

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้
ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของจริยธรรม
 - 1.2 จริยธรรมในองค์กร
 - 1.3 จริยธรรมส่วนบุคคล
 - 1.4 จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายและองค์ประกอบขององค์กร
 - 2.2 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.5 ระดับของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.6 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
3. บริบทเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 - 3.1 ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 - 3.2 ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 - 3.3 นโยบายของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 - 3.4 งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 - 3.5 แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 - 3.6 จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

การบริหารงานขององค์กรอย่างมีจริยธรรม ต้องสร้างความชัดเจนและเป็นแนวทางให้กับพนักงานว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของการเตือนสติในการประกอบอาชีพของตน ว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ สิ่งใดละเว้น สิ่งใดไม่ละเว้น ถึงแม้ว่าจริยธรรมในปัจจุบันองค์กรจำเป็นต้องทำให้พนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังนั้นพนักงานต้องทำความเข้าใจในเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้

1. ความหมายและความสำคัญของจริยธรรม

จริยธรรม หรือ จริยศาสตร์ เป็นส่วนหนึ่งของวิชาปรัชญา ที่ศึกษาเกี่ยวกับความดีงามทางสังคมมนุษย์ แยกแยะว่าสิ่งไหนถูก สิ่งไหนผิด ก็จะเป็นคุณลักษณะหรือสภาพของคุณงามความดีที่มีอยู่ และแสดงออกทางการประพฤติปฏิบัติในลักษณะที่ดีงาม ถูกต้องเหมาะสม โดยสอดคล้องกับกฎเกณฑ์และมาตรฐานที่วางไว้

1.1 ความหมายของจริยธรรม

มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

ภริษฐ์ มาให้ (2553 : 9) อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางหรือข้อปฏิบัติของบุคคลที่ถือว่าถูกต้องและดีงาม เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นในสังคม เป็นการประพฤติปฏิบัติอันสืบเนื่องมาจากความนึกคิดที่รู้จักผิดชอบชั่วดีให้เหมาะสมตามกาลเทศะ ใช้หลักการพิจารณาตัดสินใจด้วยความคิดและสติปัญญา ตามค่านิยมที่พึงประสงค์ของสังคมนั้น ๆ

บังอร ทิวพรภานุกุล (2552 : 25) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่เป็นความดีงาม มีความถูกต้องที่จะนำมายึดเหนี่ยวเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน ให้เป็นคนดีมีคุณค่า ทั้งทาง กาย ทางวาจา ทางจิตใจ รู้จักการดำเนินชีวิตที่ดี ถูกต้อง สามารถอยู่ร่วมในสังคมได้สอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ และเพื่อให้เข้าใจเรื่องจริยธรรมให้ดียิ่งขึ้น

พรทิพย์ มูลประการ (2552 : 12) ระบุว่า จริยธรรม หมายถึง ลักษณะทางสังคมของมนุษย์ในหลายลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคุณความดี ที่เป็นข้อควรประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา คือ การทำความดี ละเว้นความชั่ว เพื่อให้สอดคล้องกับความดีงามของสังคมและเป็นการกระทำที่ดีงามทั้งทางกาย วาจาและใจ เป็นผลให้เกิดความสุข ความเจริญทั้งตนเองผู้อื่นและสังคม

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

อนิวัช แก้วจันทน์ (2551 : 213) ให้ความหมาย จริยธรรมว่า เป็นหลักหรือวิธีการที่มีส่วนร่วมของศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยสังคมให้การยอมรับและนำไปประพฤติปฏิบัติเพื่อความสงบสุข นั่นคือกระทำความดี ละเว้นความชั่ว

ถนอม กุลจณีย์ (2550 : 9) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางของการประพฤติกรรมปฏิบัติตนให้เป็นคนดี เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและสังคมส่วนรวม เป็นคุณธรรมที่แสดงออกทางกายในลักษณะที่ถูกต้อง เป็นมาตรการตัดสินใจว่าสิ่งใดควรทำสิ่งใดไม่ควรทำ

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

ประการที่หนึ่ง จริยธรรมในแบบของการคิดหาเหตุผล คือ ในส่วนนี้เป็นการศึกษาจริยธรรมของบุคคลในแง่ของความคิด และเหตุผลของเขาในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำความใดสิ่งหนึ่ง

ประการที่สอง จริยธรรมในแบบของความรู้สึกของจิตใจ คือ การศึกษาจริยธรรมของบุคคลในส่วนที่เป็นค่านิยม ความเชื่อ และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ เป็นต้น

ประการที่สาม จริยธรรมในแบบของการแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายนอกของบุคคล เช่น พฤติกรรมเอื้อเฟื้อ ซื่อสัตย์ตรงต่อเวลา ฯลฯ เป็นต้น

ปริญญา บุญญติ (2550 : 13) จริยธรรม หมายถึง การกระทำทั้งกาย วาจา และจิตใจที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของสังคมนั้น ๆ อันจะก่อให้เกิดความสุขต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม โดยส่วนร่วม

สมคิด วัฒนวิระพงษ์ (2550 : 13) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ลักษณะการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ที่มีขอบเขต ทั้งในลักษณะทางสังคมและทางศาสนา ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สังคมส่วนมากให้การยอมรับนิยมชมชอบให้การสนับสนุน หรือมีความพึงพอใจ

ในการกระทำว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม โดยยึดหลักคำสอนทางศาสนาพุทธ ที่มุ่งให้บุคคลทำความดี ละเว้นความชั่ว

สุทธวิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ และศศิกายาญจน์ ทวีสุวรรณ (2550 : 6)

ได้กล่าว จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นเป็นการปฏิบัติดีปฏิบัติได้ถูกต้องที่เป็นผลมาจากความคิดที่สังคมหรือบุคคลเห็นร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ดี โดยมีกรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย งดงาม ความร่มเย็นเป็นสุขความรักสามัคคีความอบอุ่นมั่นคงปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

ประเวศ วะสี (2549 : 9) ให้ความหมาย จริยธรรม คือ การเป็นผู้จิตใจสูงไม่เห็นแก่ตัวฝ่ายเดียว แสดงออกโดยการไม่เบียดเบียน มีความเมตตา กรุณา มุ่งช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ คุณธรรม จริยธรรม คือ คุณสมบัติของความเป็นมนุษย์อันนำไปเพื่อความความสุขของตนเองและการอยู่ร่วมกัน หรือศีลธรรม

สุภาพร พิศาลบุตร (2549 : 3) ให้ความหมาย จริยธรรมไว้ 2 ลักษณะ คือ 1) จริยธรรม หมายถึง หลักหรือแนวทางความประพฤติที่พึงปฏิบัติเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคมซึ่งพิจารณาได้หลายด้าน ได้แก่ ด้านศาสนาจริยธรรมจะสอดคล้องกับศีลห้าในศาสนาพุทธถ้าศาสนาคริสต์จะหมายถึงการให้ความรักกับเพื่อนมนุษย์ ด้านกฎหมายพิจารณาถึงการเคารพสิทธิของผู้อื่น ด้านขนบธรรมเนียมประเพณีค่านิยม เช่น คนไทยมีความสุภาพ เคารพนอบน้อมผู้ใหญ่ และด้านปรัชญาวิชาชีพโดยกำหนดขึ้นเป็นจรรยาบรรณ (Code of Ethics) 2) จริยธรรม หมายถึง การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควรทำอะไรไม่ควรทำโดยใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณเพื่อแก้ปัญหาแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

สมคิด บางโม (2549 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่าจริยธรรม หมายถึง หลักหรือข้อควรประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามตามหลักคุณธรรมตลอดจน การมีปัญญาไตร่ตรองด้วยเหตุผลว่าอะไรดีควรประพฤติอะไรไม่ดีไม่ควรประพฤติ

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

อุทัย เลาหวิเชียร (2549 : 2) กล่าวว่า จริยธรรม คือ เป็นความเชื่อของเอกบุคคลหรือแต่ละคนว่าสิ่งใดถูกและสิ่งใดผิด หรือสิ่งใดดีสิ่งใดไม่ดี จากการดู ความหมายของคำจะเห็นได้ว่าจริยธรรมต้องการ การตีความต่อไปว่ากระทำของคนหรือผู้บริหารอย่างไรจะเรียกว่าถูก หรืออย่างไรเรียกว่าผิด หรืออย่างไรเรียกว่าดีและอย่างไรเรียกว่าไม่ดี

คณพศ สิทฺธิเลิศ (2548 : 27) ระบุว่า จริยธรรม หมายถึง แนวปฏิบัติที่
ดีงาม ถูกต้องและเหมาะสมซึ่งจริยธรรมสำหรับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน คือ วิถีทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
เหมาะสมดีงาม ภายใต้กรอบที่กำหนดไว้

นงเยาว์ แข่งเพ็ญแข (2548 : 6) กล่าวว่าจริยธรรม หมายถึง การ
แสดงออกหรือการประพฤติปฏิบัติที่ดี เหมาะสมตามมาตรฐานที่สังคมกำหนด ซึ่งสะท้อน
คุณธรรมที่อยู่ใใจให้เห็นเป็นรูปธรรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 284) สรุปว่าความหมาย จริยธรรม
เป็นสาขาหนึ่งของวัฒนธรรม เป็นหลักประพฤติ ปฏิบัติที่ถูกประเมิน และยอมรับกันในแต่
สังคมว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ยุติธรรม เป็นสัจจะและเหมาะสม ซึ่งผู้ปฏิบัติสามารถบรรลุถึง
สภาพชีวิตที่มีคุณค่า อันพึงประสงค์ของตน ของสังคมนั้น ๆ

สุธรรม รัตนโชติ (2548 : 1) จริยธรรม หมายถึง กิริยา หรือความ
ประพฤติที่ดี ที่เป็นธรรม ที่ถูกต้องเป็นการทำความดี เป็นการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นได้
ประโยชน์โดยเสมอภาคซึ่งกันและกัน

ราชบัณฑิตสถาน (2542 : 253) ให้ความหมายของจริยธรรม ไว้ว่า
จริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ หรือศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสรุปว่าความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง
การแสดงของพฤติกรรมที่ปฏิบัติตน ที่แสดงออกดีงาม ถูกต้อง เหมาะสม ทั้งกาย วาจา
ตลอดจนใช้หลักการพิจารณาตัดสินใจด้วยความคิดและสติปัญญา เพื่อแยกแยะการกระทำที่
ถูกต้องออกจากการกระทำที่ผิด โดยสอดคล้องกับกฎเกณฑ์และมาตรฐานของสังคม เพื่อให้
กลุ่มหรือนุคคลอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

1.2 ความสำคัญของจริยธรรม

จริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ทุกคนถ้าคนใดขาดจริยธรรม
อาจมีผลร้ายต่อตนเองและสังคมสังคมที่มีคนขาดจริยธรรมมากย่อมเป็นสังคมที่วุ่นวายไร้
ความสุขดังจะพบได้จากการเกิดวิกฤติศรัทธาในวิชาชีพหลายแขนงในปัจจุบัน

จริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อชีวิตและสังคมมีส่วนสำคัญที่จะนำความสงบ
สุขและความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้น ๆ เพราะเมื่อคนในสังคมมีจริยธรรมจิตใจก็ย่อมสูงส่ง
มีความสะอาดและสว่างในจิตใจจะทำการใดก็ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน ไม่ก่อให้เกิดทุกข์
แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีค่ามีประโยชน์ต่อสังคม คนทุกคนควรได้รับการปลูกฝัง
คุณธรรมและจริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน

ดังนั้น จริยธรรมครอบคลุมถึง การประพฤติปฏิบัติของคนในสังคม หรือ มุมมองแบ่งได้ตามประเภทของการพิจารณา ว่ามีทั้ง จริยธรรมของข้าราชการ จริยธรรม พนักงานของภาครัฐ-เอกชน หรือแม้กระทั่งผู้ที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ เป็นต้น จะต้องมีการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี มีเหตุผลและเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม ในกลุ่มบุคคล หรือกลุ่มวิชาชีพของตน จะเห็นว่าจริยธรรมมีคุณค่าทั้งต่อตนเองและสังคมที่ชี้ให้เห็นความ เจริญอกงามและพัฒนาชีวิตให้สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นระบบในลักษณะของจิตใจที่ดีงาม ตลอดจนสังคมสภาพแวดล้อมและมีแนวโน้มให้บุคคลทำความดี ละเว้นความชั่ว มีการ ประพฤติปฏิบัติตน มีคุณธรรมและมโนธรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความสำนึกใน หน้าที่ สิทธิและหน้าที่ของตน ตามค่านิยมที่พึงประสงค์ (สมคิด วัฒนวิรัชพงษ์, 2550 : 13)

สรุปได้ว่า จริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการดำเนินชีวิตของสังคมไทย เพื่อที่จะนำไปสู่สังคมที่มีความสงบสุข และนำพาประเทศ องค์กร ไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ “คน” ในองค์กรต้องให้ความสำคัญในเรื่องของจริยธรรม มองถึงสภาพจิตใจของคนในสังคม และในองค์กร เมื่อมองเห็นปัญหาของบุคคลในองค์กรแล้ว ต้องพิจารณาว่าองค์กรมีบทบาท หน้าที่อย่างไรที่จะให้ความสำคัญ เพื่อที่จะปฏิบัติ หรือ กระทำ ละเว้น ว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใด ไม่ควรทำ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ประกอบกับการดำเนินชีวิตอย่างมีจุดหมาย ด้วยการมี สติ สมาธิ ปัญญา มีหลักการเหตุผลประกอบอยู่ตลอดเวลา จนสามารถทำให้องค์กรและ ตนเองได้ดำเนินชีวิตภายใต้บทบาทภารกิจขององค์กรที่ตนสังกัด โดยต้องมีความมุ่งมั่น พยายาม อุตุน เสียสละได้ มีความอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งถือได้ว่าจริยธรรม จึงมี ความสำคัญต่อองค์กรที่เป็นทั้งส่วนภาครัฐ และเอกชน และที่สำคัญเป็นเครื่องมือของ ประเทศชาติและสังคม เป็นตัวชี้วัดของสังคมไทย ว่าคนในประเทศและในหน่วยงาน องค์กร ต่าง ๆ จะมีความเจริญ ความก้าวหน้า ความเสื่อมของสังคม จริยธรรมเป็นเรื่องที่ไม่ยากสำหรับ สังคมไทย ทุกหมู่เหล่า เดิมสังคมไทยก็มีความเจริญรุ่งเรืองมาด้วย สังคมวัฒนธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นสิ่งคู่กับสังคมไทย

2. จริยธรรมในองค์กร

องค์กรส่วนราชการภายใต้การบริหารงานยุคใหม่ ต้องมีการบริหารงาน โดย คำนึงถึงหลักของจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการบริการประชาชน ทุกหมู่เหล่า โดยไม่เลือกที่จะปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง อีกทั้งต้องรับผิดชอบต่อผลการกระทำของ ตนเองหรือของส่วนราชการ อย่างเป็นธรรม นอกจากนั้นยังต้องดำเนินภารกิจของส่วนราชการ ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมพิจารณา

ตรวจสอบได้ ดังนั้น จริยธรรมจึงเข้ามามีบทบาท และเกี่ยวข้องกับกำเนินงาน ตามภารกิจแห่งรัฐในทุก ๆ ด้านขององค์กรส่วนราชการ ภายใต้ระบบการบริหารราชการแผ่นดิน และให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ของประเทศ และนานาชาติ ประเทศถ้าการดำเนินงานไม่ตระหนักถึงเรื่องจริยธรรม ก็จะส่งผลกระทบต่อในทางลบ และแผ่ขยายวงกว้างออกไปในหมู่สังคมไทย และองค์กรของส่วนราชการ จนมีผู้กล่าวถึงคำว่า จริยธรรมกันมากในส่วนราชการ เนื่องจากสภาพปัญหาในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นสัญญาณบ่งบอกถึงความบกพร่อง และความเสื่อมโทรมทางด้านศีลธรรมหรือจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมราชการ รวมไปถึงสังคมด้านการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนระบบราชการ ค่านิยมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ตามกระแสของต่างประเทศ ที่ต้องปฏิบัติให้ทันยุคทันสมัยใหม่ เช่น การดำเนินชีวิตครอบครัวเดี่ยว การใช้เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องใช้ที่ทันสมัยขึ้น รูปแบบสไตล์การใช้ชีวิตแบบสากล จนกระทั่งแพร่กระจายเข้าสู่สังคมภาครัฐและเอกชน อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ประกอบกับอิทธิพลของการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย เป็นเครื่องจูงใจให้คนในสังคม ต้องการยึดเอามาตรการครองเป็นของตน ไม่คำนึงถึงความสุข ความทุกข์ของผู้อื่น ส่วนการช่วยเหลือ เกื้อกูลคนในสังคมไทยกลับลดน้อยลง ดังนั้น จริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยลดปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากจริยธรรมเป็นการกระทำจากพฤติกรรมที่เกิดจากความคิดที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ รวมถึงความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ของคนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ในการทำงานที่สมบูรณ์ การทำงาน ภายใต้เศรษฐกิจ การเมือง สังคม ปัจจุบันถ้าไม่คำนึงและตระหนักถึงจริยธรรม จะสร้างผลกระทบต่อส่วนราชการ และสังคมประเทศชาติอย่างกว้างขวางแล้วนั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือผู้ที่ประกอบอาชีพส่วนราชการขาดจริยธรรม ก็จะเกิดผลเสียหายต่อประเทศชาติ และองค์กรของท่าน การส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมให้พนักงานของรัฐได้ปฏิบัติงาน ไม่เอารัคเอาเปรียบประชาชน หรือบุคคลอื่นที่มารับบริการหรือแม้กระทั่งผู้ร่วมงานในองค์กรเดียวกัน โดยการทำงานต้องคำนึงผลที่จะมีกับประชาชน หรือผู้รับบริการเสมอ โดยบุคลากรของรัฐต้องมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม บริการอย่างทั่วถึง มีความเอื้อเฟื้อต่อผู้มารับบริการ และสังคมส่วนรวมที่เข้ามาติดต่อ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2553 : 1)

จากแนวคิดของจริยธรรม เป็นแนวทางที่แสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานต้องพึงปฏิบัติในองค์กรของตนเอง เพื่อที่จะเป็นหลักการเสริมสร้างให้องค์กร ต้องมีกิจกรรมให้กับพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลในองค์กรอาจจะยอมรับหรือปฏิเสธในองค์กร ค่านิยมที่

เปลี่ยนแปลงไป ณ เวลาหนึ่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือการให้ความหมายต่อการปฏิบัติงาน เช่น องค์กรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานมาก ผลกระทบก็จะไม่เกิดขึ้นกับองค์กร ของตนเอง หรือกระทบต่อตัวพนักงาน แต่จะได้ผลที่เกิดความคาดหมาย ก็คือ พนักงานมีขวัญกำลังใจ มีความเต็มใจในการทำงาน กระตือรือร้น จงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความผูกพันต่อ องค์กรมากขึ้น

2.1 หลักธรรมพื้นฐานในการบริหารงาน จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่พึงควรจะมี และใส่ไว้ในใจสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อราชการ ไม่เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีควรมีหลักธรรม 5 หลักธรรม ดังนี้

2.1.1 สังคหวัตถุ 4 (อภิมย์ สีดาคำ (ม.ป.ป. : ออนไลน์) พระพุทธศาสนา กับสังคมสงเคราะห์

- 1) ทาน คือ ให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการ ไม่ว่าจะเป็นการให้ คำปรึกษาแนะนำ หรือให้วัสดุสิ่งของต่าง ๆ ตามสภาพปัญหาของผู้รับบริการ
- 2) ปิยวาจา คือ มีวาจาที่สุภาพไพเราะต่อผู้รับบริการ ไม่ว่าจะเป็นคนร่ำรวยหรือ ยากจน พิกัดหรือมีปัญหาใด ๆ ก็ตาม
- 3) อตถจริยา คือ บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ในการให้บริการ โดยคำนึงว่า เขามีคุณค่า มีเกียรติ และมีทัศนคติที่ดีในความเป็นมนุษย์ ไม่ว่าจะ เป็นใครก็ตาม ซึ่งก็ตรงกับหลักการและค่านิยมทางสังคม สงเคราะห์เช่นกัน
- 4) สมานัตตา คือ วางตนเสมอไม่ถือตัว ปฏิบัติตนกับผู้รับบริการ โดยคำนึงว่า เขามีคุณค่ามีเกียรติ และมีทัศนคติที่ดีในความเป็นมนุษย์ ไม่ว่าจะเขาจะเป็นใครก็ตาม ซึ่งก็ตรงกับหลักการและค่านิยมทางสังคม สงเคราะห์เช่นกัน

2.1.2 อธิปไตย 4 เป็นคุณธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นธรรมที่สร้างความสำเร็จในการทำงานหลักการทำงานที่ได้ผลดี ทางแห่งความสำเร็จประกอบด้วย (จันทิมา งามโลกกรวด. 2551 : 7)

- 1) ฉันทะ คือ ความพอใจในสิ่งนั้น พอใจในหน้าที่การงาน รักในกิจการหรือการกระทำที่ตนเกี่ยวข้องอยู่ รักและพอใจในอาชีพที่ทำ มีใจรักที่จะทำสิ่งนั้น ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจที่จะทำ
- 2) วิริยะ คือ ความเพียรพยายามในสิ่งนั้น วิริยะ แปลว่า การมีใจพากเพียร การทำงานทุกอย่างย่อมต้องพบอุปสรรค ความยากลำบากเป็นธรรมดา การต่อสู้เอาชนะอุปสรรคต้องอาศัยความพากเพียรและมีจิตใจเข้มแข็ง ไม่ท้อถอยเบื่อง่าย ไม่ย่อท้อ

ต่ออุปสรรค ประโยชน์ของความเพียรพยายามในสิ่งนั้น คือ จะนำมาซึ่งความสำเร็จสมหวัง ทำให้หันทุกข์

3) จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ความเอาใจใส่งานที่ทำ หมั่นตรวจตรา ดูแล จิตตะ แปลว่า คิด หมายถึง ความคิดถึงงานหรือความเอาใจใส่ต่องาน คนที่จิตจะพุ่งความใส่ใจไปทำงานจุดเดียว ย่อมมีพลังผลักดันให้งานที่ทำสำเร็จลงได้อย่างน่าชื่นชม โดยเฉพาะงานที่ต่อเนื่องต้องคิดตามเอาใจใส่ตลอด

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

2.1.3 พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมสำหรับนักบริหาร สำหรับผู้ใหญ่เป็นธรรมสำหรับผู้จิตใจประเสริฐ จิตใจกว้างขวางดุจพระพรหม เพื่อความสงบสุข สุขใจ ผู้เป็นใหญ่มีอำนาจหน้าที่ปกครองคน จะต้องมีคุณธรรม 4 ประการ ต่อไปนี้ (จันทิมา งาม โลกกรวด. 2551 : 8)

1) เมตตา คือ ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีจิตไมตรี ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข มีความเจริญ ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบการดี ประโยชน์ เกิดความรู้สึกรักเป็นมิตร ไม่คิดเบียดเบียนใคร ไม่ทำให้ใครเดือดร้อน

2) กรุณา คือ ความสงสาร อยากสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้อื่น ให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยาก ความเดือดร้อน มีจิตใจเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเห็นอกเห็นใจกัน

3) มุทิตา คือ ความเบิกบานพลอยยินดีที่ผู้อื่นได้ดี และมีความสุข ปรีดาปราโมทย์ เมื่อเขาประสบความสำเร็จ ไม่มีจิตริษยาผู้้น้อย ผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อเขาทำความดีต้องอนุโมทนา

4) อุเบกขา คือ การวางใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง การวางเฉย ไม่ดีใจหรือเสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติตามความเป็นจริง มีความยุติธรรม วางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง แน่วแน่ เทียงตรงดุจตราขึง วางตนและปฏิบัติไปตามเที่ยงธรรม

2.1.4 ทศพิธราชธรรม

ทศพิธราชธรรม เป็นธรรมสำหรับนักปกครอง ที่ควรนำมาปลูกฝังให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มีศีล สมาธิ ปัญญา และยังสามารถประยุกต์ใช้เป็นจริยธรรมในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ ให้ทศพิธราชธรรมประกอบด้วยหลักธรรม 10 ประการ ดังนี้ (วรุตม์ ครูเจริญ. 2551 : 65-66)

1) ทาน คือ การให้ทาน ได้แก่ การให้วัตถุสิ่งของ ให้วาจาแนะนำ ทางที่ดี ช่วยให้ความรู้ สมาธิ ปัญญา แก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมไปถึงความเป็นคนมีน้ำใจกว้าง ไม่เห็นแก่ตัว เป็นนักเสียสละทรัพย์สมบัติ

2) สีล คือ ความประพฤติดีงาม ได้แก่ การสำรวจกิริยาทางกาย วาจาใจให้เรียบร้อย

3) ปริงจาคะ คือ การเสียสละ ได้แก่ การยอมเสียความสุขสำราญ ส่วนตน ไม่เห็นแก่ความสุขอันเกิดจากลาภ คือ ทรัพย์สินเงินทองที่ได้มาและจากยศหรือ ตำแหน่งหน้าที่การงาน

4) อาชชวะ คือ ความเป็นผู้มีอัธยาศัยซื่อตรง ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริตและเที่ยงธรรม มีความจริงใจ ไม่ประพฤติหลอกลวงผู้ได้บังคับบัญชา และประหารราษฎร โดยส่วนรวม

5) มัททวะ คือ ความอ่อนโยน ได้แก่ ความเป็นผู้มีอัธยาศัยดี ไม่หยาบคาย ไม่แข็งกระด้างไม่ถือตัว มีกิริยาสุภาพ อ่อนโยน ละเอียดละไม มีวาจาไพเราะ น่ารัก น่าเคารพ ก่อให้เกิดความยำเกรงและจงรักภักดี ของผู้ได้บังคับบัญชาและประหารราษฎร โดยทั่วไป

6) ตบะ คือ ความเพียร ได้แก่ ความเป็นผู้มีความความขยันขันแข็ง ไม่เกียจคร้าน กระทำหน้าที่ของตน รู้จักข่มจิตข่มใจ อดกลั่นต่อความทุกข์ทรมานอันเกิด ความกิเลส และความอยากที่เข้ามาครอบงำจิตใจที่ก่อให้เกิดความหลงใหลมัวเมา

7) อักโกธะ คือ ความไม่โกรธ ได้แก่ มีกิริยาดีงามไม่ฉุนเฉียว ไม่แสดงกิริยา แห่งความโกรธ ถ้าโกรธต้องระงับได้

8) อวิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียน ผู้ใดให้เดือดร้อน

9) ชันติ คือ ความอดทน อดกลั่นต่อความยากลำบากตาดครำ ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน อดกลั่นรักษาอาการทางกาย วาจา ใจ ให้สงบเรียบร้อย

10) อวิโรธนะ คือ ความไม่กลาดจากธรรม ได้แก่ การไม่ทำผิดจาก ทำนองคลองธรรมตั้งมั่นอยู่ในธรรมที่เป็นความยุติธรรม

2.1.5 อธิษฐานธรรม 4 หลักธรรมที่ตั้งอยู่จิตใจเป็นนิตย์ สงบ รอบรู้ เสียสละ เพื่อเกิดความสงบ 4 ประการ (ถาวร อัจฉนลา. 2549 : 14)

1) ปัญญา คือ ความรู้ในสิ่งที่ควรรู้ รู้ในวิชา

2) สัจจะ ความจริง คือ ประพฤติสิ่งใดก็ให้ได้จริงไม่ทำอะไรรีบจบ

3) จาคะ คือ สละสิ่งที่เป็นข้าศึกแห่งความจริงใจ คือ สละความเกียจคร้าน หรือความหวาดกลัวต่อความยุ่งยากลำบาก

4) อุปสมะ คือ สงบใจจากสิ่งที่เป็นข้าศึกแห่งต่อความสงบ คือ ยับยั้งใจมิให้ปั่นป่วน หรือความหวาดต่อความพอใจรักใคร่และความขัดเคือง เป็นต้น

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

จริยธรรมและจริยศาสตร์ เป็นหลักปฏิบัติของจริยธรรมมีบทบาทที่สำคัญต่อสังคมเป็นอย่างมาก คือ ความสามารถควบคุมให้สังคมสงบสุขได้ สังคมต้องอาศัยจำเป็นต่อการดำรงชีวิตตามหลักศาสนานักปราชญ์ได้แยกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 อย่าง คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย
2. ความต้องการทางสังคม
3. ความต้องการทางจิตใจ

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

นอกจากนี้ได้เห็นว่า หลักจริยธรรมและคุณธรรมมีผลอย่างมากต่อการบริหารจัดการในงานภาครัฐ โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยจะมีผลกระทบต่อความไว้วางใจ การยอมรับ โอกาสในการเข้ามศึกษาและเข้ามาปฏิบัติงาน รวมถึงภาพลักษณ์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และตระหนักถึงความสำคัญยิ่งในการทำให้คนอยู่ร่วมกันในองค์กรที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน ในด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อไป

จริยธรรมในองค์กร ถือว่าเป็นสิ่งที่ควรยึดถือ ประพฤติ ปฏิบัติ โดยมีหลักและกฎเกณฑ์เพื่อให้พนักงานในองค์กร ได้ยึดถืออยู่ในระเบียบวินัย และมีความสำนึกในงานที่รับผิดชอบ ก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้อื่นและองค์กร จะเห็นได้ว่าผู้บริหารและพนักงานที่

ปฏิบัติงาน มีจริยธรรมต่อพนักงานและเพื่อนร่วมงาน ก็จะส่งผลให้องค์กร มีการร่วมมือช่วยเหลืองานกันเป็นทีม โดยมีความตั้งใจ ที่จะทุ่มเทความสามารถทั้งแรงกาย ใจ ความคิด ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ นำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้อย่างเกิดประสิทธิผลในที่สุด

ดังนั้น ผู้บริหารสามารถกำหนดพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร โดยใช้สื่อที่ประกอบด้วยผังองค์กรคำบรรยายลักษณะงานกระบวนการทำงานและกลไกการประสานงานกันระหว่างงานด้วยกันรวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรที่จะเป็นตัวกำหนดความยืดหยุ่นในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานซึ่งหากผู้บริหารมีจิตสำนึกในเรื่องของงานบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง จะสามารถควบคุมพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรให้ไปในทิศทางที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

3. จริยธรรมส่วนบุคคล

ปัจจุบันวิถีชีวิตการดำรงชีวิตของคนในสังคมไทย ได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมากเนื่องจากสาเหตุจากสังคม 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 การถือสัจวาจา มีค่าร่วมมื้อมีใจ มีค่ากว่าการแก่งแย่งแข่งขัน ความอ่อนน้อมถ่อมตน กตัญญูกตเวที เคารพผู้สูงอายุและมีศีลธรรมการหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งการปิดทองหลังพระสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะได้รับการยกย่องสรรเสริญยิ่งกว่าการเป็นผู้มียศมีอำนาจและมีเงิน นอกจากนี้วัฒนธรรมประเพณีและพิธีกรรมทางศาสนายังเป็นตัวกำหนดให้ทุกคนได้มีโอกาสร่วมกันในการเจริญอกงามในคุณความดีด้วยกันอีกด้วย ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะจริยธรรมส่วนบุคคล

ของสังคมไทยประกอบด้วย มีวาจาสัตย์ มีความอดทน มีความซื่อสัตย์ รู้จักการให้เกียรติผู้อื่น รักสันติ รักความสงบ มีน้ำใจเอื้ออาทรแบ่งปัน ให้ความเคารพผู้อาวุโส มีความกตัญญูกตเวที มีความอ่อนน้อมถ่อมตน จะเห็นได้ว่าสังคมไทยแม้ว่าจะมีความแตกต่างกันทั้งชาติพันธุ์ศาสนา ชนชั้นแต่ก็สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติไม่มีปัญหาทางสังคม และสามารถอธิบายจริยธรรม ในการปฏิบัติงานแบบโปรเตสแตนต์ ซึ่งถือเป็นปรัชญาในการดำเนินชีวิตตามแนวคิดของ ศาสนาประกอบด้วยความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานดังนี้ (Weber 1958 : 32 ; อ้างถึงใน สุจิตรา ทองวารี. 2551 : 29)

1. คนเรามีหน้าที่ตามศาสนาและคุณธรรม ในการเติมเต็มชีวิตให้สมบูรณ์ ด้วยการทุ่มเทกำลังกายทำงานหนัก ซึ่งหมายถึง การขยันขันแข็ง ทุ่มเททำงานอย่างหนัก โดยการใช้ความพยายามความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างคุณค่าแก่ชีวิต
2. คนเราไม่ว่าเป็นชาย หรือหญิงควรจะให้เวลากับการทำงานให้มากแต่ให้เวลาเรื่องส่วนตัวและเวลาว่างน้อยลง
3. คนทำงาน ควรรับผิดชอบสัทธิการทำงานของตนเอง โดยพยายามให้ สัทธิการขาดงาน การเฉื่อยชาน้อยที่สุด
4. คนทำงาน ควรทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง และผลิตสินค้าให้ปริมาณ มากรวมถึงการให้บริการที่ดีที่สุด
5. ลูกจ้างควรมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อวิชาชีพ บริษัท และต่อ เพื่อนร่วมงาน
6. คนทำงานควรจะภาคภูมิใจในงานของตัวเอง และทำงานของตัวเองให้ดีที่สุด
7. คนทำงานควรมุ่งสัมฤทธิ์ผลและมุ่งมั่น ไปสู่ความก้าวหน้าการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง สถานภาพในการทำงานสูงขึ้น เพื่อสร้างเกียรติยศ การยอมรับนับถือจากผู้อื่น เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงการเป็นคนดี
8. คนเราควรสร้างฐานะจากการทำงานที่สุจริต และรู้จักรักษาทรัพย์ที่หามา ได้ใช้จ่ายอย่างประหยัด และนำไปลงทุนอย่างชาญฉลาด ต้องรู้จักเก็บออม หลีกเลี่ยงการใช้จ่าย อย่างสุรุ่ยสุร่ายฟุ่มเฟือยหรือนำเงินไปใช้อย่างสูญเปล่า

4. จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

จริยธรรม คือ เครื่องมือที่สำคัญในการดำเนินงาน เพื่อจะเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการของพนักงาน เพื่อจะควบคุมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือ ความประพฤตินในการปฏิบัติงานของบุคคลที่สังคมนั้น ๆ ยอมรับ อาจจะได้รับ ความไว้วางใจ จากหน่วยงาน เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของบุคคลดังกล่าวที่มีจริยธรรมจะ ไม่ก่อให้เกิดความเบียดเบียนผู้อื่น โดยไม่เป็นธรรม ทำให้ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน นำความสุขความเจริญมาสู่หน่วยงานของตน ตลอดจนทำให้สังคม ประเทศชาติเกิดความมั่นคง และสงบสุข

ในเรื่องของจริยธรรมในส่วนของภาครัฐนั้น ได้รับการปลูกฝังกันมาตั้งแต่การ ก่อนเข้ารับการศึกษาที่ หรือจากครอบครัวตั้งแต่เด็กแล้ว แต่การถูกสอนมาเพื่อให้คน ได้รู้ ด้รู้คิดแต่เพียงอย่างเดียวมันยังไม่เพียงพอ เราต้องรู้จักการทำถูก ทำให้เป็นชอบด้วย และ คุณค่าของจริยธรรมในการปฏิบัติงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญและไม่สามารถประเมินค่าได้ทุก สถานการณ์ หากพนักงานทุกคน ในองค์กรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้องค์กร เกิดความเชื่อมั่น และน่าเชื่อถือ เกิดความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเกิดเป็นภาพลักษณ์ที่ดีไม่ว่าพนักงาน จะมีความรักองค์กร ศรัทธา ภาคภูมิใจ มีน้ำใจและจริยธรรม มีความผูกพันต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถทั้งแรงกาย แรงใจ ต่อไป

4.1 ความหมายจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความหมายจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กล่าวไว้ดังนี้

นพรัตน์ นิยมญาติ (2551 : 34) จริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็น ค่านิยมที่บุคคลได้ให้ความหมายให้ความสำคัญต่อการทำงาน เป็นการปฏิบัติหน้าที่ในการ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม อุดมสาระ มีความรับผิดชอบ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ สูงสุด ทั้งต่อตนเอง องค์กร และความสามารถสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้

วิษญณี การุณย์ศิริ (2551 : 43) จริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติ และรูปแบบพฤติกรรมพื้นฐานของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ การ ทำงาน ซึ่งยึดถือจากคนส่วนใหญ่ในการให้คุณค่าและให้ความหมายต่องาน โดยใช้หลักการทำ ความดีละเว้นความชั่วในการทำงาน

วรุฒม์ ครูเจริญ (2551 : 6) จริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง หลักการ ประพฤติในการทำงานของบุคคลหนึ่งที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่งอย่างมีคุณธรรม โดยยึดหลักจาก แนวคิดของศาสนา ปรัชญา ค่านิยม และขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบต่อ ๆ กันมา

ภูมิธรรม ฤกษ์อินทรีย์ (2548 : 28) จริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ค่านิยม ซึ่งบุคคลให้ความหมาย ความสำคัญต่อการทำงานเพราะเห็นว่างานเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีเกียรติ คนทุกคนควรต้องทำงานถึงแม้สถานะทางการเงินจะไม่มีเงินจำเป็นต้องทำงานแล้ว ก็ตาม โดยสำนึกว่าเป็นหน้าที่ทางศีลธรรมที่จะต้องทุ่มเท เอาใจใส่หมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ แสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อจะนำสู่การปฏิบัติของพนักงานที่เกิดการยอมรับในหน่วยงาน และมีความสำเร็จในงาน ตลอดจนสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหาร พนักงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานจนเกิดความเชื่อถือ ยอมรับ ไว้วางใจแก่คนในองค์กรมากขึ้น โดยถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ ทุ่มเท เอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้งานนั้น ได้ประสิทธิภาพ สูงสุดแก่มหาวิทยาลัย

ดังนั้น การบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ไม่อาจเกิด ประสิทธิภาพที่เกื้อประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย หากพนักงานในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นกำลัง และ กลไกที่สำคัญ ขาดจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ทางจิตใจ จิตสำนึก จิตวิญญาณ ที่ดีงามแล้วนั้น การขาดจริยธรรมจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพมากเท่าที่ควร เนื่องจาก จริยธรรมมีส่วนสำคัญในการทำงานกำหนดพฤติกรรม และเมื่อนำมาเทียบเคียงกับจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการบริหาร จัดการของหน่วยงาน และมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการ พฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรที่ แตกต่าง ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สามารถทราบถึงการแสดงออกของ พฤติกรรมพนักงานแต่ละรายบุคคลได้ โดยสังเกตจากพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานได้ เช่น การได้รับการจัดสวัสดิการ รับทราบความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และ ค่าตอบแทนที่พึงได้รับและเกิดความเป็นธรรมจากผู้บริหาร ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย และเพื่อนร่วมงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติที่สูงขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดผลดี ต่อมหาวิทยาลัย เนื่องจากระยะเวลาที่ผ่านมามหาวิทยาลัยไม่สามารถที่จะสรรหาบุคคลที่มี ความรู้ความสามารถสูง (Talent) เข้ามาปฏิบัติงานและการคงอยู่ของบุคลากร เป็นเหตุที่ต้องมีการลาออกจากงานพันท่วงที จะส่งผลเสียต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยได้เช่นกัน

ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของ คณพศ สิทฺธิเลิศ (2548 : 7-9) เพื่อศึกษาลักษณะของจริยธรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ลักษณะ 7 ประการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ ตามรายละเอียดดังนี้

4.1.1 ความซื่อสัตย์สุจริต

ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นคุณลักษณะที่พึงงาม ของสังคมไทยที่พึงประสงค์ และควรปฏิบัติในทุกสถานการณ์มิใช่เพียงกระทำต่อการปฏิบัติงานเท่านั้น มีนักวิชาการให้ความหมายคำว่า ความซื่อสัตย์สุจริต ไว้ดังนี้

ทีปกร พุดคิ้ว (2551: 39) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ตรงไปตรงมา ยึดมั่นอยู่ในความมีศีลธรรมและความยุติธรรม ไม่คิดคด โกงและกระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองโดยไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนร่วม

ธัญชนก แก้วคงเมือง (2551 :7) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม ตรงต่อความเป็นจริงประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกายวาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

สมคิด วัฒนวีรพงษ์ (2550 : 13) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การกระทำด้วยความประพฤติที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ มีความจริงใจ ไม่เสแสร้งหรือเอาเปรียบผู้อื่น โดยบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริตต้องปฏิบัติให้เป็นผู้มีสำนึก คือการปฏิบัติตามคำพูดที่ได้พูดไว้ โดยไม่เปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

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

คณพศ สิทฺธิเลิศ (2548 : 7-9) ให้ความหมายคำว่า ซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา รักษาความสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ อันมิควรได้หรือ โดยทุจริตจากพฤติกรรมการแสดงออก

1. พุดความจริง
2. ไม่ทุจริตหรือประพฤติมิชอบ
3. ตรงต่อเวลา
4. รักษาความสัตย์

5. ปฏิบัติตรงไปตรงมา

6. ส่งงานตามกำหนด

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงการยึดมั่นกับข้อมูลความจริง ความถูกต้องดีงามที่เป็นหลักเกณฑ์ของการดำเนินชีวิต จากการพูดความจริง ไม่ทุจริตหรือประพฤติดมิชอบ การปฏิบัติงานตรงไปตรงมา และการส่งมอบงานตรงต่อเวลา รักษาความลับสัญญา อีกทั้งต้องมีความละเอียดเกรงกลัวที่จะประพฤติดปดปิดบิดเบือน ทั้งกาย วาจา และใจเพื่อบ่งบอกถึงสังคมไทย ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบของจริยธรรมที่สมบูรณ์ และมีความสำคัญต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของสังคมไทยคั้งนั้นความ ซื่อสัตย์ สุจริต จึงถือได้ว่าเป็นหลักสำคัญในการยึดมั่นถือปฏิบัติควบคู่กับการทำงานของพนักงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หากพนักงานขาดความซื่อสัตย์สุจริตแล้วนั้น จะก่อให้เกิดความวุ่นวายในกลุ่มพนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และการบริหารจัดการเกิดการทุจริต คอรัปชั่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ตลอดจนให้หน่วยงานไม่มีความก้าวหน้าและพัฒนาในอนาคต

4.1.2 ความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบของจริยธรรมที่เป็นแนวปฏิบัติในการทำงานของสังคมไทย มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

บั้งอร ทิวาพรภานุกุล (2552 : 28) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบเป็นความสนใจ ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานด้วยความรู้สึกผูกพันมีความพากเพียรและละเอียดรอบคอบ โดยแสดงออกในรูปแบบของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนเป็นผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติตนด้วยความระมัดระวัง เอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียรอดทนต่ออุปสรรคมีการติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เมื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำไปทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย

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

ทีปกร พุดด้วง (2551 : 36) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจ มุ่งมั่น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลา ที่กำหนด ด้วยความเพียร ด้วย

ความละเอียด รอบคอบ ขอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติให้ดีขึ้น

นฤมล โอสธานุเคราะห์ (2549 : 14) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในจิตใจไม่ละทิ้งงาน ปฏิบัติภารกิจนั้น ได้สำเร็จ ได้ผลดี ขอมรับผลที่เกิดขึ้นทั้งผิดและชอบด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

คณพศ สิทธิเลิศ (2548 : 7-9) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะขอมรับผลจากการกระทำของตน

พฤติกรรมแสดงออก

1. ความรู้เข้าใจในหน้าที่
2. ความเพียรพยายาม
3. การขอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง
4. ขอมรับผลการกระทำของตนเอง
5. กระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหา

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความรับผิดชอบ คือ การมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างพากเพียร ละเอียด รอบคอบ ขอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น การไม่ละเลยหรือหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน การติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว การขอมรับผลการกระทำของตนทั้งด้านดีและด้านเสีย ด้วยความเต็มใจ และตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน ดังนั้น หากพนักงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ งานที่ตนปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและส่งผลดีต่อมหาวิทยาลัยต่อไป

4.1.3 ความเสียสละ

ความเสียสละ เป็นจริยธรรมอย่างหนึ่งที่พนักงานต้องพึงมี และองค์กรต้องพึงมีบุคคลที่มีความเสียสละในหน่วยงาน ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอความหมายของคำว่า “เสียสละ” ของนักวิชาการบางท่าน ดังนี้

ชั้นยชนก แก้วคงเมือง (2551 : 7) กล่าวว่า ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การแบ่งปันแก่คนที่ควรให้ ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา รวมทั้งการรู้จักสละทิ้งอารมณ์ร้ายในตนเองด้วย

คณพศ สัทธาธิเลศ (2548 : 7-9) กล่าวว่า ความเสียสละ หมายถึง การละ
ความเห็นแก่ตัวการให้ปันแก่คนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์กำลังสติปัญญาและกำลังใจ

พฤติกรรมกรรมการแสดงออก

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

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความเสียสละ หมายถึง
คุณลักษณะที่แสดงถึงความเต็มใจที่จะช่วยเหลืองานส่วนร่วมหรือผู้อื่น โดยสามารถสละทรัพย์
หรือการแบ่งปันเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้ขัดสนเพื่อประโยชน์สาธารณะ และยินดีกับบุคคลที่
มีความสุขแม้กระทั่งให้อภัยผู้ที่สำนึกผิดเมื่อทำผิดโดยไม่หวังผลตอบแทน

4.1.4 ความถูกต้อง

ความถูกต้อง เป็นจริยธรรมอย่างหนึ่งที่พนักงานต้องปฏิบัติต่อการทำงาน
เนื่องจากความถูกต้องเป็นข้อบังคับ ข้อปฏิบัติเพื่อป้องกันมิให้พนักงานปฏิบัติงานที่ไม่กล้าจะ
ปฏิบัติงานในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงามและเหมาะสมต่อไป ผู้วิจัยจึงต้องให้ความสำคัญและมี
นักวิชาการให้ความหมาย ของความถูกต้องไว้ดังนี้

กระทรวงมหาดไทย (2555 : ออนไลน์) กล่าวว่า ความถูกต้อง หมายถึง
ความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วน ตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้น
รวมทั้งความพยายามให้เกิดชัดเจนขึ้นในบทบาทหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอน
ปฏิบัติต่าง ๆ

คณพศ สัทธาธิเลศ. (2548 : 7-9) กล่าวว่า ความถูกต้อง หมายถึง ความ
กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามชอบธรรมตามหลักเกณฑ์ข้อบังคับระเบียบวินัย และไม่โอน
อ่อนผ่อนตามอิทธิพลอำนาจมีค

พฤติกรรมกรรมการแสดงออก

1. กล้าที่จะเผชิญอุปสรรคและสามารถที่จะแก้ไขข้อขัดข้องได้
2. อย่างละเว้นการปฏิบัติอย่าปล่อยหน้าที่การงานให้เสียหาย
3. ไม่เอาใจออกห่างจากหน้าที่ไม่เข้ากับคนผิดประพฤติดาม
4. ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จโดยเที่ยงธรรม

ผู้ใหญ่

5. อยู่ในระเบียบวินัย

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความถูกต้อง คือ พฤติกรรมที่กล้าแสดงออกจากการเผชิญกับอุปสรรค และความสามารถที่จะแก้ไขข้อขัดข้อง อย่างละเว้นการปฏิบัติ อย่างปล่อยงานที่ตนได้มอบหมายให้เสียหายในหน้าที่ มีความชัดเจนเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานของระเบียบข้อบังคับและ กระบวนการในการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้น พนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามต้องยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และสามารถบริหารงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อจะช่วยเหลือปัญหาที่อาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส โดยเที่ยงธรรม และอยู่ในระเบียบวินัยของมหาวิทยาลัย

4.1.5 ความโปร่งใส

ความโปร่งใส นับว่าเป็นกลไกและทิศทางที่แสดงถึง กติกาและการดำเนินงานที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น หรือองค์กรอื่น ๆ นักวิชาการให้ความคำว่า ความถูกต้อง ดังนี้

มนตรี กวีนิเทศยานนท์ (2554 : 8) กล่าวว่า ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การดำเนินงานของกระทรวงมหาดไทยมีความโปร่งใส ด้านโครงสร้าง ด้านการให้ข้อมูล ด้านการให้โทษที่ชัดเจน และด้านการเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารของกระทรวง

โกวิท พวงงาม (2553 : 27) กล่าวว่า หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการ ให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 3) ความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความเปิดเผยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ มีการสื่อสารการแสดงความรักชอบพร้อมรับการตรวจสอบรวม ทั้งมีกระบวนการในการติดตามและประเมินผลที่ได้รับการยอมรับว่าเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

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

คณพศ สิทธิเลิศ (2548 : 7-9) กล่าวว่า ความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในพื้นที่ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

พฤติกรรมการแสดงออก

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

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

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความโปร่งใส หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานภายใต้กรอบของกฎ ระเบียบ ที่กำหนดขึ้น สามารถเปิดเผย และตรวจสอบได้ด้วยความเป็นธรรม มีการกระจายอำนาจเข้าถึงข้อมูลและเผยแพร่ข้อมูลเพื่อประกอบการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจจากส่วนต่าง ๆ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ต้องการส่งเสริมในเรื่องการจัดการที่ดี ในกลุ่มพนักงาน โดยเน้นให้ปฏิบัติงานบนความถูกต้อง โปร่งใส ให้เหมาะสมในยุคปัจจุบัน

4.1.6 มีใจให้บริการ

มีใจให้บริการ ถือว่าเป็นบทบาทหน้าที่ที่องค์กรส่วนด้านการศึกษา ต้องพึงมีเป็นอันดับแรก เนื่องจาก ภารกิจของมหาวิทยาลัย คือ การให้บริการทางการศึกษา และมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายการบริการและมีใจให้บริการ ดังนี้

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล (2556 : ออนไลน์) กล่าวว่า ระบุว่า การบริการเป็นกิจกรรมการกระทำและการปฏิบัติที่ผู้ให้บริการจัดทำขึ้น เพื่อเสนอขายและส่งมอบสู่ผู้รับบริการหรือเป็นกิจกรรมที่จัดทำขึ้นรวมกับการขายสินค้า เพื่อสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการอย่างทันทีทันใด ลักษณะของการบริการมีทั้งไม่มีรูปร่างหรือตัวตนไม่สามารถสัมผัสหรือจับแตะต้องได้ และเป็นสิ่งที่เสื่อมสูญสลายได้ง่ายแต่สามารถนำมาซื้อขายกันได้ ซึ่งองค์กรแต่ละองค์กรที่มีการแข่งขันกันสูงไม่ว่าจะด้าน

กลยุทธ์ต่าง ๆ โปรแกรมที่นำเสนอหรือโปรแกรมขั้นพิเศษที่สุด ท้ายแล้วผู้บริโภคจะเลือกใช้บริการนั้นก็คือ การบริการหลังการขายซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต่าง ๆ นำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการบริการหลังการขายและเป็นตัวเลือกที่ดีในการเข้าใช้บริการ

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

คณพศ สหิทธิเลิศ (2548 : 7-9) กล่าวว่า มีใจให้บริการ หมายถึง การไม่เลือกปฏิบัติมุ่งมั่นให้บริการอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยยึดหลักความเสมอภาค เป็นธรรมเนียมเน้นความสะดวกรวดเร็วประหยัดและถูกต้อง ด้วยความมีน้ำใจเมตตา และสุภาพอ่อนโยน

พฤติกรรมการแสดงออก

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

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

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : ออนไลน์) ให้คำจำกัดความของการบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ฉัตรยาพร เสมอใจ (2547 : 14) กล่าวว่า “การบริการ” คือ กิจกรรม ประโยชน์หรือความพึงพอใจที่จัดทำขึ้นเพื่อเสนอขายหรือกิจกรรมที่จัดทำขึ้นรวมกับการขายสินค้า

ปัทมา คงทอง (2547 : 8) ให้ความหมายของการบริการว่าการบริการ หมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินงานใด ๆ ที่บุคคลในฝ่ายหนึ่งเสนอให้กับบุคคลอื่น โดยที่กิจกรรมหรือการดำเนินงานนั้น ๆ ถูกเสนอไปพร้อมกับสินค้าแต่ไม่สามารถจับต้องได้ซึ่งสามารถทำให้เกิดความประทับใจหรือความพึงพอใจกับผู้รับได้

วัชรภรณ์ สุริยาภิวัฒน์ (2546 : 15) คำว่า “การบริการ” หมายถึง กิจกรรมที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น เพื่อให้แก่สมาชิกตามความสามารถและหน้าที่ของแต่ละ หน่วยงาน โดยอาศัยความต้องการของสมาชิกที่ได้รับบริการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการดำเนิน โครงการในระยะต่อไปพร้อมทั้งให้เกิดความพอใจแก่สมาชิก

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า มีใจให้บริการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกจากการกระทำ ความกระตือรือร้น และความพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยา ให้เกียรติแก่ผู้รับบริการของตน ตามหลักความเสมอภาค มีกริยาสุภาพ อ่อนน้อม มีสัมมา การวะ เมตตา มีน้ำใจแก่ผู้มาติดต่อเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ด้วยความ สะดวกรวดเร็ว อย่างประทับใจ ดังนั้น พนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการกับประชาชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้เกิดความ ประทับใจ พึงพอใจในการบริการมากยิ่งขึ้น

4.1.7 ทำงานอย่างสร้างสรรค์

ทำงานอย่างสร้างสรรค์ ถือว่าเป็นการแสดงบทบาทหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานอย่างหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากพนักงานมีการปฏิบัติงานที่มีจริยธรรม จะทำให้ แนวคิด สร้างนวัตกรรม มุมมอง โลกทัศน์ที่กว้างไกล และมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะ พัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา ผู้วิจัยได้นำเสนอความหมายเพียงบางส่วนประกอบดังนี้

สิริลักษณ์ นิตธรรมกุล (2554 : 18) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดได้หลายทางทิศทาง คิดได้กว้างไกล สามารถนำความรู้และ ประสบการณ์ต่าง ๆ มาใช้แก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการคิดที่ผสมผสานความคิดเดิมเกิดเป็น แนวคิดใหม่ได้โดยสามารถสร้างออกมาในรูปแบบของผลงาน

รุ่งทิวา พลธานี (2551 : 29) ระบุว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถมองเห็นถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ จากประสบการณ์เดิมเพิ่มเติมด้วย ประสบการณ์ใหม่ ก่อให้เกิดความคิดที่มีประ โยชน์ มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม อันจะสามารถ นำไปใช้ในการแก้ปัญหา และปรับใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์นั้น จำเป็นต้องเป็นการค้นคว้า ประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างทฤษฎีใหม่เสมอ อาจเป็นการ แสดงออกของตนเอง หรือการคิดพัฒนาวิธีการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์

สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ (2551 : 31) ระบุว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงความคิดหลายทิศทางหลาย แง่หลายมุม คิด ได้กว้างไกล โดยนำประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความคิดใหม่

อันนำไปสู่การประดิษฐ์ คิดค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ที่แปลกใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออ

คณพศ สิทธีเลิศ (2548 : 7-9) ระบุว่า ทำงานอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งมีหลาย ๆ วิธี โดยอาจเป็นการปรับปรุงกระบวนการใหม่ให้ได้ผลงานเพิ่มขึ้นกว่าเดิม หรือเป็นการปรับปรุงรูปแบบงาน/กิจกรรมใหม่ ๆ และมีคุณภาพมากขึ้นซึ่งเป็นการกระทำให้เกิดขึ้นจากการใช้แนวคิดใหม่ ๆ หรือเป็นการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่จะเกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวม ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ ปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ จากเดิมที่เคยทำ สร้างงาน/กิจกรรมซึ่งไม่เคยทำมาก่อน ทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ และทำงานต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุก ๆ ด้าน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2546 : 1) ระบุว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่ โดยสามารถที่จะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในแง่มุมใหม่ และเป็นกระบวนการใช้ความคิดในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การทำงานของบุคคลที่มีทักษะ ความสามารถ ส่วนบุคคล หรือกลุ่มบุคคลรวมตัวกัน โดยใช้ความรู้ ประสบการณ์ เพื่อจะนำมาแก้ไขปัญหา ปรับปรุงงานที่ตนเองรับผิดชอบ และพัฒนาสิ่งที่เป็นอยู่เดิม ให้มีคุณภาพและสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานเป็นการกระทำที่เป็นพฤติกรรม ที่แสดงออกมาของพนักงาน เพื่อจะนำสู่การปฏิบัติของพนักงานที่เกิดการยอมรับในหน่วยงาน และมีความสำเร็จในงาน ตลอดจนสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหาร พนักงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จนเกิดความเชื่อถือ ยอมรับ ไว้วางใจแก่คนในองค์กรมากขึ้น ดังนั้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้องค์กรของตน มีความน่าอยู่ที่ดี บรรยากาศที่ดี ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดมาศึกษา กับกลุ่มพนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดของ คณพศ สิทธีเลิศ (2548 : 7-9) ที่กล่าวว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงาน 7 ประการ อันได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการและการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำประเด็นมาสรุป เพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายและองค์ประกอบขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นับเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญ และมีบุคลากรจำนวนมากในองค์กร เข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายสำคัญในการบริการการศึกษา ให้กับประชาชนทั่วไป ที่ต้องการเข้ามาศึกษาหาความรู้ ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรที่บริการด้านการศึกษาในระดับภูมิภาคและระดับท้องถิ่น และมีโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพแก่ประชาชนในระดับท้องถิ่นของจังหวัดมหาสารคาม ในฐานะผู้นำองค์กรจะต้องเกี่ยวข้องการบริหารจัดการองค์กรให้มีการดำเนินงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ดังนั้น ในการบริหารงานจึงควรทำความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิผลต่อไป

1.1 ความหมายขององค์กร

คำว่า องค์กร มีผู้ให้ความหมายหลายท่าน ไว้ดังนี้

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551 : 23) กล่าวว่า องค์กร หมายถึง ระบบที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของบุคคลอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

วันชัย มีชาติ (2550 : 3) กล่าวว่า องค์กร หมายถึง การรวมตัวกันของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีการรวมตัวกันเพื่อกำหนดกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกัน ซึ่งกิจกรรมที่ร่วมกันดำเนินการนั้น บุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้

สมยศ นาวิการ (2548 : 30) กล่าวว่า องค์กรเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่กำหนดเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

กิบสัน และคณะ (Gibson et al. 2003 : 5) ให้ความหมายขององค์กรว่า เป็นหน่วยงานที่มีการประสานงานกัน โดยประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า องค์กร หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ได้ร่วมกระทำหรือปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างและการประสานงานที่กำหนด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน จะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นับเป็นองค์กรหนึ่งที่มีสมาชิกกลุ่มมาทำงานร่วมกัน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดทิศทางขององค์กร มีการกำหนดโครงสร้างและกระบวนการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมขององค์กร เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

1.2 องค์ประกอบขององค์กร

องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐ หรือองค์กรธุรกิจต่างมี องค์ประกอบที่สำคัญ คือ จะต้องมียุคมุ่งหมายขององค์กร มีโครงสร้าง มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร ดังต่อไปนี้ (สมยศ นาวิการ. 2548 : 35-37)

1.2.1 ยุคมุ่งหมายขององค์กร (Organization Goal) หมายถึง เป้าประสงค์ของ การบริหารงานที่องค์กรต้องการทำให้สำเร็จ เช่น องค์กรธุรกิจมียุคมุ่งหมายต้องการ ตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการแสวงหากำไร และให้ ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงานหรือโรงพยาบาล มียุคมุ่งหมายที่จะให้การบริการดูแล สุขภาพแบบองค์รวมที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจใน ขณะเดียวกันต้องให้องค์กรมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ถือหุ้นของโรงพยาบาล ผู้บริจาคเงินให้กับโรงพยาบาล เป็นต้น ยุคมุ่งหมายขององค์กรจะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลมาทำงานร่วมกัน ถึงแม้ว่ายุคมุ่งหมายของแต่ละ บุคคลที่ทำงานจะมีความสำคัญ แต่ยุคมุ่งหมายขององค์กร โดยรวมมีความสำคัญกว่าเพราะจะ เป็นจุดเน้นให้สมาชิกทุกคนในองค์กรให้บุคคลมองไปในอนาคต และมีการวางกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้เกิดการดำเนินงานตามที่มุ่งหวัง ดังนั้น ยุคมุ่งหมายขององค์กรจึง อาจส่งผลให้จำเป็นต้องมีการพัฒนา โครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรให้ สอดคล้องกับยุคมุ่งหมายที่กำหนดไว้ด้วย

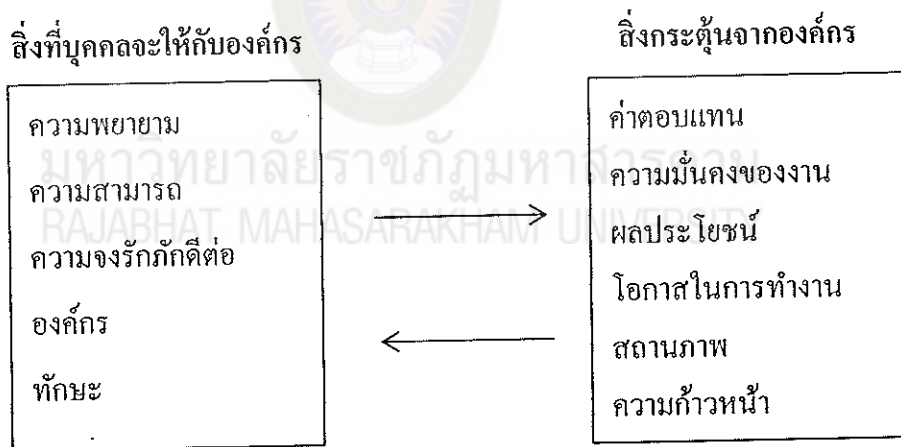
1.2.2 โครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) หมายถึง ระบบของ งาน การรายงาน และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ในการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ โดยการออกแบบโครงสร้างขององค์กร นอกจากจะเป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และ ความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ แล้วยังเกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มกิจกรรมใน การทำงานเป็นแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ การประสานงาน การสื่อสาร และกลไกควบคุมการ ทำงานภายในองค์กรอีกด้วย ซึ่งการมองโครงสร้างขององค์กร อาจพิจารณาจากรูปแบบและ การดำเนินกิจกรรมขององค์กร หรืออาจพิจารณาจากความสัมพันธ์ของส่วนราชการต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ แผนผังองค์กรนั่นเอง (Organization Chart) โดยทั่วไปโครงสร้างของ องค์กรประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1) โครงสร้างนั้นต้องมีการระบุงานหรือกระบวนการทำงานที่ให้ บรรลุยุคมุ่งหมายขององค์กร

2) โครงสร้างจะต้องรวบรวมและเชื่อมโยงงานส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดผลผลิตในระดับที่พึงประสงค์ การทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรต้องเกี่ยวข้องกันมากเท่าใด การประสานงานระหว่างฝ่ายจะยังมีความจำเป็นมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม โครงสร้างองค์กรที่ออกแบบมาตั้งแต่เริ่มแรกสามารถมีการปรับเปลี่ยนได้เมื่อมีความจำเป็น สถานการณ์ที่ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร คือ เมื่อองค์กรเผชิญกับปัญหา เมื่อสภาวะแวดล้อมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อนโยบายขององค์กร

1.2.3 บุคคล ในองค์กรย่อมประกอบด้วยหลาย ๆ คน มาทำงานร่วมกัน ซึ่งบุคคลและองค์กรต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ บุคคลจะถูกองค์กรคาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม ความสามารถ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ทักษะ การทุ่มเทเวลาและศักยภาพ ในขณะที่เดิวก่อนองค์กรก็ถูกคาดหวังจากบุคคลว่า จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในเรื่องค่าตอบแทน ความมั่นคงของงาน ผลประโยชน์ โอกาสในการทำงาน สถานภาพและความก้าวหน้า ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร

ที่มา : สมยศ นาวิการ (2548 : 41)

สรุปได้ว่า องค์กรประกอบของ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จะต้องประกอบด้วยบุคคลในองค์กร จุดมุ่งหมายขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ซึ่งโครงสร้างขององค์กรจะเป็นตัวแบ่งอำนาจหน้าที่ให้บุคคลในองค์กร รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมขององค์กรและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรเป็นผลให้องค์กรบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย

1.3 สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organization Environment)

สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารจัดการองค์กร ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรง ต่อการดำเนินงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ, 2552 : 112)

1.3.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) ได้แก่ แรงผลักดันที่อยู่ ภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลแบบทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงต่อองค์กร ได้แก่ อิทธิพลจากการเมือง และกฎหมาย เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ ตัวอย่าง สภาพแวดล้อมทั่วไปที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เช่น ภาวะทางเศรษฐกิจ การเปิดเสรีทางการค้า ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สารสนเทศและ การคุ้มครองผู้บริโภค โภคที่มีเพิ่มมากขึ้น

1.3.2 สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร (Task Environment) เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรและการ ดำเนินงานขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ คู่แข่งขัน ผู้ขาย วัตถุดิบ วัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน ตลาดแรงงาน นโยบายและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน รัฐที่เข้ามาควบคุมกำกับ

1.3.3 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) เป็น แรงผลักดันในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการและการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหาร ระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางลงมา พนักงานของมหาวิทยาลัยทุกคน คณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย และความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรดำเนินงาน ได้ บรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นับเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย โครงสร้าง บุคคล และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ที่ส่งผล ต่อการดำเนินงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับองค์ประกอบเหล่านี้ และสามารถ บริหารองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะประเด็นสภาพแวดล้อมภายในจะมี ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง หลายฝ่ายและในแต่ละฝ่ายผู้บริหารควรให้ความสำคัญเท่า ๆ กัน โดยกำหนด งานให้มีความครอบคลุม การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องของสภาพแวดล้อมขององค์กร ที่มีผล โดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กรและส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ซึ่ง สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ ประชาชน ส่วนราชการอื่น นโยบายและเจ้าหน้าที่ของ

รัฐเข้ามาควบคุม ในการกำกับติดตาม และนำไปใช้ในการทำแบบสอบถามในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีผู้สนใจศึกษาจำนวนมาก และได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้แตกต่างกัน เพื่ออธิบายพฤติกรรมของคนในองค์กร ได้ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วย่อมนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ซึ่งนักวิชาการหลายท่านจึงให้ความสนใจ และได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

ภาสิริ ปัญญา (2553 : 5) กล่าวว่า ผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สิ่งที่เป็นคุณลักษณะภายในของพนักงาน โดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานจะทำงานได้ดีอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรตระหนัก และให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด ได้เปิด โอกาสให้พนักงาน ได้แสดงบทบาทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

ณัฐพร ยี่สุน (2552 : 7) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความหมายอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก

ภัทรพล ภายจนปาน (2552 : 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กร ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและจิตใจ เพื่อที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551 : 28) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของบุคลากร ที่มีความสัมพันธ์เหนียวแน่นเป็นสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน

ชวลีพร ชัยมา (2550 : 16) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความผูกพันทั้งทางด้านความรู้สึกและผลตอบแทนที่ได้รับ โดยมีความรู้สึกเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ขอมอบในวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การตั้งใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ การมีความจงรักภักดีและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป

วารุณี คำแก้ว (2550 : 8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความตั้งใจเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตลอดจนมีความภูมิใจในองค์กร และมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

ภวภัทร หิรัญกนก (2548 : 12) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะซึ่งบุคคลมีความรู้สึกถึงการมีความเกี่ยวข้องกันในการแสดงออกทางกรกระทำ และมีความเชื่อต่อองค์กร

อลิษา สุขปีติ (2548 : 9) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะทุ่มเทแรงกายความคิดสร้างสรรค์ความสามารถที่มีทั้งหมดเพราะตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป

จิรารัตน์ ศรีเจริญ (2546 : 16) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีการขอมอบเป้าหมายค่านิยมขององค์กรพร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะแสดงพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร

เฮอ์เบิร์ต และอาร์เธอร์ (Herbert and Arthur. 1976 ; อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2551 : 20) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การประสานพฤติกรรมของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กรซึ่งได้กำหนดกิจกรรมและเสนอแนะทางการ

เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ไว้แล้ว การที่สมาชิกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้น จะเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

บุชานัน (Buchanan. 1974 ; อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2551 :19) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงสัมพันธภาพของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นอย่างซ้ำ ๆ โดยความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกทาง พฤติกรรม และทางทัศนคติที่มีต่อองค์กรในองค์กรรวม พร้อมทั้งยินดีและเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กร สามารถแสดงออกมาในลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

จากที่ได้กล่าวแล้วว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรและยังเป็นตัวทำนายการลาออกของพนักงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลยซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง และสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรปรารถนาซึ่งยังมีนักวิชาการอีกหลายคนได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

วิลาวรรณ สว่างศรี (2549 : 8) ได้นิยามความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กรและยังเป็นตัวทำนายการย้ายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

หรือไม่มีเลยซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเองและสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร

สกาวัตน์ อินทุสมิต (2548 : 76) ได้ให้ความสำคัญไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออก จากงานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานเสียอีก คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กร โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานและความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงานถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

ไอแวนเซวิช, โคโนปาเก้ และแมททีสัน (Ivancevich, Konopaske and Matteson. 2005 ; อ้างถึงใน ดำรงฤทธิ จันทมงคล. 2550 : 18) ระบุว่า “หลักฐานงานวิจัยชี้บ่งว่าการขาดซึ่งความผูกพันสามารถลดประสิทธิภาพขององค์กรได้” และระบุว่า “ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลทำให้ค่านางานอื่นน้อยลง” นั้น หมายถึง พนักงานในองค์กรจะมีอัตราการเข้า-ออกงานลดลงหรือมีอายุงานมากขึ้นเอง

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร จากนักวิชาการกล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเทียบกับเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากร และพนักงานของมหาวิทยาลัย ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สุดท้ายก็จะนำไปสู่องค์กรที่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการหลายท่าน ที่สนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร แต่ก็ยังมีได้มีข้อสรุปที่แน่ชัดว่า อะไรบ้าง คือสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ละท่านได้มองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรตามแตกต่างกันออกไป ดังนี้

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2551 : 21) สรุปความว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัย 3 อย่าง คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายทักษะในงาน ความเป็นเอกลักษณะของงาน ผลสะท้อนกลับของงาน และโอกาสได้ปฏิบัติกับผู้อื่นในการทำงานนั้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ทักษะคติของกลุ่มองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าคุณองค์กรเป็นที่พึงได้

วิภาดา คุปตานนท์ (2551 : 181) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันระหว่างคนกับองค์กรมีหลายประการ เช่น ความพึงพอใจในงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี ความผูกพันกับกลุ่มเพื่อสนิท ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความศรัทธา เลื่อมใส ความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถและความดีของหัวหน้างาน ชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์กร ผลตอบแทนต่อการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าตัวเงิน วัฒนธรรมองค์กร การยอมรับนับถือทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์ (2550 : 25) ได้ศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ประการ ที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร คือ ประการที่หนึ่งลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งอายุการทำงานในองค์กร และความแตกต่างในความรุนแรงของความต้องการประการที่สอง ลักษณะงาน เช่น ความสำคัญของงานที่ทำ และโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ประการสุดท้าย คือ ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนคำพูดและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 34) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของความมั่นคงของสมาชิกในองค์กร ว่าบุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องอาศัยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เยาว์ปัญญา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) คือ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โครงสร้างของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ รายรับ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546 : 5) ได้สรุปถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน, ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง และประสบการณ์ในงาน คือ การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือ เป็นโทษ มีผลต่อความผูกพันขององค์กรองค์กรพึงพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง ทักษะคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

บารอน และกรีนเบิร์ก (Baron and Greenberg, 1990 ; อ้างถึงใน ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์, 2550:24) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่

1. ตั้วงาน คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่สูง การมีอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจและความหลากหลายของงาน มีส่วนทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ในทางตรงข้ามหากมีความตึงเครียดหรือมีความคลุมเครือในบทบาทจะทำให้องค์กรลดลง
2. โอกาสในการจ้างงาน คือ ถ้าบุคคลรับรู้ว่ามีโอกาสในการหางานอื่น หรือมีทางเลือกที่มากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง
3. ลักษณะส่วนบุคคล คือ บุคคลที่อายุมาก มีระยะเวลาการทำงานที่นาน หรือมีความอาวุโสกว่าในตำแหน่งงาน และบุคคลที่พึงพอใจกับระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันในระดับสูง
4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการรูปแบบของแรงงานทั่วไป เช่น ความพึงพอใจในหัวหน้างาน ความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ให้กับพนักงานขององค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันในระดับสูง

สรุปว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความผูกพันต่อองค์กร และเป็นความสัมพันธ์ที่พนักงานยอมรับเป้าหมายและร่วมจะปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีการแสดงออกด้วยการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพของตนเอง เพื่อความ

เจริญก้าวหน้า และให้มหาวิทยาลัยได้บริหารจัดการสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศทางวิชาการ การที่พนักงานเกิดความรู้สึก ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย นับว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อความคงอยู่ รอดขององค์กร และเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงก่อให้เกิดปัจจัย ดังนี้ คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัย ด้านการจัดการ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

4. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการจำนวนมากที่ให้ความสนใจ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้ทรัพยากรบุคคลคงอยู่กับองค์กร หรือลาออกจากองค์กร อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์กร โดยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กร จะมีผลต่อพนักงานมีความทุ่มเท ความเต็มใจในการปฏิบัติงานทั้งของตนเองและไม่ใช่ของตนเอง อย่างเต็มความสามารถ และประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงการแสดงถึงความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้น พนักงานขององค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความผูกพันในระดับสูงจะมีการแสดงออก จากการปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถ และทุ่มเททั้ง แรงกาย แรงใจ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ในทางกันข้ามการที่พนักงานขาดหรือ มีความผูกพันที่อยู่ในระดับต่ำจากพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกจะเป็นไปในทิศทางที่ไม่พึงปรารถนา เช่น พนักงานปฏิบัติงานไม่เต็มใจ ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความเสียหายต่อ ส่วนราชการ ดังนั้นการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรจึงให้ความสำคัญเป็นประเด็นแรก ๆ ในการบริหารจัดการ ในส่วนของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของแต่ละปีงบประมาณ ตามตัวชี้วัด หมวด 5 (การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล) “การสร้างบรรยากาศการทำงาน ความผาสุกและความพึงพอใจแก่บุคลากร เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อสถาบันอุดมศึกษา” จึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสนใจ เพราะปัจจัยที่สำคัญจะส่งผลให้ มหาวิทยาลัยดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตาม เป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน มาสังเคราะห์เพื่อเข้ากับ บริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้ได้แนวทางในการดำเนินงานตามภารกิจ ของส่วนราชการ โดยกำหนดให้สอดคล้องกับแนวคิดของ ริชาร์ด เอ็มสแตียร์ส (Steers, 1977 : 45- 46) ที่กล่าวว่า ความผูกพันเป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียว เดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับความสัมพันธ์

ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้า พฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงออก คือ ความเต็มใจจะปฏิบัติตาม ความสำเร็จขององค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกมาทางปัจจัย 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นตัวแปรกลุ่มที่ 2 ในการวิจัยในครั้งนี้

4.1 ความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรมีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรพร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้นความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เต็มใจที่จะทำงานยอมรับในค่านิยมและเป้าหมาย ทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างสม่ำเสมอ และยังคงอยากทำงานอยู่กับองค์กร ซึ่งองค์กรอื่นอาจจะมีแรงจูงใจมากกว่าองค์กรปัจจุบัน แต่พนักงานก็มีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ดังที่ สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549 : 19) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร ยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกับตน อีกทั้งความเกี่ยวพันกับองค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร ยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 107) กล่าวว่า การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน และการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงาน และองค์กร โดยรวมอีกด้วย ซึ่งการส่งเสริมให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำได้ด้วยวิธีต่อไปนี้

4.1.1 เพิ่มความสำคัญต่องาน ทั้งนี้เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น ถ้าคนได้รับ โอกาสหรือความไว้วางใจให้มีอำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งได้รับการยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กร

4.1.2 การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตราบที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีประโยชน์ร่วมกันจากการทำงาน เช่น บริษัทดีมีกำไร ผลกำไรก็นำมาจัดเป็นเงินโบนัสตอบแทนและเงินเดือนของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ได้อย่างน่าพอใจ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

4.1.3 ใช้วิธีคัดเลือกบรรจบุคคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กร โดยทั่วไปสิ่งที่เป็นค่านิยมขององค์กรจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่งบอกถึง พันธกิจขององค์กร เนื่องจากการที่ค่านิยมองค์กรยิ่งใกล้เคียงกับบุคคลด้วยเช่นกัน เช่น การยอมรับการเลื่อนตำแหน่ง หรือเป็นการผู้มีส่วนร่วมกับโครงการใหม่ ๆ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องสร้างระบบการให้รางวัลที่ให้ความสำคัญกับบุคคล และความภาคภูมิใจที่บูรณาการเข้ากับเป้าหมายของบุคคลและองค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและธำรงรักษาความผูกพันกับองค์กรให้แก่พนักงาน อย่างไรก็ตาม อภิรัช ศรีเมือง (2549 : 49) ยังกล่าวอีกว่า ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลาสติปัญญา และแรงงานที่ใส่ไปในงาน โดยสิ่งที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพัน คือ ความตั้งใจประกอบด้วย ความรู้สึกถึงเป้าหมาย ห่วงเห่นและภูมิใจ ซึ่งทำให้ความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน และวิธีการหาแหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือและอุปกรณ์จากองค์กร เพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับและมั่นใจในเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานขององค์กรว่าจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุด บริหารงานด้วยความยุติธรรม และดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในองค์กรพนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร เช่น นโยบาย เป้าหมาย ค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร ต่างก็ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะมุ่งมั่นทุ่มเทความสามารถอย่างมากที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร

4.2 ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร

ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร จะกล่าวแสดงถึงความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะอุทิศตนอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนพยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร โดยพนักงานจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้ให้องค์กรอยู่รอด และดำเนินงานให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายที่วางไว้ และเกิดความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึง

พอใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรจะต้องสร้างทัศนคติในทางบวกให้กับพนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรตนเอง ให้ได้มีกิจกรรมทั้งการปฏิบัติงาน การแสดงออกทางความคิดเห็น จากนั้นพนักงานก็คงมีความรู้สึกทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เสมือนว่าตนเองเป็นสมาชิกในกลุ่มหรือเป็นเจ้าขององค์กรนั้น ๆ และสร้างความรู้สึกร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้ กิจกรรมที่จะจัดหรือส่งเสริมให้กับพนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร ฦภูษพันธ์ เจริญนันท์ (2551 : 107) ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กร เกิดความความผูกพันและความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพและคุณภาพของผลงานที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรจะเกี่ยวข้องกับ ความสามารถของบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญ 3 ประการ

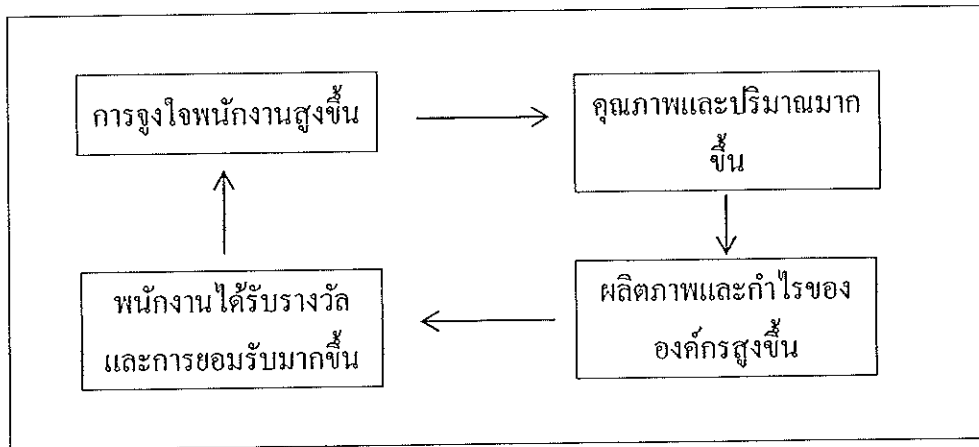
4.2.1 ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยจะมีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรก่อนข้างถาวร

2.2.2 ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบ ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะก่อนข้างเห็นแก่ส่วนตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

4.2.3 ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะมีชีวิตส่วนตัวก่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาครัฐการพบว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

จะเห็นได้ว่า ฦภูษพันธ์ เจริญนันท์ (2551 : 80) ใช้วิธีการเพื่อการจูงใจจะมีพลังมีความพยายามในการแสดงออก เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย กระตุ้นใ้บุคคลมีการจูงใจในงาน เขาก็จะทุ่มเทและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป้าหมายขั้นพื้นฐานของการจูงใจประกอบด้วย 3 ประการดังต่อไปนี้

1. ดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพให้ร่วมงานกับองค์กร
2. กระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานและสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ
3. รักษาพนักงานที่มีความสามารถสูงให้อยู่กับองค์กร



แผนภาพที่ 2 แบบจำลองการจูงใจกับความสำเร็จขององค์กร

ที่มา : ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ (2551 : 80)

จากภาพประกอบจะเห็นว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจสูงจะทำงานอย่างมีคุณภาพและปริมาณมากขึ้นซึ่งจะมีผลต่อผลิตภาพ (Productivity) และกำไรขององค์กรและจะมีผลต่อรางวัลและการได้รับการยอมรับของบุคคล ทำให้บุคลากรมีการจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

สรุปว่า ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเสียสละตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ชื่อเสียงขององค์กร ความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กร พนักงานที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทำงานด้วยความมีน้ำใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จ

4.3 ความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

องค์กรใดที่พนักงานมีความผูกพันระดับสูง แสดงได้ว่าองค์กรนั้น มีการแสดงออกของพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร แต่พนักงานแสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานในองค์กรเดิมนั้น ไม่คิดที่จะ โอนย้ายไปอยู่องค์กรอื่น ยังคงความต้องการจะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง การเมืองภายใน สังคมวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลง ก็ยังคงเป็นพนักงานขององค์กรนั้น ไม่คิดจะเปลี่ยนใจ นั่นคือ พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแรงกล้า มีความจงรักภักดี ต่อองค์กร ซึ่งนอกเหนือจากการเป็นสมาชิกของ

องค์กรแล้วก็ตาม ไม่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรและเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะมีพฤติกรรมกระทำที่มีความต่อเนื่องสม่ำเสมอ ในการทำงาน ไม่คิดที่จะละทิ้งต่อหน้าที่ หรือ โยกย้าย หรือเปลี่ยนที่ทำงาน พนักงานที่มีความผูกพัน รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ได้แก่ มีความจงรักภักดี เลื่อมใสศรัทธาต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรได้ ด้วยเจตนารมณ์และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากขึ้นเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และเกิดความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. 2549 : 207-208) ซึ่งการที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้นั้น จะต้องให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจในงานจะมีด้วยกัน 6 ประการ (วิเชียร วิทยาอุดม. 2551 : 77-81) ดังนี้

4.3.1 ค่าจ้าง (Pay) เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในงาน เพราะว่าเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการ เป็นสิ่งที่พนักงานมักมองเห็นค่าจ้างเป็นเงาสะท้อนของการมีคุณค่าในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

4.3.2 ตัวงาน (The Work Itself) แสดงถึงบทบาทหลักว่าพนักงานมีความพึงพอใจกับงานของพวกเขาอย่างไร งานที่ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นอิสระในการทำงาน จะทำให้พนักงานทำงานได้ดี และมีความพอใจในงานของเขาเพิ่มขึ้น

4.3.3 การส่งเสริม (Promotions) โอกาสในการส่งเสริมอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อความพอใจในงานได้ โดยเฉพาะเกิดความพอใจในตำแหน่ง การส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นภายในองค์กรจะสร้างความพอใจในงานให้กับพนักงานที่ได้รับการส่งเสริมเพิ่มมากขึ้น เป็นผลให้พนักงานผู้นั้นมีความเต็มใจตั้งใจจะทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรมากยิ่งขึ้นกว่าการได้รับอิสระหรือมากกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น การส่งเสริมมีผลอย่างมากกับความพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยความผลตอบแทนที่ได้รับในแต่ละตำแหน่งจะแตกต่างกันไป ผลตอบแทนที่ได้จะมีความสัมพันธ์กับตำแหน่ง ซึ่งจะเห็นได้จากผู้บริหารจะได้รับเงินจากการส่งเสริมมากกว่าพนักงานทั่วไปในองค์กร โดยการเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานของบริหารกับตำแหน่งงานของพนักงานในตำแหน่งอื่น ๆ

4.3.4 การควบคุมดูแล (Supervision) การดูแลมีส่วนร่วมสำคัญต่อความรู้สึกพอใจในตำแหน่งและในการทำงานเป็นอย่างมาก การดูแลมีอยู่ด้วยกัน 2 แบบ คือ

1) การเอาพนักงานเป็นศูนย์กลาง (Employee Centered) ผู้บริหารจะเป็นผู้สนับสนุนความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาลงไป และเป็นคนคอยดูแลพนักงานเหมือนญาติ ซึ่งดูเหมือนว่าเป็นบ่อเกิดในความพอใจของพนักงานและลูกจ้าง

2) การให้ความพอใจแก่พนักงาน ให้อำนาจหรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก่พนักงาน พนักงานที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะก่อให้เกิดความพอใจในงาน

4.3.5 กลุ่มทำงาน (Work Group) การเป็นมิตรและการร่วมมือกันของผู้ร่วมงานเป็นบ่อเกิดของความพอใจในงานของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะกับสายงานบางอย่างที่ไม่ชอบงานที่ต้องแยกงานออกจากคนอื่น ชอบการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งทำให้ได้มีโอกาสในการสนทนากัน ในขณะที่ทำงาน พนักงานมักจะร่วมมือร่วมใจกันแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของพวกเขา อย่างไรก็ตามกลุ่มทำงานจะต้องมีผู้บริหารที่ดีในการดึงความร่วมมือ และต้องไม่มีการให้ความสำคัญกับพนักงานฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมากเกินไป เพราะอาจจะสร้างความไม่พอใจให้แก่พนักงานอีกฝ่ายหนึ่งได้

4.3.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) เป็นสภาพทั่วไปในบรรยากาศที่ทำงาน เพื่อสร้างความพอใจให้แก่พนักงาน เหตุผลที่ทำให้ต้องจัดสภาพของการทำงานให้ดีขึ้นมาจากสาเหตุดังนี้

1) ถ้าคนทำงานอยู่ในสภาพของการทำงานที่ไม่ดี เช่น เมื่อมีความร้อนมาก หรือมีแสงสว่างน้อย ก็จะก่อให้เกิดความไม่สบายของร่างกาย อากาศที่สกปรกหรือมลพิษ หรือมีการระบายอากาศที่น้อย อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายได้และยังเป็ตัวสร้างปัญหาในการทำงานอีก

2) สภาพการณ์ที่ทำงานมีความสำคัญต่อพนักงาน ควรให้ความเป็นอิสระแก่พนักงาน ถ้าหากมีใครต้องบังคับให้พนักงานต้องปฏิบัติงานเป็นเวลานาน หรือทำงานล่วงเวลาจนมากเกินไป พนักงานอาจจะเกิดความเบื่อหน่ายจากการปฏิบัติงานในที่สุด อาจจะถึงขั้นลาออกจากงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรจัดตารางเวลาของการทำงานให้เหมาะสม ควรให้เขามีเวลาอยู่กับครอบครัวกับเพื่อนและสามารถหาความบันเทิงจากภายนอกได้บ้าง ในทางกลับกันถ้าให้พนักงานมีวันหยุดสั้น ๆ หรือวันหยุดเทศกาล หรือวันหยุดในระหว่างชั่วโมงการทำงานบ้าง ก็อาจเป็นการเพิ่มคุณภาพในการทำงานได้อีกด้วย

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มที่จะจากองค์กร ไป มีนักวิชาการอธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมอง คือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Organization Commitment) หรือที่เรียกว่า Side bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่นเขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual Organization Goal Congruence Orientation) หรือเรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment)

จากมุมมองของ ฌ็อง-พอล แซทเทอร์ (2551 : 80) ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานต่อในองค์กร โดยไม่คิด ที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น ไม่ว่าจะมิอะไรเปลี่ยนแปลงภายในหรือมีสิ่งดึงดูดจากภายนอกก็ยังคงต้องการเป็นพนักงาน การต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กรนั้น เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากค่าจ้างที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน มีการส่งเสริมให้พนักงานมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีการร่วมมือร่วมแรงในการทำงาน เป็นทีม และมีบรรยากาศการทำงานที่ดี

วิภาดา คุปตานนท์ (2551 : 107-108) กล่าวว่า การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร (Retaining Employees) มีความสำคัญเนื่องจากการมีอัตราการลาออก หมายถึง การสูญเสียแรงงานและค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ในการสรรหา การฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงาน ซึ่งนับเป็นต้นทุนที่มีราคาแพง ตัวแปรสำคัญที่ช่วยรักษาให้พนักงานอยู่กับองค์กร คือ ความพึงใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่เป็นบวกต่อองค์กรที่มีผลต่อการทำงาน ความพึงใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เกิดขึ้นเมื่อการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์มีการออกแบบงานที่ดีและจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน บทบาทที่มีความสำคัญ ความรับผิดชอบและการก้าวหน้าในการทำงาน การดึงดูดใจพนักงาน (Attracting Employees) เป็นวิธีการหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถทำเพื่อการดึงดูดใจพนักงาน คือ การหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรหลายตัวที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายในการทำงาน (Work Policies) ความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงานต่าง ๆ (Interpersonal Work Relationship) สภาพการทำงาน (Work Condition) การจ่ายค่าจ้าง (Pay) และความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

จะเห็นได้ว่า การศึกษาองค์กรที่มีความผูกพัน มีประโยชน์มากเพราะการที่ผู้บริหารองค์กรได้ทราบสภาพปัญหาของพนักงาน ว่าระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ต่องาน ต่อผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้ปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนการที่ได้รับทราบปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงนำมาเทียบเคียงกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า พนักงานมีขวัญกำลังใจ และมีความผูกพันในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะส่งผลดีต่อมหาวิทยาลัย ว่าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตามความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร แต่หากมหาวิทยาลัยไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ ก็จะลดความพอใจหรือไม่สามารถรักษาการเป็นพนักงานในมหาวิทยาลัยได้ หากมหาวิทยาลัยไม่นำเรื่องของขวัญกำลังใจมาบริหารจัดการด้านบุคคล ก็อาจส่งผลให้พนักงานลาออกจากมหาวิทยาลัยได้ ซึ่งเป็นสัญญาณเตือนว่าการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ควรมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการสร้างความพอใจ แรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง และเกิดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

5. ระดับของความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันระบบการบริหารงานขององค์กรทั่วไป มีการปรับเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม และอื่น ๆ ทำให้มีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน เช่น การปรับเปลี่ยน เพิ่ม – ลด ขนาดขององค์กร เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับภารกิจหรือการดำเนินงาน การแข่งขันสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงมีผลต่อความผูกพันระดับจิตใจและความผูกพันระดับภายนอก ที่มีผลต่อการแสดงออกถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อความผูกพันทั้งสามารถวัดได้

ระดับของความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ สว่างศรี. 2549 : 8) ได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลาย ๆ ประการของงานซึ่งแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกไม่พอใจในงานมีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวมและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้อัตราการขาดงานการลาออกลดน้อยลง
2. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานกล่าว คือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้พนักงาน

มีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์องค์กรและส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย

3. ความพึงพอใจในงานระดับสูงเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร (Baron, 1986 : 165) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการใช้ – ออกจากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีกกล่าวคือ

3.1 ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่มุมหนึ่งของงานเท่านั้น

3.2 ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom and Davis, 1989 : 98) ได้แสดงตารางผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆ ไว้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆ

ระดับความผูกพัน	องค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	การลาออกลดน้อยลง ความเสียหายในการปฏิบัติงาน น้อยลง คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	การลาออกความเหน็ดเหนื่อย การขาดงานเพิ่มขึ้น ขาดความตั้งใจที่จะคงอยู่ใน องค์กร ปริมาณงานต่ำไม่จรรีกรักดีต่อ องค์กร เกิดพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	บุคลากรคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น สกัดกั้นความตั้งใจในการลาออก	บุคลากรจะจำกัดบทบาทของ ตัวเอง บุคลากรจะชั่งน้ำหนักระหว่าง ความต้องการขององค์กรกับความ ต้องการไม่ทำงาน ประสิทธิผลขององค์กรลดลง

ระดับความผูกพัน	องค์กร	
3. ระดับสูง	รู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงาน บุคลากรยอมรับความต้องการ ขององค์กรในการเพิ่มผลผลิต ระดับการแข่งขันในหน้าที่การ งานเพิ่มขึ้น จุดประสงค์ขององค์กรบรรลุ เป้าหมาย	ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร จะใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ได้ บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดความคิดสร้างสรรค์และ ขาดการปรับตัว จะทำผิดกฎและไม่เข้าข้างองค์กร

ที่มา : นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom and Davis. 1989 : 98)

สรุปได้ว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นั้นสามารถวัดด้วยระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อมหาวิทยาลัย ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือ สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยมีให้ ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานไม่เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยมีให้ ก็จะทำให้เกิดผลด้านลบแก่มหาวิทยาลัย ดังนั้น ระดับความพึงพอใจสามารถวัดได้ และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และองค์กร สำหรับหลักเกณฑ์ที่จะบอกว่าพนักงานมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยหรือไม่นั้นจะต้องดูความเชื่อมโยง ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สำหรับการประเมินต้องนำเกณฑ์นั้น มาสร้างตัวชี้วัดเพื่อสร้างเกณฑ์ระดับคะแนนเพื่อวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และประโยชน์สูงสุดแก่มหาวิทยาลัย

6. ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร มีหลายแนวคิด ดังนี้

6.1 แนวคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กร ในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อคนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะแสดงพฤติกรรมต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวา ในการทำงาน และไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานการที่คนผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนหากจะละทิ้งสภาพการเป็นสมาชิกหรือลาออก

จากองค์กร ไปซึ่งผลเสียนี้อาจพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป

ริทเซอร์ และทริซ (Ritzer and Trice. 1969 : 475-478) กล่าวแนวคิดเรื่องความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน หรือ Side-bet ของ Becker มาทดสอบและขยายความต่อโดยทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จากกลุ่มอาชีพผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำนวน 623 ราย โดยมีสมมติฐานในการทดสอบจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้เหตุผลว่าคนที่มียู่มากจะมี Side-bet มากส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความคิดสนับสนุนว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะมีโอกาสในการเลือกอาชีพน้อยทำให้เขาสร้าง Side-bet มากกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความเชื่อว่าผู้ที่สมรสแล้วจะมีภาระความรับผิดชอบมากกว่าคนโสดจึงมี Side-bet ต่อองค์กรมากกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากปริมาณ Side-bet มีลักษณะสะสมซึ่งต้องอาศัยระยะเวลา ดังนั้น ผู้ที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ยังไม่ได้สะสม Side-bet มากจึงไม่รู้สึกสูญเสียมากหากคิดจะลาออกเงินเดือนที่ได้รับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเพราะผู้ที่มีเงินเดือนมากย่อมสูญเสียมากหากจะออกจากองค์กร ผลการศึกษาปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรอายุเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร Ritzer และ Trice ได้ให้ข้อเสนอว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปรากฏการณ์ทางจิตวิทยา เช่น ความพอใจในงาน หรือเป็นทัศนคติไม่ใช่ปรากฏการณ์ทางโครงสร้างดังที่ Becker ยืนยันแต่ปัจจัยหรือตัวแปร โครงสร้างก็ยังคงเป็นส่วนหนึ่งที่จะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

6.2 แนวคิดทางด้านทัศนคติ

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวความคิดนี้ มีผู้ให้ความสนใจมากกว่าแนวคิดแรกผู้สนใจแนวคิดนี้ คือ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวคิดนี้มองว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีเป้าหมายและความหวังในการดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ (Sheldon. 1971 : 143) นักวิชาการที่เป็นแนวคิดนี้ก็คือ Steers and Porter (1991) ผู้ซึ่งจำแนกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่หนึ่ง ความรู้สึกผูกพันอย่างแนบแน่นเห็นที่มีต่อองค์กรที่ตนเองทำอยู่ องค์ประกอบที่สอง เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและ

องค์ประกอบที่สาม มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว เมื่อเทียบเคียงกับหลักการ บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทำให้สามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับการ วางแผนทรัพยากรมนุษย์ วางอัตราค่าจ้าง และที่สำคัญผู้บริหารสามารถบริหารทรัพยากรบุคคล ในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทราบถึงความต้องการของพนักงานและ ความสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อ มหาวิทยาลัย เพื่อก้าวเข้าสู่การรักษา การไม่โยกย้ายสถานที่ทำงาน จะได้มาซึ่งการเป็นสมาชิก ของมหาวิทยาลัย เนื่องจากองค์กรใดไม่มีการตรวจสอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ก็ส่งผลให้การลาออกของพนักงานจำนวนมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าองค์กรไม่มีศักยภาพในการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนั้นความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ก็ส่งผลถึงการ แสดงออกของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กรทำให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาของ มหาวิทยาลัย

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 และ โครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้มีการพัฒนาเป็นลำดับ ดังนี้

พ.ศ. 2468 ตั้งเป็น “โรงเรียนประถมกสิกรรม”ขึ้นที่บริเวณวิทยาลัยเทคนิค มหาสารคามในปัจจุบัน

พ.ศ. 2470 ได้ย้ายไปตั้งที่โคกอีด้อย อยู่ห่างจากตัวเมืองมหาสารคามไป ทางทิศตะวันตก ประมาณ 4 กิโลเมตร ซึ่งเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในปัจจุบัน

พ.ศ. 2473 เปลี่ยนฐานะเป็น โรงเรียนประถมวิสามัญและฝึกหัดครู กสิกรรมขั้นต่ำ

พ.ศ. 2474 ได้ยุบเลิกแผนกฝึกหัดครูกสิกรรมขั้นต่ำเหลืออยู่เฉพาะ โรงเรียนประถมวิสามัญ

พ.ศ. 2481 ยกฐานะเป็น โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัด
มหาสารคาม

พ.ศ. 2498 เปลี่ยนฐานะเป็น โรงเรียนฝึกหัดครูมหาสารคาม

พ.ศ. 2505 ได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูมหาสารคาม

พ.ศ. 2519 จัดระบบงานใหม่ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู และ พ.ศ.
2518 มีผลให้วิทยาลัยครูมหาสารคามเป็นสถาบันอุดมศึกษา

พ.ศ. 2535 (14 กุมภาพันธ์) วิทยาลัยครูทุกแห่งได้รับพระราชทานนามว่า
“สถาบันราชภัฏ” ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Rajabhat Institute” และต่อท้ายด้วยชื่อเดิมหรือชื่อจังหวัด
แปลว่า “คนของพระราชอา”

พ.ศ. 2538 (25 มกราคม) ยกฐานะเป็นสถาบันราชภัฏมหาสารคาม และ
ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏพ.ศ. 2538 และวันที่ 6 มีนาคม 2538
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าพระราชทานพระราชลัญจกรประจำ
พระองค์ ให้เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันราชภัฏ

พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตรา
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งส่งผลให้สถาบันราชภัฏมหาสารคาม เปลี่ยน
สถานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 จนถึงปัจจุบัน

2. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.1 สถานภาพปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีเป้าหมายหลักที่จะผลิตบัณฑิต เพื่อ
ตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์
: มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมา
ภิบาล เพื่อตอบสนองกลยุทธ์ 1 : พัฒนาระบบการบริหารที่มีธรรมาภิบาล กลยุทธ์ 2 : พัฒนา
บุคลากรให้มีความรู้เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย
ต่อไป 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. วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง
23. บัณฑิตวิทยาลัย
24. สำนักงานอธิการบดี
 - 24.1 กองกลาง
 - 24.2 กองคลัง
 - 24.3 กองบริหารงานบุคคล
 - 24.4 กองนโยบายและแผน
 - 24.5 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 สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้อคนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าว จะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศไทย

- 3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในอัตลักษณ์ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
- 4) เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองท้องถิ่น ให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชน และท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
- 5) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
- 6) ประสานให้เกิดการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 7) ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทาง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
- 8) ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ ในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 9) จัดระบบบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพได้มาตรฐาน

2.3 วัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.3.1 เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ มีความรู้ความสามารถและทักษะในระดับมาตรฐานสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างมีเหตุผล และส่งเสริมสนับสนุนการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้พิการ ผู้มีความสามารถพิเศษ บุคลากรประจำการ และประชาชนทั่วไป

2.3.2 เพื่อผลิตผลงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการพัฒนาท้องถิ่นและภูมิภาค เพื่อนำไปสู่การแข่งขันของประเทศได้อย่างยั่งยืน

2.3.3 เพื่อเป็นคลังปัญญาของสังคม เพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมให้เข้มแข็งบนพื้นฐานความรู้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และยกระดับการให้บริการวิชาการเพื่อก้าวสู่การเป็นคลังปัญญาของสังคม

2.3.4 เพื่อทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย และท้องถิ่น อีสาน โดยการต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน

2.3.5 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพทางวิชาการและงานวิจัยร่วมกับสถาบันวิชาการต่างประเทศในภูมิภาคอาเซียนเอเชีย และนานาชาติ

2.3.6 เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล และสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่าง ยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

2.4 เป้าประสงค์แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำหนดไว้ ดังนี้

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 สนับสนุนการสืบสานและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

3.2 สนับสนุนและกำกับการบริหารจัดการทั่วไปของมหาวิทยาลัยในอำนาจและหน้าที่ตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

3.3 ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในประเทศและนานาชาติ

3.4 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผน และการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัยตามพันธกิจทุกด้าน เพื่อให้บรรลุผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว

3.6 ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยในการพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและพัฒนาท้องถิ่น

3.7 ส่งเสริม สนับสนุนการผลิตบัณฑิต และพัฒนาครู ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ

3.8 ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์และบุคลากร รวมทั้งระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

4. งานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มีบุคลากรได้จัดทำงานวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรในด้านหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจเพื่อเป็นแนวทางการทำวิจัยในครั้งนี้

ศุมาตรี ทุงจันทร์ (2556 : 78) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพื่อนร่วมงานให้ความเอาใจใส่ มีความเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กร โดยยึดเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และประการหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเองส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานไม่ค่อยเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ ซึ่งการทำงานบางครั้งก็ไม่มีวันหยุดพักผ่อน ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานขึ้น ส่งผลต่องานที่ทำ ปัจจัยด้านความรักในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เกิดจากหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด มีความเป็นระบบ ระเบียบแบบแผนที่แน่นอน มีขอบเขตที่แน่นอน งานตรงกับความรู้ความสามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้สะดวกมากขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในงานที่ตนเองทำ และปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กร และได้นำไปปฏิบัติให้เกิดขึ้นแก่องค์กร ได้อย่างจริงจัง

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

มนิรัตน์ แสงกล้า (2555 : 85) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และปานกลาง 2 ด้าน จะเห็นว่าด้านมากที่สุดคือ ความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล จึงทำให้มีการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ

อนิรุทธิ์ แดงหยง (2554 : 79) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและจำแนกเป็นรายด้านพบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร พบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านหลักคุณธรรม การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านหลักนิติธรรม รองลงมา คือ ด้านหลักความคุ้มค่า รองลงมาคือด้านหลักความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านหลักความโปร่งใส รองลงมา คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม

5. แนวทางและกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

มีนักวิชาการที่ให้แนวทางและกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้
พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2550 : 15-18) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการซึ่งแต่ละกิจกรรมมีสาระโดยสังเขปดังนี้

1. การวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน คือ กิจกรรมขั้นตอนแรกของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้ทราบถึงเนื้อหาของงาน หรือส่วนประกอบของงานทุกงานที่องค์กรมีอยู่โดยละเอียดรวมทั้งคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่การกำหนดลักษณะวิธีการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร

2. วางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ กิจกรรมขั้นตอนที่กระทำต่อจากการวิเคราะห์งานและการออกแบบงานซึ่งเป็นการคาดคะเนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทั้งในด้านจำนวนและทักษะความสามารถที่จะสามารถตอบสนองกลยุทธ์และภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรในอนาคต

3. การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ คือ กิจกรรมที่องค์กรใช้เพื่อเสาะหาและดึงดูดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่มีในปัจจุบันและงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตขององค์กรให้มาสมัครเข้าทำงานกับองค์กร เพื่อที่จะนำไปสู่การพิจารณาคัดเลือกเข้ามาเป็นพนักงานขององค์กรตามจำนวนที่กำหนดไว้ในช่วงเวลาที่เหมาะสม

4. การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ คือ กิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการสรรหาผู้สมัครงานในตำแหน่งงานต่างๆที่องค์กรเปิดรับเป็นกลุ่มของวิธีการขั้นตอนต่าง ๆ เช่น การทดสอบการสัมภาษณ์การตรวจสอบประวัติการตรวจร่างกายการทดลองงาน ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพดีและเหมาะสมที่สุดสำหรับการทำงานในตำแหน่งที่ต้องการ โดยการประเมินเปรียบเทียบผู้สมัครงานแต่ละคนกับหลักเกณฑ์ขององค์กรในด้านความรู้ความสามารถทักษะทัศนคติตลอดจนบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร โดยเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานของงานในหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ซึ่งองค์กรจะต้องมีการสื่อสารผลของการประเมินกลับไปยังพนักงานรวมทั้งมีการใช้ข้อมูล หรือผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินไปประกอบการวางแผนและการบริหารจัดการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนในหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรด้วย เช่น นำผลการประเมิน ไปพิจารณาจัด โครงการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

6. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานและการบริหารการออกจากงาน คือ การบริหารจัดการกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ในลักษณะของการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานให้แก่พนักงานและมีการให้พนักงานออกจากงานไปในลักษณะต่าง ๆ เพื่อที่องค์กรจะสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การเลื่อนตำแหน่งการโยกย้าย การลดตำแหน่งการปลดออกจากงานการไล่ออกการเกษียณอายุ เป็นต้น

7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตของพนักงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรอันจะนำมาซึ่งการพัฒนาศักยภาพทางการแข่งขันขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนการเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรและความเจริญก้าวหน้าในงานอาชีพของพนักงานแต่ละคนด้วย ซึ่งวิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกคนทุกระดับมีอยู่หลายวิธี เช่น การฝึกอบรมการให้ทุนไปดูงานหรือศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

8. การบริหารค่าตอบแทน คือ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการกำหนดและจัดระบบเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ให้แก่พนักงานเพื่อเป็นรางวัลสำหรับผลงานหรือบริการที่พนักงานได้ทำให้กับองค์กร โดยมุ่งที่จะให้พนักงานได้รับความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การที่พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีสามารถทำผลผลิตให้สูงขึ้นตลอดจนไม่คิดที่จะลาออกไปจากองค์กรค่าตอบแทนที่องค์กร โดยทั่วไปจ่ายให้กับพนักงานประกอบด้วยค่าตอบแทนพื้นฐาน (เงินเดือนค่าจ้าง) ค่าตอบแทนแบบจูงใจ (โบนัสค่าขายหน้าการแบ่งปันผลกำไร)

9. การบริหารความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของทรัพยากรมนุษย์ คือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันพนักงานจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วย การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การดูแลและส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ โดยมุ่งให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสภาพสูงในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจดี มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในระยะยาว

10. การแรงงานสัมพันธ์ คือ กิจกรรมด้านการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กรและระหว่างกลุ่มพนักงานด้วยกัน หากมีความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับนายจ้างหรือผู้บริหารองค์กรจะต้องจัดให้มีการเจรจาต่อรองและกระบวนการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และตั้งอยู่บนพื้นฐานของเจตนาดีต่อกัน เพื่อมุ่งให้เกิดความราบรื่นและสงบสุขในการทำงานร่วมกับการดำเนินงานด้านนี้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างหรือผู้บริหารองค์กร และมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการตั้งแต่การวิเคราะห์งานการวางแผนการสรรหาการคัดเลือกการประเมินการปฏิบัติงานการพัฒนาการบริหารค่าตอบแทนการบริหารความปลอดภัยตลอดจนความสัมพันธ์ที่ีระหว่างพนักงานกับองค์กร

อนิวัช แก้วจันทน์ (2552 : 15-16) ได้อธิบายถึงหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับกิจกรรมของคนในองค์กร โดยกิจกรรมดังกล่าวสรุปได้ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน (Human resource planning) เกี่ยวข้องกับสำรวจการจำนวนคนคุณภาพความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคคลในองค์กร อีกทั้งยังเกี่ยวข้องกับการพยากรณ์ความต้องการคนในอนาคตตามการขยายตัวขององค์กร จึงต้องสำรวจและติดตามข้อมูลความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน จากตลาดแรงงานทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศด้วย เพื่อให้การวางแผนกำลังคนขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and selection) เป็นหน้าที่สำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะเกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานว่างในองค์กร การสรรหาเป็นการประกาศตำแหน่งงานว่างในองค์กร เมื่อมีผู้สนใจสมัครงานในตำแหน่งงานว่างก็จะทำการคัดเลือกโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การทดสอบการสัมภาษณ์ การให้ลงมือปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) เป็นการวินิจฉัยและตีค่าผลการทำงานของบุคคลในองค์กร เมื่อผ่านการทำงานระยะเวลาหนึ่ง โดยทั่วไปองค์กรจะกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละไม่เกิน 2 ครั้ง โดยวัดและเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดขึ้น

4. การจัดการค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Compensation and benefits management) เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานต้องได้รับจากองค์กรการจัดการค่าตอบแทนมีความสำคัญในการจัดการธุรกิจ เนื่องจากหลายองค์กรได้ใช้เป็นกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการแข่งขันองค์กร จึงต้องสำรวจวิเคราะห์ประเมินค่างานศึกษากฎหมายแรงงานและวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจเป็นระยะ ๆ เพื่อการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อการแข่งขันและการรักษารักยาบุคคลในองค์กร

5. แรงงานสัมพันธ์ (Labor relations) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง รวมทั้งระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง ด้วยองค์กรขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีพนักงานจำนวนมากในการทำงานย่อมเกิดความ

ขัดแย้งและปัญหาได้ง่ายการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์จะเป็นไปในลักษณะการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างการทำสัญญาจ้างงาน และการตีความในสัญญา เป็นต้น

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

7. กฎระเบียบและนโยบายขององค์กร (Policy, regulations and rules) เป็นสิ่งสำคัญที่นักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถละเลยได้ โดยกำหนดขึ้นเพื่อสร้างความเป็นระเบียบในการจัดการองค์กร จึงต้องแจ้งให้ทุกคนได้ทราบหากละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามอาจต้องลงโทษตามความเหมาะสม

8. การฝึกอบรมและพัฒนา (Development and training) มีความสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของพนักงานแต่ละคนหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จึงต้องออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร และต้องส่งผลต่อขีดความสามารถขององค์กรด้วย

9. พนักงานสัมพันธ์ (Employees relations) เป็นการให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน โดยมุ่งให้เกิดขวัญกำลังใจและความจงรักภักดีต่อองค์กรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับบำเหน็จบำนาญการจ่ายเงินชดเชยการรักษาพยาบาลการกู้ยืมการประกันชีวิต การศึกษาต่อและการลาประเภทต่าง ๆ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าวนี้ ต้องมีการดำเนินงานในส่วนของการจัดหาบุคลากรที่เหมาะสมที่จะมาทำงานในองค์กรให้อยู่ได้นานที่สุด โดยเมื่อพ้นจากการทำงานแล้วก็จะต้องดำเนินการในส่วนที่จะได้รับบำเหน็จบำนาญซึ่งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นผู้ดำเนินการ

6. จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

องค์กรต่าง ๆ จะมีการกำหนดจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อปฏิบัติสำหรับพนักงาน โดยมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สำหรับพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานถือปฏิบัติที่เช่นเดียวกัน กับจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร จริยธรรมองค์กรหรือจริยธรรมในการปฏิบัติงานจะสร้างประโยชน์หรือคุณค่าให้แก่องค์กรนั้น ๆ เช่น จริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์สุจริต จริยธรรมในด้านความรับผิดชอบ จริยธรรมในด้านความถูกต้อง โปร่งใส และด้านการมีน้ำใจให้บริการ เป็นต้น

ปัจจัยด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นอย่างมาก เนื่องจากหากพนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของตน เมื่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานนั้นก่อให้เกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย พนักงานจะมีความรู้สึกเต็มใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของมหาวิทยาลัยเกิดการปรับตัวที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของพนักงาน มีความประพฤติปฏิบัติที่สม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ของพนักงานที่จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สามารถบรรลุสู่ประสิทธิผลตามที่ต้องการได้ จริยธรรมในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญที่สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการประเมินสภาพแวดล้อมของจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นอยู่ และประเมินความประพฤติที่มีความเหมาะสมกับภาวะฐานะของตน เพื่อจะได้สร้างจริยธรรมในองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

จริยธรรมในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่างไรนั้น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยได้พยายามระนุจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่จำเป็นบางประการขึ้น เพื่อให้กลายเป็นหลักจริยธรรมองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติงานต่อกันของพนักงานมหาวิทยาลัย ตลอดจนการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี เช่น สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การพัฒนาตนเอง หรือแม้กระทั่งกระบวนการฝึกอบรมให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ

ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดจริยธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ถือปฏิบัติ ดังนี้

1. ตั้งมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติงาน คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม เป็นสำคัญ
2. รับผิดชอบต่อตนเองและหน้าที่ ตรงต่อเวลา เสียสละ เอื้อเฟื้อ และมีน้ำใจบริการ ในการทำงานร่วมกัน ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
3. ร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานเพื่อให้เป้าหมายของส่วนราชการ ทำงานเป็นที่น่าพอใจ
4. เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พนักงานที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูงจะปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป

6.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพนักงาน ที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

6.1.1 ความสำคัญและคุณค่าของงาน เนื่องจากพนักงานจะพิจารณาว่างานที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความท้าทายต่อความสามารถของตนมากเพียงใด ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงให้ความสำคัญในการพิจารณาลำดับความสำคัญสำหรับการทำงาน และให้การยอมรับหรือให้การยกย่องชมเชยต่อผลลัพธ์จากความสำเร็จของงาน

6.1.2 โอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ทำงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าตามเส้นทางสายอาชีพในมหาวิทยาลัย หรือให้โอกาสในความก้าวหน้าของพนักงาน

6.1.3 พนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้มีความตั้งใจในการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะแก่พนักงาน เพราะผู้บริหารมองเห็นว่าการพัฒนาพนักงานจะเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนางาน ให้พนักงานก้าวหน้าดีขึ้น ซึ่งจะเชื่อมโยงกับการสร้างโอกาสความก้าวหน้าทางหน้าที่การงานได้ด้วย

6.1.4 การสื่อสารที่ดีของผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน โดยผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จะมีการชี้แจงให้พนักงานเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายของงานและความสำเร็จของงาน ความคาดหวังของมหาวิทยาลัยต่อผลงานของพนักงาน การแจ้งผลการประเมินผลงาน การติดตามผลงาน พร้อมทั้งการให้แนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์หรือสิ่งที่พนักงานต้องปรับปรุงแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและก่อให้เกิดแรงศรัทธาต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย

6.1.5 สัมพันธภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นที่ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสัมพันธภาพในการทำงานจะมีผลต่อภาวะอารมณ์และความรู้สึกต่อพนักงาน ในการสร้างผลงานให้กับมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก เพราะจะเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือในการทำงานต่อกันอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากหาสัมพันธภาพในการทำงานไม่ดี ย่อมมีผลต่อการลดความผูกพันของพนักงาน

6.1.6 การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจให้พนักงาน ได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่การงานที่พนักงานคนนั้นรับผิดชอบอยู่ ซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เห็นว่าจะเป็นการเพิ่มความหมายการเป็นส่วนหนึ่งของงานได้มากขึ้น

6.1.7 การให้ความสำคัญต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัย เห็นว่านอกเหนือจากงานและการมีส่วนร่วมในงานแล้วสิ่งสำคัญอีกอย่างที่มหาวิทยาลัยไม่คำนึงถึงคือ การให้ผลตอบแทนการทำงานและสวัสดิการเพื่อ สวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานหรือนัยสำคัญหนึ่ง คือ เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานนั่นเอง

6.1.8 เกียรติภูมิชื่อเสียงขององค์กร ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มองว่ามหาวิทยาลัยดำเนินการภายใต้ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีงาม มีความมั่นคง มีความน่าเชื่อถือ มีเกียรติภูมิและชื่อเสียงต่อสาธารณชนมาก เท่าไรย่อมก่อให้เกิดแรงศรัทธา แรงบันดาลใจและสร้างความภูมิใจให้พนักงานของมหาวิทยาลัย และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า องค์กรสามารถตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานองค์กรได้ ก็จะส่งผลกระทบต่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และหากพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง พนักงานจะมีความมุ่งมั่นต่องาน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้นปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ขณะเดียวกันพนักงานก็แสวงหาการพัฒนาตนเองและองค์กรในทาง

ตรงกันข้าม หากพนักงานมีความรู้สึกในทางลบ ก็จะส่งผลก่อให้เกิดพนักงานไม่มีการพัฒนาตนเอง และแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงงานต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกับการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อสร้างความชัดเจน และเพิ่มคุณค่าให้กับผลงานวิจัย กรอบแนวคิด และสมมติฐานการวิจัยรวมทั้งการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมงานวิจัยในประเทศที่มีความเกี่ยวข้องและใกล้เคียงกับการวิจัย ดังนี้

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

วัฒน์ะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล (2554 : 345) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สัญญาจ้าง นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงานความสามารถในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการงาน การได้รับการยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ได้ตัวพยากรณ์ 6

ตัวคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความมีอิสระในการทำงานความสามารถในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารและลักษณะของงานที่ทำที่ร่วมกัน พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจในการ พยากรณ์ร้อยละ 66 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 2.17 และ 3) ได้สร้าง สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y = 1.931 + 0.333X + 0.371X + 0.339X + 0.189X + (-0.129)X + 0.074X$$

$$Z = 0.372Z + 0.282Z + 0.246Z + 0.189Z + (-0.129)Z + 0.080Z$$

จำเริญ ดวงงามยิ่ง (2554 : 5) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจริยธรรม และพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม สร้างสรรค์ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรม การทำงานตามค่าสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความฉลาดทางจริยธรรม ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีระดับจริยธรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ การรับรู้ ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจริยธรรมในระดับสูง

นศรา รุ่งวรรณ (2554 : 4) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ ตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 402 นาย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ ตำรวจมีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับประเด็น จริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ การให้ ความเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาทุกคน

มนสิชา อนุกุล (2553 : 54) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) ตามลำดับดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ซึ่งมีความผูกพัน มากที่สุดในการทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาเป็นความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.73) ผูกพันระดับปานกลาง ในด้านความต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.29) และมีความผูกพันน้อยที่สุดในด้านองค์กรมีสวัสดิการ

และความปลอดภัยมั่นคงที่เหมาะสม โดยภาพรวมพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานของสังคม ส่วนความผูกพันด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง

สโมสร ศรีพันธุ์บุตร (2553 : 88) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.80 วุฒิการศึกษา ระดับ ปวส./อนุปริญญา และปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.90 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) นับตั้งแต่เริ่มต้นบรรจุ จำนวน 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.60 อัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.60 ตำแหน่งพนักงานช่าง คิดเป็นร้อยละ 46.40 นอกจากนี้พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในลักษณะมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลอันประกอบด้วย อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) นับตั้งแต่เริ่มบรรจุ อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน พบว่ามีปัจจัยด้านลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน และมีปัจจัยด้านจิตวิทยาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

ณัฐพร ยี่สู่น (2552 : 65) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสัมพันธ์ของจริยธรรมในองค์กรความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน ผลการศึกษา พบว่า จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ภัทรพล กาญจนปาน (2552 : 74) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปา นครหลวงวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 381 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านการปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร

อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ศุภรัตน์ สุวรรณยิก (2552 : 73-74) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำ 7 แบบ พบว่า มีลักษณะภาวะผู้นำแบบ 9,9 ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยแสดงออกจากการดำรงอยู่ การปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความยึดมั่นอยู่กับองค์กร และความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะอยู่อย่างเต็มใจเพื่อสนับสนุนองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไม่ว่าจะมีลักษณะภาวะผู้นำแบบใดก็ตามก็จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง

ทิพย์วรรณ เทียมเก่า (2552 : 175) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การได้รับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของตนที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จำนวนครั้งที่เปลี่ยนสถานที่ทำงานที่ต่างกัน ของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กัลยากร คลังสมบัติ (2551 : 48) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พบว่า การปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 อยู่ในระดับบ่อยครั้ง ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ตลอดเวลา ด้านการรักความสามัคคี ด้านการคำนึงถึงความเสมอภาค ความยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้านความมีศีลธรรม และธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงาม และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และด้านความมีน้ำใจอันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านการคำนึงถึงความเสมอภาคความยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งจะเห็นว่าพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 มีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่อยครั้งถึงทุกครั้ง และพนักงานที่มีคุณลักษณะบางประการต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน

คณิสฐา พันธุ์มวานิช (2551 : 97) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36 – 45 ปีจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งลูกจ้างประจำประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี
2. บุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรในระดับมาก สำหรับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
3. บุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในงาน ในระดับมาก สำหรับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง
4. บุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5. แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านมีส่วนร่วมในการบริหารงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พนิดา จงคำเกิง (2551 : 53) ได้ศึกษาเรื่องการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงแรม ABC พบว่า จากการศึกษาแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรเพื่อลดปัญหาการลาออกของ โรงแรม ABC พบว่า ปัญหาการลาออกของบุคลากร คือ ปัญหางานล้นมือและเงินเดือนน้อย ความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุงในด้านค่าตอบแทนเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านสิ่งจูงใจ ตามลำดับ เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร

อรวรรณ โต้ะเงิน (2551 : 71) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสมาคม ไว ดับยู ซีเอ กรุงเทพฯ พบว่า ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในด้าน อายุ รายได้ และระยะเวลาในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

รุ่งทิพย์ ไชยเจริญ (2550 : 3) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักบัญชีในอำเภอเมืองพิษณุโลก ที่มีต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่า นักบัญชีในอำเภอเมืองพิษณุโลกมีความเห็นด้วยกับการเลือกแนวทางการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ตามหลักคุณธรรมขั้นพื้นฐาน 8 ด้าน คือ ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด มีวินัย สุภาพ สามัคคี มีน้ำใจ และนักบัญชีในอำเภอเมืองพิษณุโลกให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องการเป็นคนดี การปฏิบัติตามกฎหมายและคำสั่ง กฎเกณฑ์ และการตัดสินใจขาดด้วยหลักจริยธรรมขั้นต้น โดยให้ความสำคัญสัมพันธ์กับทุกคนอย่างยุติธรรม

อมร ทองรักษ์ (2550 : 3) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของทีมสุขภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของทีมสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในทีมสุขภาพส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานทุกด้านในระดับปานกลาง (ด้านสภาพแวดล้อมของศูนย์สุขภาพชุมชน, ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน, ด้านสัมพันธภาพและการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และประชาชนและด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าที่ได้รับ) บุคลากรในทีมสุขภาพมีความ

ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยที่บุคลากรสายสาธารณสุขและพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านใกล้เคียงกัน (ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร)

อุษณีย์ จันทร์อำรุง (2550 : 97) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาอำนาจในการพยากรณ์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และการสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความฉลาดทางอารมณ์สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด รองลงมา คือ แรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม ตามลำดับ

พชร อิมวิเศษ (2548 : 120) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายได้ ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ที่พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความคิด ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายได้

มานิตย์ สะสมทรัพย์ (2547 : 82) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 293 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีคุณค่าในตนตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$) 2) บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$) 3) ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.37$) 4) การมีคุณค่าในตน บรรยากาศ

จริยธรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = .34$ และ $.35$)

ณรงค์ แยมชื่น (2546 : 145) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ และจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร

พิชญากุล ศิริปัญญา (2546 : 87) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมชื่น นาคพลัง และสุภลักษณ์ อธิคมสุวรรณ (2546 : 77) ศึกษาความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด โดยการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงสำรวจ ใช้วิธีเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 127 ชุด จากพนักงานบริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด จากการศึกษาพบว่าในภาพรวมพนักงานมีความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า พนักงานมีความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรในด้าน การทุ่มเทความพยายามให้องค์กรด้วยความเต็มใจ ความศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การตระหนักถึงองค์กร การปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์กรและความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์กร การปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์กร และความปรารถนาเป็นสมาชิกต่อองค์กรต่อนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ลักษณะงาน ลักษณะการปฏิบัติงานและลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ระยะเวลาประสบการณ์ร่วม วิธีเข้ามาเป็น

พนักงาน และสถานที่ปฏิบัติงานประจำไม่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมงานวิจัยต่างประเทศที่มีความเกี่ยวข้องและใกล้เคียงกับการวิจัย ดังนี้

เชน และคณะ (Chen and Others, 2009 : 45-55) ได้ศึกษาผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน

ดอยล์ (Doyle, 2006 : 628-A) ได้ศึกษาบทบาทของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาสาสมัครในองค์กร การศึกษานี้เพื่อเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในปัจจุบัน โดยการประยุกต์จากการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรศึกษาจากคนงานที่อาสาเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแยกศึกษาแรงจูงใจกับเหตุผลส่วนตัวของอาสาสมัคร และศึกษาผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สำหรับองค์กรและกลยุทธ์กับยุทธศาสตร์ทางความคิดของอาสาสมัคร ทดสอบสมมติฐานทางด้านจิตวิทยา ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสนับสนุนองค์กร ด้านแรงจูงใจให้เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น และด้านยุทธศาสตร์ทางความคิดของอาสาสมัคร การเอาใจใส่ในเวลางานต่อเดือน การดำรงอยู่และอาสาสมัครที่มีเป้าหมายทางยุทธศาสตร์

เฟ็นตัน-ลีแอมอร์ (Fentoon-Leshore, 2005 : 4411-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานของครู และความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาสาธารณะที่มีมาตรฐานการเรียนต่ำในเมืองนิวยอร์ก ที่มีขอบเขตการสอนของวิชาคณิตศาสตร์ วิชาภาษาอังกฤษ และอัตราส่วนการสำเร็จการศึกษา มาตรฐานการศึกษาในระดับสี่ โดยการสัมภาษณ์คณะกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อหาความสัมพันธ์ทางบวกของตัวแปร จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรทั้งสามไม่มี

ความสัมพันธ์กัน จากการศึกษาเอกสารจำนวนหนึ่ง ทำให้เชื่อได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ดังนั้น เป็นต้น จึงเสนอแนะให้ศึกษาความสัมพันธ์เหล่านี้อีกครั้ง โดยการใช้การวิเคราะห์ถดถอยในการวิเคราะห์ เพื่ออธิบายธรรมชาติของความสัมพันธ์ดังกล่าว

จูเวลล์ (Jewell, 2001 : 646) ได้ศึกษาเรื่องการวัดการพัฒนาทางจริยธรรม : ความรู้สึก การคิดและการกระทำ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่าบุคคลที่พัฒนาทางจริยธรรมแล้วเป็นบุคคลที่รู้สึกเกี่ยวกับประเด็นปัญหาจริยธรรมอย่างเข้มแข็งหรือไม่ เมื่อจัดการกับคนอื่น มีประเด็นโต้แย้งกันว่า ความหมายของคำว่าจริยธรรมเกี่ยวข้องกับวิธีที่คนควรจะกระทำต่อกันเป็นอย่างไร และได้แย้งว่าการศึกษาทางจริยธรรมควรจัดการกับการกระทำของคนในฐานะที่คนทำงานอยู่ภายในกลุ่ม แนวโน้มในการศึกษาสำหรับคนมีความสามารถพิเศษ เพื่อมุ่งเน้นสภาพทางความรู้ของแต่ละบุคคลเมื่ออภิปรายความเข้าใจ เช่น การรู้จักหลักจริยธรรมสากล เพื่อพิจารณาว่าเป็นเรื่องเฉพาะตัวเกินความจำเป็นและเป็นเรื่องไม่เพียงพอทางแนวคิด นอกจากนี้ยังได้ทำสังเขป 6 ขั้นตอน ในการพิจารณาตัดสินจริยธรรมตามแบบของลอว์เรนซ์ โคลห์ลเบิร์ก (Lawrence Kohlberg) คือ การลงโทษและการเชื่อฟังความมุ่งหมายทางเครื่องมือของแต่ละบุคคลและการแลกเปลี่ยนความคาดหวังร่วมกันระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์และความเป็นไปตามความคาดหวัง ระบบสังคมและการรักษาความสำนึกทางสังคม สิทธิที่มีก่อนและสัญญาทางสังคม หรือสาธารณประโยชน์ และหลักจริยธรรมสากล ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นถึงงานวิจัยของโคลห์ลเบิร์ก คนคิดอย่างไร ไม่ใช่คนประพฤติอย่างไร

เอสเทค (Estad, 2001 : 347-351) ได้ศึกษาความผูกพันที่เป็นเลิศต่อ The Forte Hotel Group ทั่วโลก 250 สาขา ระหว่างปี 1998 – 2000 โดยเริ่มปรับ โครงสร้างเกี่ยวกับ Brand ให้มีความชัดเจนมากขึ้นในต้นปี 1988 รวมทั้งปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมเพื่อสร้างความผูกพันของพนักงานในโรงแรมทุกคนทุกสาขา และจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับความผูกพันที่เป็นเลิศมากกว่าหนึ่งล้านชั่วโมง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ผลที่ได้รับกลับมาในทางบวก คือ พนักงานมีความพึงพอใจ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ที่ชี้ชัดให้เห็นถึงความผูกพันที่เป็นเลิศในการทำงานเพราะพนักงานทุกคนควรมีความผูกพันต่อองค์กร หรือความผูกพันต่อแผนงานอื่นที่ไม่ใช่แผนตนเองเท่า ๆ กัน ไม่ว่าจะทำงานกับองค์กรมายาวนานเท่าใดก็ตาม ดังนั้น Forte จึงต้องพยายามสนับสนุนทุกกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความผูกพันเพิ่มขึ้น และเพื่อให้แน่ใจว่า มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง Forte ได้วางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในระยะยาวที่ส่งเสริมการสะท้อนของความผูกพันที่เป็นเลิศ

ลือค และแครวฟอร์ด (Lok and Crawford. 1999 : 365-373) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบผู้นำ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร ลักษณะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรอื่น ๆ ส่วนอายุและระยะเวลาในการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร อย่างไรก็ตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษาผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า แต่ละบุคคลมีจริยธรรมที่แตกต่างกันไปตามลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล ซึ่งจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันในการปฏิบัติงาน จริยธรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จะก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติที่ดี อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อไป และจากการศึกษาพบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากหากพนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กร รู้สึกผูกพันต่องานและต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยเหล่านี้มาเป็นข้อมูลหลัก สำหรับศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในเรื่องของจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ส่วนในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการที่จะไปพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามต่อไป

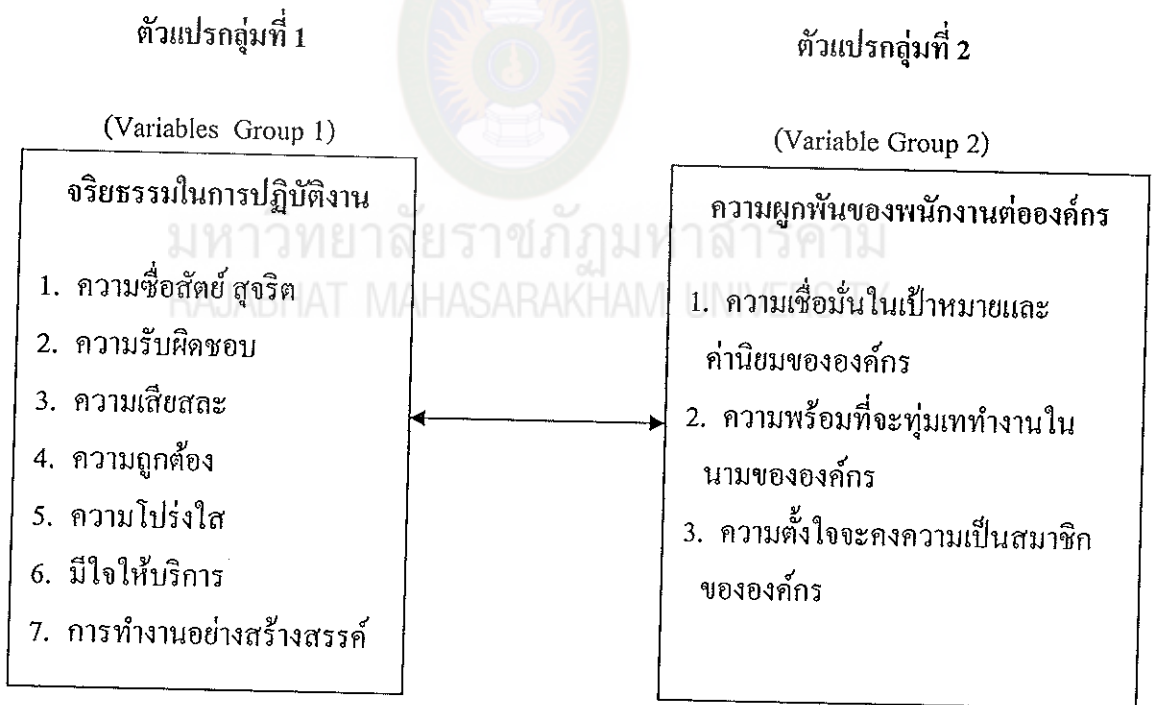
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยศึกษาจากแนวคิดของ คณพศ สิทธีเลิศ (2548 : 7-9)

2. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยศึกษาจากแนวคิด สตีเยร์ (Steer.1997 : 45- 46)

จากนั้นผู้วิจัยนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น แผนดังภาพที่ 3 ดังนี้



แผนภาพที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย