

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและความสำคัญอย่างยิ่งขององค์กรเพราะมนุษย์ คือ คน ที่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อันจะเป็นตัวผลักดันที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรจะต้องหาวิธีการว่าทำอย่างไรจึงจะทำการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อค้นหาคนที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานเข้ามาร่วมงานด้วย แต่ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความเจริญของประเทศ และในวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมไทย โดยเฉพาะในด้านจริยธรรม จะเห็นได้ว่าในปัจจุบัน ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ และวิทยาศาสตร์เพิ่มมากขึ้น ทำให้เจริญทางด้านวัตถุ ในสังคมไทยเพิ่มมากขึ้น แต่ทางด้านจิตใจ คือ ด้านคุณธรรม หรือจริยธรรม ไม่ได้เจริญตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สาเหตุเพราะคนในสังคมปัจจุบันมักจะไม่เห็นคุณค่าของจริยธรรมนั่นเอง จริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นหลักดำเนินชีวิต ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ หรือสิ่งที่ได้รับมอบหมาย ถ้าคนในสังคมแต่ละคนต่างได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สมบูรณ์ หรือบกพร่องน้อยที่สุด จะทำให้ตนเองมีความสุข สังคมและประเทศชาติในส่วนรวมก็จะมีความสุขไปด้วย (อโนมา ชันพันธ์. 2548 : 2)

ดังนั้นการบริหารงานยุคปัจจุบันองค์กรหลายแห่งกำลังให้ความสนใจเรื่องความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรซึ่งมีความหมายว่าบุคลากรที่มีความตั้งใจทุ่มเทกำลังกายพลั้งใจให้กับการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ บุคลากรจะรู้สึกตื่นตัวรู้สึกท้าทายกับงานที่ทำในแต่ละวันพนักงานจะพัฒนาตนเอง ดึงเอาความสามารถมาใช้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งเรียนรู้หาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอซึ่งวิธีที่ดีที่สุด ในการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร คือ การพูดคุยทักทายเจอหน้ากันแบบเผชิญหน้า เพราะจะส่งผลต่อการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (เกศรา รักชาติ. 2550 : 5) องค์กรที่ดีจะต้องดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักกฎหมายและหลักจริยธรรม คือ ผู้บริหารต้องตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ทางด้านจริยธรรมที่มีความหลากหลายซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญและมีผลกระทบเป็นวงกว้างผู้บริหารบางคนอาจประสบกับความยุ่งยากในการตัดสินใจ เพราะไม่มี

ความรู้พื้นฐานด้านจริยธรรมในการบริหารงาน จริยธรรมมีองค์ประกอบหรือเกณฑ์ชีวิตที่ต้องสร้างให้ชัดเจนและเป็นหลักสากลให้เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร จะเห็นว่าถ้าองค์กรใดกำหนดจริยธรรมของตนเองขึ้นมา เพื่อเป็นการเตือนสติในการประกอบอาชีพของตนว่าสิ่งใดพึงกระทำให้สิ่งใด พึงละเว้นแม้ข้อกำหนดทางจริยธรรมจะเป็นปกติวิสัยที่องค์กรทั่วไปต้องสร้างองค์กรในยุคใหม่ต้องบริหารงาน โดยคำนึงถึงจริยธรรมรับผิดชอบต่อผู้มาใช้บริการและรับผิดชอบต่อพนักงานด้วยการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมและรับผิดชอบต่อในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมสถานที่ทำงาน นอกจากนั้นยังต้องดำเนินกิจการด้วยความโปร่งใสอีกด้วย

ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ และได้รับความสนใจอย่างมากว่าสิ่งใดที่องค์กรทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สิ่งนั้นก็จะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในภายหลัง โดยมุ่งให้ความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรและประเด็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พอร์เตอร์ (Porter L., et. al. 1974 : 603-609) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์กรซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานในนามขององค์กรและความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จากความหมายและพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรที่บ่งบอกถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กรนั้น ความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรเพราะเชื่อว่าจะเป็นแนวทางนำองค์กรประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้และเป็นการธำรงรักษามูลค่าการให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีภารกิจหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ คุณธรรม นำชุมชนพัฒนาให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอีกทั้งต้องดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการศึกษา การที่มหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ดังกล่าวต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร เนื่องจากคน ๆ เดียวไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้โดยลำพัง ฉะนั้นองค์กรจะบรรลุผลสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนที่อยู่ในองค์กร สิ่งที่ต้องคำนึง คือ ทำอย่างไรให้คนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรมีการปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อมุ่งใจให้คนในองค์กรเกิดความจงรักภักดี และใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประสิทธิผลต่อมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นสถาบันที่มีการพัฒนาและยกระดับคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่องทั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามยังได้รับรางวัล “สถานศึกษา 3 ดี (3D)” และจากผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน จากสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ได้กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการตามองค์ประกอบ คุณภาพ 9 องค์ประกอบ ด้วยตัวบ่งชี้จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ และได้จัดทำรายงานการประเมิน ตนเองทุกปีการศึกษา ในองค์ประกอบ ด้านการบริหารและการจัดการ ตามค่านิยมหลักกับ หมวด 5 (การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล) ที่สะท้อนถึงพฤติกรรมขององค์กรความหลากหลาย องค์กร และภูมิหลังความรู้ ทักษะความคิดสร้างสรรค์และแรงจูงใจของบุคลากรและคู่ค้า ทั้งหมดมีผลมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อความสำเร็จขององค์กรการให้ความสำคัญกับบุคลากร หมายถึง การมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจมีการพัฒนาและมีความสุขซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการดำเนินการที่ดีที่ปรับให้เหมาะสมกับสถานที่ ทำงานและชีวิตครอบครัวที่มีความแตกต่างกัน

จากผลการดำเนินงาน การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของ บุคลากรในรอบปีที่ผ่านมา ยังพบข้อจำกัดจากการกำหนดปัจจัยและลำดับความสำคัญในการ สร้างความสุขของบุคลากรหลาย ๆ ด้านยังมีจุดที่เป็นอุปสรรคในการสร้างความผูกพัน และ ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2555 : 45) โดยมีปัจจัยที่ได้จากข้อเสนอแนะจากบุคลากร คือ ปัจจัยความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน สามัคคีและจริงใจต่อกัน ผู้บังคับบัญชามีความ เมตตาและเป็นแบบอย่างที่ดี มีสวัสดิการ ค่าตอบแทนของพนักงานที่เพียงพอ รูปแบบการ ทำงานมีการวางแผนงานร่วมกัน อิสระในการทำงานและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในมหาวิทยาลัย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม โดยทำการศึกษาว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด ตลอดจนจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร และเป็นไปในทิศทางใด ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับ การวางแผนพัฒนาและกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร และเป็นข้อมูลในการส่งเสริมในด้านการพัฒนาจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้มีความแน่นแฟ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
3. จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาในเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 678 คน (กองบริหารงานบุคคล. 2556 : 8)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 252 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรตามสูตรของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane. 1973 : 727) ส่วนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดอย่างแท้จริงในครั้งนี้

4. ขอบเขตด้านตัวแปร การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง คือ

4.1 ตัวแปรกลุ่มที่ 1 (Variable Groups 1) ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (คณพศ สิริทธิเลิศ. 2548 : 7-9) 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

4.2 ตัวแปรกลุ่มที่ 2 (Variable Groups 2) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ริชาร์ดเอ็มสตีร์ส (Steer. 1977 : 45-46) ประกอบด้วย

4.2.1 ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

4.2.2 ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร

4.2.3 ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่แสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อจะนำสู่การปฏิบัติของพนักงานที่เกิดการยอมรับในหน่วยงานและมีความสำเร็จในงาน ตลอดจนสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหาร พนักงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานจนเกิดความเชื่อถือ ยอมรับไว้ใจแก่กัน

ในองค์กรมากขึ้น โดยถือว่าเป็นหน้าที่ ที่จะต้องรับผิดชอบหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทুমเทเอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสามารถวัดได้ จากองค์ประกอบของจริยธรรม 7 ด้าน ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการยึดมั่นกับข้อมูลความจริง ความถูกต้องจึงามที่เป็นหลักเกณฑ์ของการดำเนินชีวิต จากการพูดความจริง ไม่ทุจริตหรือประพฤติมิชอบ การปฏิบัติงานตรงไปตรงมา และการส่งมอบงานตรงต่อเวลา รักษาคำมั่นสัญญา อีกทั้งต้องมีความละเอียดเรงกวล้วที่จะประพฤติปกปิดบิดเบือน ทั้งกาย วาจา และใจ
2. ความรับผิดชอบ หมายถึง มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างพากเพียร ละเอียครอบคอบ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น การไม่ละเลยหรือหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน การติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว การยอมรับผลการกระทำของตนทั้งด้านดีและด้านเสีย ด้วยความเต็มใจและตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน
3. ความเสียสละ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความเต็มใจที่จะช่วยเหลืองานส่วนร่วมหรือผู้อื่น โดยสามารถสละทรัพย์หรือการแบ่งปันเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้ขัดสนเพื่อประโยชน์สาธารณะ และยินดีกับบุคคลที่มีความสุขแม้กระทั่งให้อภัยผู้ที่สำนึกผิดเมื่อทำผิด โดยไม่หวังผลตอบแทน
4. ความถูกต้อง หมายถึง พฤติกรรมที่กล้าแสดงออกจากการเผชิญกับอุปสรรคและความสามารถที่จะแก้ไขข้อขัดข้อง อย่างละเว้นการปฏิบัติ อย่างปล่อยงานที่ตนได้มอบหมายให้เสียหายในหน้าที่ มีความชัดเจนที่ยงธรรมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานของระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการในการปฏิบัติงานในองค์กร
5. ความโปร่งใส หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานภายใต้กรอบของกฎระเบียบ ที่กำหนดขึ้น สามารถเปิดเผย และตรวจสอบได้ด้วยความเป็นธรรม มีการกระจายอำนาจเข้าถึงข้อมูล และเผยแพร่ข้อมูลเพื่อประกอบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากส่วนต่าง ๆ
6. มีใจให้บริการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกจากการกระทำ ความกระตือรืนล้นและความพร้อมที่จะแสดงปฏิภิริยาให้เกียรติแก่ผู้รับบริการของตน ตามหลักความเสมอภาค มีภริยาสุภาพ อ่อนน้อม มีสัมมาคารวะ เมตตา มีน้ำใจแก่ผู้มาติดต่อ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ด้วยความสะดวก รวดเร็ว อย่างประทับใจ

7. การทำงานอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การทำงานของบุคคลที่มีทักษะความสามารถ ส่วนบุคคล หรือกลุ่มบุคคลรวมตัวกัน โดยมีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการด้วยวิธีการใหม่จากความรู้ ประสบการณ์ เพื่อจะนำมาแก้ไขปัญหา ปรับปรุงงานที่ตนเองรับผิดชอบและพัฒนาสิ่งที่เป็นอยู่เดิม ให้มีคุณภาพและสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงสัมพันธภาพของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นอย่างซ้ำ ๆ โดยความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกทางพฤติกรรม และทางทัศนคติที่มีต่อองค์กรในองค์กรวม พร้อมทั้งยินดีและเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรความผูกพันต่อองค์กร สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อถือ ขอมรับและมั่นใจในเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานขององค์กรว่าจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุด บริหารงานด้วยความยุติธรรมและดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในองค์กร พนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร เช่น นโยบาย เป้าหมาย ค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร ต่างก็ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะมุ่งมั่นทุ่มเท และมีความสามารถอย่างมากที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร

2. ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเสียสละตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ชื่อเสียงขององค์กร ความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กร พนักงานที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทำงานด้วยความมีน้ำใจ และทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงและจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จ

3. ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกมาถึงความต้องการที่จะทำงานต่อในองค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่นไม่ว่าจะมีอะไรเปลี่ยนแปลงภายในหรือมีสิ่งดึงดูดจากภายนอกก็ยังคงต้องการเป็นพนักงาน การต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กรนั้น เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากค่าจ้างที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน มีการส่งเสริมให้พนักงานมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีการร่วมมือร่วมแรงในการทำงานเป็นทีม และมีบรรยากาศการทำงานที่ดี

ความสัมพันธภาพ หมายถึง ความเกี่ยวพันระหว่างบุคคล ตั้งแต่ 2 กลุ่มที่มีความเป็นไปได้หลายทิศทาง เช่น การเพิ่มขึ้นหรือการลดลงหรือสมาชิกอีกกลุ่ม เพิ่มขึ้น หรือลดลง เป็นต้น ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พนักงาน หมายถึง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่จ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หมายถึง มหาวิทยาลัยที่ได้ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ และการปลูกฝังส่งเสริมให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา ส่งเสริมจริยธรรมและพัฒนาบุคลากรต่อไป
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งข้อมูลที่ได้จะสามารถนำมาเป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อกำหนดแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและพัฒนาบุคลากร ให้แก่องค์กรในอนาคต