเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนที่อยู่ในองค์กร สิ่งที่องค์กรต้องคำนึง คือ ทำอย่างไรให้คนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรมีการปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อจูงใจให้คนในองค์กรเกิดความจงรักภักดี และใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประสิทธิผลต่อมหาวิทยาลัย

จากภาวะความรับผิดชอบต่อมหาวิทยาลัยต้องดำเนินการและปรับปรุงแก้ไขให้มหาวิทยาลัยนั้นมีคุณภาพสูงสุด ต้องมีการควบคุมในเรื่องการใส่ใจในเรื่องของจริยธรรมของบุคลากรให้ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านวิชาการไปพร้อมกัน แต่ในปัจจุบันได้พบปัญหาของจริยธรรมภายในมหาวิทยาลัยยังขาดการใส่ใจและส่งเสริม มหาวิทยาลัยมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่คอยควบคุมและดูแลให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยนั้นอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข และลดการขัดแย้งมากที่สุด ซึ่งต้องอาศัยจริยธรรมมาควบคู่ด้วยเพื่อลดปัญหาความรุนแรงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในปัจจุบันนี้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามากมาย วัฒนธรรมประเพณีวิถีชีวิตอันดีงามจากสังคมไทยถูกเบียดเบียนไปสู่ระบบใหม่ที่เน้นความเจริญด้านวัตถุ ทำให้มนุษย์เห็นแก่ตัวมากขึ้นและทิ้งความชอบธรรม นำความเลื่อมใหลมาสู่สังคม ซึ่งสิ่งเหล่านั้นมิได้เป็นหลักประกันว่าเป็นหนทางที่จะสร้างสังคมไปสู่ความก้าวหน้า มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างความสงบสุขตามที่สังคมพึงปรารถนาได้ แต่ในทางตรงกันข้าม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้กลับเป็นตัวแปรที่สร้างปัญหาให้กับสังคมโดยเฉพาะด้าน



คุณธรรมและจริยธรรมที่นับจะขาดหายไป ไม่เว้นแม้กระทั่งในองค์กรของรัฐบาลซึ่งเรามักพบเห็นกันบ่อยครั้ง อันได้แก่พฤติกรรมที่แสดงออกมาจากความต้องการของตนเองเป็นใหญ่ ประกอบกับองค์กรไม่มีการวางรากฐานเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ จึงก่อให้เกิดเป็นประเด็นปัญหาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรต่าง ๆ ขึ้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องจริยธรรมต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยทำการศึกษาว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรอยู่ในระดับใด ตลอดจนจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปในทิศทางใด ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาและกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร และเป็นข้อมูลในการส่งเสริมในด้านการพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรให้มีความแน่นแฟ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

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

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้
ผู้วิจัยทำการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาในเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 1,084 คน [3]
3.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 285 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธี Krejcie, R.V., and Morgan. D.W. [4]
4. ขอบเขตด้านตัวแปร การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องคือ
4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน
4.1 ตัวแปรตาม ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริตความรับผิดชอบความเสียสละความถูกต้องความโปร่งใสมีใจให้บริการทำงานอย่างสร้างสรรค์
5. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยประมาณ กุมภาพันธ์ - มิถุนายน 2559

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามซึ่งเป็นการวิจัยที่ใช้การวิจัยเชิงปริมาณมีสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 ดังนี้
1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 1,084 คน [3]

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในการวิจัยครั้งนี้ โดยวิธีสุ่มตัวอย่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 285 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมสำหรับการศึกษาครั้งนี้ ได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษา ทฤษฎี แนวคิด วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม ภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา 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

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

2. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยอยู่ในการควบคุมดูแล และให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

เพื่อกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร เพื่อให้ได้ความคิดรวบยอด (Concept) ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2.2 ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของริงส์เวิร์ค สิงห์เลิศ [5]

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

2.7 ตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 40 คน และหาค่าอำนาจการจำแนกด้วยวิธีหา Item-total Correlation เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .969

2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง คือ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 285 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้



3.1 ทำหนังสือขออนุญาต การเก็บข้อมูลจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยสำเนาหนังสือแนบไปพร้อมกับแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้วยตนเอง

3.3 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหา ในแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1. การจัดกระทำข้อมูล

1) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อนำมาลงรหัสสำหรับประมวลข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ และให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดระดับค่าเฉลี่ยของการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2) นำข้อมูลมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประเภชบุคลากรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ เพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน (แบบสอบถามตอนที่ 1) โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และสรุปออกมาเป็นร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งการกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ [6]

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการดำเนินงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน สถิติที่ใช้ t-test ได้แก่ เพศ และประเภทของบุคลากร สถิติที่ใช้ F-test (One Way ANOVA) ได้แก่ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หากพบความแตกต่าง ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ให้ทดสอบเป็นรายคู่ในแต่ละด้านโดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant different)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต้องกรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์รองลงมา ด้านมีใจให้บริการ ด้านความเสียสละ ด้านความถูกต้อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใสด้านความโปร่งใสและด้านความซื่อสัตย์สุจริต ตามลำดับ

2. เพื่อเปรียบเทียบจริยธรรมในการปฏิบัติงานต้องกรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงาน บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานมีความคิดเห็นไม่แตก

ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จำแนกตามเพศ มีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต สำหรับประเภทของบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตด้านความเสียสละ ด้านมีใจให้บริการ และด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้ทุกคนมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ต่อองค์กร โดยมีข้อเสนอแนะด้านที่มีความถี่โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตด้านความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส ด้านความถูกต้องด้านความเสียสละด้านมีใจให้บริการ และด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ซึ่งบุคลากรมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ควรตระหนักและมีความรู้สึกลึกซึ้งผิดชอบชั่วดีการมีความละเอียด เกรงต่อการกระทำความผิด ไม่ว่าจะเป็นความผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ตาม อีกทั้งสามารถเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นโดยทางสายตรง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถแก้ไข้ปัญหาได้ตรงจุด เพื่อให้การปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกสายงานให้เป็นไปด้วยดี และไม่ผิดต่อจริยธรรมและจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน มีความรู้ความเข้าใจสำหรับจริยธรรมในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสนใจที่จะให้ความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหาร และเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อนำมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่จำเป็น สร้างแรงกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการพัฒนาและ

ปรับปรุงขีดความสามารถ ศักยภาพของตนเอง และมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องและผู้บริหารยังสามารถให้บุคลากรทุกคนได้ปฏิบัติงานด้วยความยืดหยุ่นโดยเปิดรับข้อมูลความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาประยุกต์หรือปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ส่งผลดีต่อบุคลากรทุกคนนั้นมีความสุขต่อการปฏิบัติงาน ทำให้มหาวิทยาลัยมีคุณภาพและก้าวหน้าต่อโลกในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lawong, Anucha. [2] ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ ด้านมีใจให้บริการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส ด้านความเสียสละ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความถูกต้อง ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน มีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จำแนกตามเพศมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต สำหรับประเภทของบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตด้านความเสียสละ ด้านมีใจให้บริการ และด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้มีการทำกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ สำหรับจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และยังมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง แต่ยังคงมีส่วนน้อยที่บุคลากรบางคนที่มี



การทำกระทำต่อจริยธรรมบ้างซึ่งอาจไม่ตั้งใจ หรือไม่รู้เท่าถึง การ เช่น การมาปฏิบัติงานช้า และกลับก่อนเวลาการโยนความผิดให้กับผู้อื่นเดิรื้อน แม้สิ่งนั้นจะทำให้ตัวเองเดิรื้อนแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Klungombat, Kanlaya [6] ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พบว่า การปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านการคำนึงถึงความเสมอภาคความยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และเพื่อการศึกษาในโอกาสต่อไปที่เป็นสาระสำคัญ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดโครงการสำหรับการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมเกี่ยวกับความรู้สึกผิดชอบชั่วดี การมีความละเอียด เกรงต่อการกระทำผิด
2. ควรมีคู่มือสำหรับบุคลากรสำหรับการกระทำผิดและบทลงโทษสำหรับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
3. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการสำหรับการควบคุมการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างชัดเจน
4. มหาวิทยาลัยควรมีการข่าวสารประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมหรือพยายามช่วยเหลือและแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ หลากหลายช่องทาง
5. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรมีการเอาใจใส่จริงจังในการกำกับดูแล การปฏิบัติงานตามจริยธรรม และมีความภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นใคร
6. มหาวิทยาลัยควรถ้าหนดให้มีการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณที่กำหนดไว้อย่างเข้ม และเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน และความก้าวหน้าในการทำงาน
7. มหาวิทยาลัยควรมีการประเมินบุคลากรดีเด่นสำหรับการให้บริการเป็นเลิศ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม กรรมการและเลขานุการสอบการวิจัย และอาจารย์คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] Jansopha, Chananthip.(2007). **A study of Variables Related to Ethical Behavior in aspect of Student's Responsibility, NakhonSawanRajabhat University.** Information and Technology Resource Center. NakhonSawanRajabhat University.
- [2] Lawong, Anucha.(2014). **Relationship between Work Ethics and Commitment to the Organization of Personnel in RajabhatMahasarakham University.** Master of Public Administration Thesis. Rajabhat Mahasarakham University.
- [3] Human Resources Management Division, Office of the President. (2015). **Annual Report on Performance, Budget 2015.** Mahasarakham : RajabhatMahasarakham University.
- [4] Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Meadurement.
- [5] Singhalert, Rungsan. (2008). **Research Methodology in Social Science.** Mahasarakham :Rajabhat Mahasarakham University.
- [6] Klungombat, Kanlaya.(2008). **Work Ethics of Savings Bank Employees, Region 8.** Master of Business Administration Independent Study: Mahasarakham University.