

ความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
**Social Responsibilities of Supporting Personnel
Mahasarakham University.**

คนึงนิตย์ สายสิงห์¹, อนิรุทธ์ สายสิงห์²
Kanuenit Saiying¹, Anirut Saiying²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมและเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคม ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะ/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 348 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัย พบว่า

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อครอบครัวมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน/องค์กร, ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง, ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

¹ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป, สภาคณาจารย์ สำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Policy and Planning Analyst, Planning Division, President's Office, Mahasarakham University

² Policy and Planning Analyst, Council of University Faculty Senate, President's Office, Mahasarakham University

ส่วนด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (สาธารณะ) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมน้อยที่สุด

เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทของบุคลากร หน่วยงานที่สังกัดของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความรับผิดชอบต่อ, สังคม, บุคลากรสายสนับสนุน

Abstract

This research aims to study and compare social responsibility of the Mahasarakham University staff, which includes different personal factors. Stratified random sampling of 348 personnel by type of staff positions within the staff and faculty departments (Statistical Random Sampling) by institutional affiliation. Methods used included percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-Tests.

The result of the research shows that within the categories of social responsibility (Public), Family responsibility has a higher average. followed by the responsible agencies/organizations, responsible citizens, responsibility with colleagues and the social responsibility (public) has the lowest average.

There is a difference of gender, age, qualification of personnel, and institutional affiliation of Maha Sarakhm University staff. However, their social responsible behavior is no different.

Keywords: Responsibilities, Social, Supporting Personnel

บทนำ

ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นกระบวนการทางสังคมที่สำคัญอย่างยิ่ง ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเรื่องที่รวมถึงการมีระเบียบวินัย ความประพฤติ ปฏิบัติโดยตระหนักถึงความรู้ ความเข้าใจ และมีคุณธรรม การกล่อมเกลาทางสังคม ด้านจิตใจที่มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะสมบัติเป็นหัวใจสำคัญของสังคมสมัยปัจจุบัน ความถูกต้อง ต้องมาก่อน ความตระหนักถึงวิถี การกระทำ และทำการอย่างมีเหตุผล ความเห็นแก่ตัวจะถูกกำจัด หรือจัดการ ด้วยกฎระเบียบของสังคม แต่สำคัญอย่างยิ่งคือ ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นคุณสมบัติ บังคับให้พัฒนาจิตใจ จำเป็นต้องปลูกฝัง ถือเป็นปฏิบัติโดยอัตโนมัติ บังคับ แต่ถูกกล่อมเกลามาตั้งแต่เกิดภายในครอบครัว เพื่อน สถาบัน ศาสนา วัฒนธรรม ศิลธรรมและจริยธรรม สถาบันการศึกษา องค์กร ฯลฯ เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในภาวะปัจจุบัน (ลิขิต วีรเวทิน, 2548)

ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมานั้น จะสามารถทำให้มาตรฐานในการดำรงชีวิตของประชาชนดีขึ้น มีความเจริญเติบโตทางวัตถุที่เป็นรูปธรรมและ

ทันสมัย มีความ สะดวกสบายในการติดต่อสื่อสารและการคมนาคม รวมทั้งชุมชน และประชาชนได้มีบทบาทในการพัฒนาการบริหารในการจัดการท้องถิ่นด้วยตนเอง พร้อมกับได้มีนโยบายแนวทางในการช่วยเหลือสร้างความเป็นธรรมให้แก่ผู้ด้อยโอกาสที่ดีขึ้น รวมทั้งประชาชนมีสิทธิเสรีภาพการแสดงออก ในการคุ้มครองภัยภายใต้บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2542 อันจะเป็นที่ยอมรับจากนานาชาติแล้วก็ตาม ในเชิงลบแล้ว กลับจะทำให้เกิดกระแสวัตถุนิยมกับการ บริโภคนิยมมากขึ้น และเริ่มนำเอาวัฒนธรรมต่างชาติที่ไม่เหมาะสมมาใช้ จนทำให้วัฒนธรรม ค่านิยมที่ดี ซึ่งเป็นหลักธรรมทางศาสนา และเอกลักษณ์ในความเป็นไทย รวมถึงวิถีชีวิตของคนไทย นั้นเปลี่ยนไปด้วยแบบต่างคนต่างอยู่ ขาดความเอื้ออาทรต่อกัน โดยจะคำนึงถึงแต่ประโยชน์ส่วนตน ทำให้ชาติจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม (ปานชัย บวรรัตนปรารถน, 2550)

ความรับผิดชอบต่อสังคมจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพิจารณานำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของประชาชน เพื่อพิจารณาหาแนวทางในการดำเนิน

การเพื่อปลูกฝังและพัฒนาต่อสังคมส่วนรวมสู่นาคตอย่างมีศักยภาพต่อไป ส่งผลและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมยุคใหม่อย่างมีความสุขอย่างยั่งยืนต่อไปได้ เนื่องจากการที่สภาพของสังคมไทย ในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ประชาชนในชาติ ต้องดิ้นรน แข่งขัน ฉวยโอกาสเอารัดเอาเปรียบและคำนึงถึงผลประโยชน์ของตัวเองเป็นใหญ่ เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับตัวเอง ค่านิยมทางวัตถุเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาระดับชาติมากมาย เช่น ปัญหาความไม่เป็นธรรมในสังคม ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการบุกรุกทำลายและจับสัตว์ป่า สิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ตลอดจนปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ในระบบราชการทั้งระดับล่างและระดับสูง จึงเป็นสิ่งที่จะต้องพัฒนาคนให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม (จันทร์จิรา มูลเมือง 2535) เมื่อสภาพของสังคมขาดความสงบสุขเพราะคนในสังคมประพฤติปฏิบัติไม่เหมาะสม ก็มักจะได้รับคำกล่าวขานว่า คนในสังคมขาดจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจริยธรรมในด้านความรับผิดชอบต่อ ซึ่งจากผลการวิจัยของ ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล (2529) กล่าวว่าความรับผิดชอบต่อเป็นค่านิยม

พื้นฐานที่มีความสำคัญ และจำเป็นมากที่สุด ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความรับผิดชอบ เมื่อปฏิบัติงานใดๆ ก็ยอมทำงานนั้นๆ ได้ประสบผลสำเร็จเสมอ หากสังคมใดมีบุคคลที่รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบก็จะเกิดความสงบสุขขึ้นในสังคมนั่นเอง

ดังนั้น จากความเป็นมาของปัญหาดังกล่าวจะเห็นว่าความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะถ้าคนในสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคมแล้ว การพัฒนาสังคมก็สามารถทำได้ง่ายขึ้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา ความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งเป็นบุคลากรส่วนหนึ่งของสังคม โดยผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานในการวิจัยเพื่อศึกษาว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทของตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกันหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อได้ข้อมูลและแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปจัดกิจกรรมหรือปลูกฝัง ให้บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความรับผิดชอบต่อสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ที่สังกัดคณะ/หน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2556 จำนวน 3,408 คน (ข้อมูลพื้นฐาน.2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ที่สังกัดคณะ/หน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2556 จำนวน 346 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

แบบสอบถามทั้งฉบับผ่านการพิจารณาผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ท่าน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด

ทั้งฉบับตามวิธีการหาแอลฟา (α) ของครอนบราวน์ โดยแบบวัดระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความเชื่อมั่น .9522

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ที่ตอบกลับมาจากผู้ตอบแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้ว บันทึกข้อมูลลงในโปรแกรม โดยวิธีดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลจากแบบสอบถาม
2. ลงรหัสแบบสอบถามตามที่ได้กำหนดไว้และตรวจสอบความถูกต้องของการลงรหัส
3. ดำเนินการประมวลผลข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการรวบรวมข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยวิเคราะห์หาค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

- 4.50 - 5.00
- 3.50 - 4.49
- 2.50 - 3.49
- 1.50 - 2.49
- 1.00 - 1.49

ระดับความรับผิดชอบ

- ระดับความรับผิดชอบมากที่สุด
- ระดับความรับผิดชอบมาก
- ระดับความรับผิดชอบปานกลาง
- ระดับความรับผิดชอบน้อย
- ระดับความรับผิดชอบน้อยที่สุด

3.3 เปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test และ F-test (ANOVA)

3.4 วิเคราะห์ข้อเสนอนแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของบุคลากรสายสนับสนุนต่อสังคม ในมหาวิทยาลัย

มหาสารคาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปสามารถสรุปผล ได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.54) โดยส่วนมากเป็นลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 55.46) ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 42.24) โดยมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 66.95) และเป็นบุคลากรสังกัดหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอนมากที่สุด (ร้อยละ 66.38)

2. พฤติกรรมความรับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว ($\bar{X} = 4.26$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน/องค์กรและด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.15$) ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.14$) และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (สาธารณะ) ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

3. พฤติกรรมความรับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม รายด้าน/รายข้อ

3.1 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (สาธารณะ) ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่

ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.109$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการปิดไฟฟ้า-ก๊อกน้ำเมื่อพบเห็นการเปิดทิ้งไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ดูแลรักษาทรัพย์สินที่เป็นสาธารณสมบัติและไม่ทิ้งขยะในพื้นที่สาธารณะมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.22$) และไม่เคยนำทรัพย์สินของสังคม/สาธารณะมาเป็นของตน ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ

3.2 ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมืองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ไปใช้สิทธิ์ในการเลือกตั้งทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา คือ พกบัตรประจำตัวประชาชนตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.34$) และไม่ทำสิ่งที่ผิดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ

3.3 ด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการให้ความเคารพญาติผู้ใหญ่ ในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา

คือ มีความเข้าใจและยอมรับในฐานะของครอบครัว ($\bar{X}= 4.37$) และประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีของครอบครัว ($\bar{X}= 4.34$) ตามลำดับ

3.4 ด้านความรับผิดชอบ ต่อหน่วยงาน/องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปิดเครื่องใช้/อุปกรณ์ไฟฟ้าขององค์กรเมื่อเลิกใช้งาน ($\bar{X}= 4.36$) รองลงมา คือ ปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับ ขององค์กร ($\bar{X}= 4.30$) และใช้วัสดุ อุปกรณ์ขององค์กรด้วยความระมัดระวัง/เห็นคุณค่า ($\bar{X}= 4.24$) ตามลำดับ

3.5 ด้านความรับผิดชอบ ต่อเพื่อนร่วมงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการไม่เอาเปรียบเพื่อนในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}= 4.30$) รองลงมาคือ ยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานขอความช่วยเหลือในสิ่งที่ถูกต้อง ($\bar{X}= 4.23$) และทุกครั้งที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นทำอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X}= 4.22$) ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ตาราง การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (สาธารณะ)	4.02	0.83	4.13	0.59	1.37	0.16
2. ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง	4.11	0.83	4.18	0.61	0.84	0.39
3. ด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว	4.21	0.85	4.29	0.69	0.96	0.33
4. ด้านความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน/องค์กร	4.14	0.87	4.16	0.66	0.24	0.80
5. ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.84	4.17	0.61	0.98	0.32
ภาพรวม	4.11	0.84	4.18	0.63	0.90	0.36

จากตาราง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	4	2.67	0.66	1.51	0.19
ภายในกลุ่ม	338	149.33	0.44		
รวม	342	152.01			

จากตาราง พบว่า บุคลากรสาย สังกัดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 สอนชั้นสูง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทางสถิติ ที่ระดับ .05
 ที่มีอายุต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อ

ตาราง การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของ
 บุคลากรสายสอนชั้นสูง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	3.31	1.10	2.52	0.06
ภายในกลุ่ม	339	148.69	0.43		
รวม	342	152.01			

จากตาราง พบว่า บุคลากรสาย ต่อสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 สอนชั้นสูง มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มี วุฒิการศึกษาต่างกันจะมี
 ุฒิการศึกษาต่างกันจะมีความรับผิดชอบ

ตาราง การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของ
 บุคลากรสายสอนชั้นสูง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามประเภทของ
 บุคลากร

แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	5	3.969	0.794	1.807	0.11
ภายในกลุ่ม	337	148.045	0.439		
รวม	342	152.014			

จากตาราง พบว่า บุคลากรสาย รับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกันอย่าง
 สอนชั้นสูง มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มี มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05
 ประเภทของบุคลากรต่างกัน จะมีความ

ตาราง การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

พฤติกรรมความรับผิดชอบ	หน่วยงานจัดการเรียนการสอน		หน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (สาธารณะ)	4.13	0.53	4.06	0.74	0.84	0.39
2. ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง	4.22	0.54	4.12	0.75	1.27	0.20
3. ด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว	4.29	0.64	4.25	0.79	0.45	0.64
4. ด้านความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน/องค์กร	4.14	0.63	4.15	0.77	0.14	0.88
5. ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน	4.16	0.65	4.13	0.71	0.47	0.63
ภาพรวม	4.18	0.59	4.14	0.75	0.64	0.52

จากตาราง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีหน่วยงานสังกัด ต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมากทุกด้านเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรวรรณ วัชรคุ่มครอง (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความรับผิดชอบต่อเพื่อน ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษาและความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมืองมีระดับความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (สาธารณะ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับความรับผิดชอบต่อสังคม (สาธารณะ) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปิดไฟฟ้า – ก๊อกน้ำเมื่อพบเห็นการเปิดทิ้งไว้ รองลงมา คือไม่ทิ้งขยะ ในพื้นที่สาธารณะ, ดูแล รักษาทรัพย์สินที่เป็นสาธารณสมบัติเท่ากัน และไม่เคยนำทรัพย์สินของสังคม/สาธารณะ มาเป็นของตน ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความรับผิดชอบ ในการช่วยมหาวิทยาลัยประหยัดพลังงานเป็นอันดับแรก คือ การปิดไฟฟ้า – ก๊อกน้ำเมื่อพบเห็นการเปิดทิ้งไว้ ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาสารคามควรกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงานของมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น

1.2 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมืองจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ไปใช้สิทธิ์ในการเลือกตั้งทุกครั้ง รองลงมาคือ พกบัตรประจำตัวประชาชนตลอดเวลา และไม่ทำสิ่งที่ผิดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ วัชรคุ่มครอง (2552) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคม ของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง เช่น การพกบัตรประจำตัวประชาชนตลอดเวลา เป็นระดับความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมืองในระดับมากเช่นกัน

1.3 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุสิต อุทิศพงษ์ (2547) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความรับผิดชอบต่อ

ต่อสังคม สำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า โมเดลตามกรอบแนวคิดที่ตั้งไว้ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบต่อครอบครัว 2) ความรับผิดชอบต่อเพื่อน 3) ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา 4) ความรับผิดชอบต่อชุมชนและ 5) ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติจะเห็นว่าพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นประสบการณ์ที่สั่งสมและผ่าน กระบวนการขัดเกลาของแรงกระตุ้นทางสังคม ซึ่งเริ่มมีพัฒนาการจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ขยายไปสู่สังคมที่ซับซ้อนมากขึ้น ได้แก่ สังคมโรงเรียน สังคมมหาวิทยาลัย และสังคมประเทศชาติ

1.4 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน/องค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ วัชรระคุ้มครอง (2552) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษา การศึกษานอกโรงเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า นักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในจังหวัด

สมุทรปราการมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นสถาบันหรือองค์กรที่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและความรักในองค์กร

ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายหรือการบริหารจัดการที่สามารถทำให้บุคลากรรักและให้ความสำคัญต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

1.5 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับความรับผิดชอบต่อสังคม (สาธารณะ) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ไม่เอาเปรียบเพื่อนในงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานขอความช่วยเหลือในสิ่งที่ถูกต้องและทุกครั้งที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นทำอย่างเต็มความสามารถตามลำดับ ซึ่งจะเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความรักความสามัคคีกันในหน่วยงาน/องค์กร จึงทำให้บุคลากร สายสนับสนุนมีความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาสารคามควรจัดกิจกรรม หรือ

กระตุ้นให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้นและให้มีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีให้เกิดแก่องค์กรต่อไป

2. ผลการการเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทของตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกันพบว่าในภาพรวมความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทของตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของ

แต่ละบุคคลนั้น ไม่จำเป็นจะต้องขึ้นอยู่กับเพศ การศึกษา อายุ หรือรวมทั้งตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะความรับผิดชอบต่อสังคมของแต่ละบุคคลเกิดขึ้นมาจากจิตใจสำนึก รวมทั้งการได้รับการศึกษาและอบรมเลี้ยงดู อาจส่งผลทำให้พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของแต่ละบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล แต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนี นิวัฒน์เจริญชัยกุล (2546) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัท เทเลคอม เอเชียคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ โดยศึกษารูปแบบกิจกรรม เพื่อสังคมที่พนักงานบริษัทฯ เข้าร่วม พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม ดังนั้น การศึกษาเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามในครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัย ส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. ควรนำเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมมาศึกษาในกลุ่มนิสิตหรือนักศึกษาเพื่อทราบระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของคนกลุ่มนี้และทราบพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมหรือส่งเสริม ให้นิสิต นักศึกษาเห็นความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น

2. มหาวิทยาลัยมหาสารคามควรกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อความรับผิดชอบต่อสังคม (สาธารณะ) เช่น ความรับผิดชอบต่อประหยัดพลังงานของมหาวิทยาลัย

3. มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายหรือการบริหารจัดการที่สามารถทำให้บุคลากรรักและให้ความสำคัญต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

4. มหาวิทยาลัยมหาสารคามควรจัดกิจกรรมหรือกระตุ้นให้บุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้ทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้นและให้มีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี ให้เกิดแก่องค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำการวิจัยเชิงคุณภาพทั้งจากการสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยเชิงปริมาณแล้วนำไปพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพต่อไป

2. ควรมีการทำการวิจัยกับบุคลากรสายวิชาการ

3. ควรเพิ่มด้านที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขึ้น เพื่อจะได้ครอบคลุมถึงแนวทางที่จะนำมาพัฒนา ความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือสนับสนุนจากทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรและ พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2556 ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ใช้งบประมาณดังกล่าวจนกระทั่งงานวิจัยสำเร็จด้วยดี และขอขอบคุณที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ตรวจสอบเครื่องมือและเสนอแนะจนทำให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไป ด้วยความเรียบร้อย

เอกสารอ้างอิง

- กองแผนงาน. (2556). *ข้อมูลพื้นฐาน ประจำปี 2555*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดุสิต อุทิศพงษ์. (2547). *การพัฒนาแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ปานชัย บวรรัตนปรารถ. (2550). *กระแสวัตถุนิยมกับการบริโภคนิยม*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2550, จาก <http://www.ndc.prd.go.th/pagecoofnc/view-content/viewcontent1.asp>.
- พัชรี นิวัฒน์เจริญชัยกุล. (2546). *การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัท เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).*
- ลิขิต ธีรเวคิน. (2548). *คนไทยในอุดมคติ*. กรุงเทพมหานคร : แม็ค.
- อุไรวรรณ วัชรระคุ้มครอง. (2552). *ความรับผิดชอบต่อสังคมของนัศึกษานอกโรงเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในจังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. 608 - 609.