

การตัดสินใจทางจริยธรรมในสถาบันอุดมศึกษา Ethical Decision Making In Higher Education Institutions

ภาณุมาศ ทองชนะ^{1*} รวิภา ธรรมโชติ²
(Panumas Thongchana¹ and Ravipa Thummachote²)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิธีการตัดสินใจทางจริยธรรมของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้งทางจริยธรรมในการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยาแนวการตีความและการศึกษาเอกสาร เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 17 คน

จากการศึกษา พบว่า การตัดสินใจทางจริยธรรมในสถาบันอุดมศึกษา ส่วนใหญ่เป็นการตัดสินใจแบบไม่มีโครงสร้าง เนื่องจากความซับซ้อนของสถานการณ์และความไม่ชัดเจนของปัญหา ทำให้ไม่สามารถกำหนดวิธีการตัดสินใจ เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรมไว้อย่างชัดเจน โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ของผู้มีบทบาทในการตัดสินใจและวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการตัดสินใจทางจริยธรรม

คำสำคัญ: การตัดสินใจทางจริยธรรม การพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ สถาบันอุดมศึกษา

¹นักศึกษาปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 10240

Department of Public Administration, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University 10240

²รองศาสตราจารย์ ดร. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 10240

Assoc. Prof. Dr. Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University 10240

Corresponding author: email tpanumas@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to study the ethical decision-making approaches of academics in institutions of higher education when they encounter ethical conflicts regarding the determination of academic positions. Interpretative phenomenological analysis, a form of qualitative research, together with document research are used. Data is further collected from in-depth interviews with a total of 17 academics from institutions of higher education.

The study reveals that ethical decision making in institutions of higher education occurs, for the most part, without a structure. This is due to the complexity of the situations and the lack of clarity about the problems. As a result, it is not possible to determine in advance the decision-making approaches to address such ethical problems. Factors that impact the ethical decision-making approaches include personal characteristics in terms of the prior experiences of decision makers and the organizational culture.

Keywords: Ethical decision making, determination of academic positions, institutions of higher education

Article history:

Received 20 March 2023

Revised 2 May 2023

Accepted 3 May 2023

SIMILARITY INDEX = 0.00 %

1. บทนำ

บุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทยเริ่มทำงานด้วยตำแหน่งอาจารย์ และสามารถขอพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นเพื่อแสดงถึงความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา โดยอาจารย์สามารถขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ตามลำดับ ซึ่งการขอพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการจะต้องผลิตผลงานให้ได้ตามปริมาณและมีคุณภาพตามที่กำหนด จากรายงานการสำรวจในปี พ.ศ. 2565 พบว่า ประเทศไทยมีบุคลากรสายวิชาการจำนวนทั้งสิ้น 60,098 คน เป็นตำแหน่งอาจารย์ มากที่สุด ร้อยละ 62.56 รองลงมา ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 24.25 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ร้อยละ 11.12 และตำแหน่งศาสตราจารย์ ร้อยละ 1.42 (สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ, 2565) โดยการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถประสพกับประเด็นปัญหาทางจริยธรรมในขั้นตอนต่าง ๆ ได้ เช่น การนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง การลอกเลียนผลงานของบุคคลอื่น การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่อาจทำให้การประเมินผลงานทางวิชาการไม่เป็นกลาง การเปิดเผยรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น เมื่อเกิดปัญหาทางจริยธรรมในกระบวนการดังกล่าวอาจนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรม (ethical dilemma) ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับว่ามีความยุ่งยากต่อการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา

ปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรมเป็นปรากฏการณ์ที่ค่านิยมทางจริยธรรมอย่างน้อย 2 ประการ มีความขัดแย้งกัน โดยผู้มีบทบาทในการตัดสินใจจะต้องตีความปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและต้องตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติตามค่านิยมทางจริยธรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเหนือกว่าการปฏิบัติตามค่านิยมทางจริยธรรมอื่น โดยปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรมหรือภาวะที่ยากต่อการตัดสินใจดังกล่าวอาจเกิดขึ้นได้จาก (1) สิ่งที่ต้องตัดสินใจเป็นสถานการณ์ที่บุคคลไม่ทราบแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง (2) ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจพบว่าแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องเป็นไปได้ยากมากกว่าทางเลือกอื่น ๆ หรือ (3) ความเข้าใจที่ผิดพลาดของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ (Chauhan and Chauhan, 2002: 373; Veijeren, 2011: 10)

เมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมการบริหารภาครัฐ (ethics in public administration) ในบริบทของสังคม พบว่าการศึกษาวิจัยยังไม่มีผู้ที่ศึกษาอย่างจริงจังและยังไม่มีที่แพร่หลายเท่าที่ควร (พลอยสืบวิเศษ, 2561: 278) หากพิจารณาเฉพาะงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางจริยธรรม (ethical decision making) ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา พบว่า เป็นประเด็นที่มีการศึกษาในประเทศไทยจำนวนน้อย ซึ่งถือได้ว่าเป็นช่องว่างด้านองค์ความรู้ (knowledge gap) เกี่ยวกับการตัดสินใจทางจริยธรรมในบริบทของสังคมไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาวิธีการตัดสินใจทางจริยธรรมของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้งทางจริยธรรมในการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จริยธรรม (ethics) หมายถึง การกระทำตามค่านิยมหรือความเชื่อของแต่ละบุคคลที่ได้รับการพิจารณาว่าดีงาม ถูกต้อง ควรค่าแก่การปฏิบัติ และหมายรวมถึงการละเว้นจากการกระทำ (Beck, Bowman and West, 2010: 73-75; Lawton, Lasthuizen and Rayner, 2013: 2) อย่างไรก็ตาม การให้คำจำกัดความเกี่ยวกับจริยธรรม คือ สิ่งที่ถูกต้องและไม่ถูกต้องเพียงอย่างเดียวนั้นอาจเป็นความเข้าใจเพียงผิวเผิน เพราะ จริยธรรมมีความหมายค่อนข้างกว้างขวาง ประกอบไปด้วยแนวคิดต่าง ๆ ที่มีความสลับซับซ้อน

รวมทั้งการประยุกต์ใช้และการตีความซึ่งรวมอยู่ในเรื่องของจริยธรรม อีกทั้ง จริยธรรมยังมีความหมายครอบคลุมถึงการศึกษาสาเหตุของการพิจารณาว่าการกระทำนั้นถูกหรือผิด (Bishop, 2013: 635-636) สำหรับสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ได้ให้คำจำกัดความของจริยธรรมในการบริหารงานภาครัฐ หมายถึง ค่านิยม (values) และหลักการ (principle) ที่เป็นเครื่องชี้นำพฤติกรรมที่ถูกและผิดในการปฏิบัติงาน (Menzel, 2007:6) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดทำบริการสาธารณะ และหมายความรวมถึงความรับผิดชอบขององค์การภาครัฐจากการกระทำที่เกิดขึ้นต่อพลเมืองของตน (Denhardt and Denhardt, 2009: 127)

สำหรับการตัดสินใจทางจริยธรรมมีนักวิชาการได้พยายามบูรณาการองค์ความรู้เรื่องการตัดสินใจทางจริยธรรมและตัวแบบของการตัดสินใจทางจริยธรรมที่ถูกนำเสนอจากนักวิชาการในอดีต สังเคราะห์จนกลายเป็นตัวแบบการตัดสินใจทางจริยธรรมแบบบูรณาการ โดยสามารถสรุปได้ว่าการตัดสินใจทางจริยธรรมประกอบขึ้นตอนสำคัญ คือ

(1) การตระหนักรู้ทางจริยธรรม คือ ช่วงเวลาที่บุคคลเกิดความตระหนักเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางจริยธรรม หรือต้องกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดที่อาจส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ หรือความคาดหวังของตนเองหรือของบุคคลอื่นในลักษณะที่เป็นการขัดแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรม อย่างไรก็ตาม บุคคลอาจขาดความตระหนักรู้ทางจริยธรรมได้เช่นเดียวกัน

(2) การตัดสินใจทางจริยธรรม เป็นกระบวนการเลือกแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดจากบรรดาทางเลือกที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งการตัดสินใจอาจเกิดขึ้นจากการใช้อารมณ์ (ความรู้สึก) สัญชาตญาณ (การล่องรู้) การให้เหตุผลทางจริยธรรม (การพิเคราะห์) การให้เหตุผลเพื่อสนับสนุนการกระทำทางจริยธรรม (การหาเหตุผลอันสมควร) การปรึกษาทางจริยธรรม (การยินยอม) นำไปสู่เจตคติ (ความมุ่งมั่น) ทางจริยธรรม

(3) พฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ และ

(4) วงจรสะท้อนกลับ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งผู้ที่มีบทบาทในการตัดสินใจจะสามารถสังเกตผลลัพธ์ ผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจทางจริยธรรมของตนเอง อันจะส่งผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และส่งผลกระทบต่อความสามารถทางจริยธรรมของบุคคลเมื่อต้องตัดสินใจทางจริยธรรมในอนาคต (Schwartz, 2016: 760-770)

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ของการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์หรือมีความเกี่ยวข้องกับการพิจารณากำหนดตำแหน่งวิชาการ ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบลูกโซ่ (snowball sampling) จำนวน 17 คน ประกอบด้วย บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 6 คน และอาจารย์จำนวน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) แบบปรากฏการณ์วิทยาแนวการตีความ (interpretive phenomenology) และการศึกษาเอกสาร โดยมุ่งทำความเข้าใจวิธีการตัดสินใจทางจริยธรรมของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้งทาง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) ซึ่งมาจากแหล่งข้อมูลที่

แตกต่างกัน หากข้อมูลที่ได้มีความเหมือนหรือสอดคล้องกัน แสดงว่าข้อมูลที่ได้รับมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ (Yin, 2015: 160-161)

4. ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องการตัดสินใจทางจริยธรรมในสถาบันอุดมศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปวิธีการตัดสินใจทางจริยธรรมของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเมื่อต้องเผชิญกับปรากฏการณ์ความขัดแย้งทางจริยธรรมในการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

1. การรับรู้และการตระหนักรู้ทางจริยธรรม

เมื่อเกิดประเด็นความขัดแย้งทางจริยธรรมในการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การตัดสินใจทางจริยธรรมของบุคลากรสายวิชาการจะเกิดขึ้นเมื่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจสามารถรับรู้และตีความปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ว่าเป็นปัญหาทางจริยธรรม และตระหนักว่าตนเองคือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาทางจริยธรรมดังกล่าว หากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจไม่รับรู้ถึงปัญหา หรือไม่ตระหนักว่าตนเองคือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ กระบวนการตัดสินใจทางจริยธรรมจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้

จากการศึกษาค้นพบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชี่ยวชาญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจส่งผลต่อมุมมองและการตีความปรากฏการณ์ความขัดแย้งทางจริยธรรมที่เกิดขึ้น โดยผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ทางวิชาชีพไม่มากมีมุมมองต่อเรื่องการจ่ายเงินเพื่อให้ได้ตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการในวารสารที่มีชื่อเสียงว่า หากผลงานทางวิชาการไม่มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำวิจัยแล้ว ย่อมถือได้ว่าการดำเนินงานวิจัยเป็นไปอย่างมีจริยธรรม ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องพิจารณาแยกกันระหว่างการทำวิจัยกับการเผยแพร่ผลงาน ดังนั้น “... การจ่ายเงินเพื่อให้ผลงานของตนเองได้เผยแพร่ในวารสารที่มีชื่อเสียงจึงเป็นเรื่องของกระบวนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานวิจัยจึงเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้” แต่สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์มากกว่ากลับมีมุมมองต่อประเด็นดังกล่าวว่า การจ่ายเงินเพื่อให้ได้เผยแพร่ผลงานที่ใช้สำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการในวารสารที่มีชื่อเสียงหรือน่าเชื่อถือเป็นการกระทำที่ผิดจริยธรรม เนื่องจากการดำเนินการดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อการศึกษาของผู้ทรงคุณวุฒิได้ เช่น การจ่ายเงินเพื่อให้ได้เผยแพร่ในวารสารที่อยู่ในฐาน Scopus ย่อมเป็นการกระทำที่มีความจงใจให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินผลงานทางวิชาการเข้าใจว่าผลงานมีคุณภาพสามารถตีพิมพ์ในวารสารที่มีชื่อเสียงน่าเชื่อถือได้ หากผู้ทรงคุณวุฒิไม่พิจารณาผลงานทางวิชาการที่ส่งมาให้ประเมินอย่างละเอียด และเชื่อมั่นว่าวารสารที่ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการสามารถตีพิมพ์ได้เป็นวารสารที่มีคุณภาพ ย่อมเป็นการกระทำที่จงใจให้ผู้ประเมินมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน จึงเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการขอพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน

ดังนั้น เมื่อการรับรู้และการตระหนักรู้ทางจริยธรรมมีความแตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้การกระทำของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างชัดเจน กล่าวคือ ผู้ให้ข้อมูลที่มีมุมมองว่าการจ่ายเงินเพื่อให้ได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการในวารสารที่มีชื่อเสียงไม่ผิดจริยธรรมและเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้ เมื่อมุมมองที่มีต่อปรากฏการณ์ดังกล่าวเป็นเช่นนี้แล้ว การกระทำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาทางจริยธรรมจึงไม่เกิดขึ้น แต่สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่เห็นว่าการกระทำดังกล่าวเป็นสิ่งที่ผิดจริยธรรมและไม่สามารถกระทำได้ ย่อมทำให้เกิดความตระหนักว่าจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาทางจริยธรรมดังกล่าวต่อไป

2. การกำหนดทางเลือกและการพิจารณาทางเลือก

เมื่อผู้ที่มีบทบาทในการตัดสินใจรับรู้ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาทางจริยธรรมที่ตนเองคือผู้ที่มีบทบาทในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดทางเลือกและพิจารณาทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหา จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานทางวิชาการหากมีข้อสงสัยว่าผลงานที่เสนอเข้าข่ายผิดจริยธรรมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ จะดำเนินการตรวจสอบเบื้องต้นกับประกาศของ ก.พ.อ. ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ที่ว่า “... หากมีข้อสงสัยว่าเป็นเรื่องผิดจริยธรรมหรือไม่ ก็ต้องเข้าไปดูเกณฑ์ก่อนว่ามีการกำหนดไว้อย่างไร” และจะดำเนินการติดต่อกลับไปยังสถาบันอุดมศึกษาที่ขอประเมิน เพื่อให้อาจารย์ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการช่วยอธิบายหรือชี้แจงรายละเอียดเพิ่มเติมในประเด็นที่มีข้อสงสัย หรือให้หน่วยงานที่ขอประเมินดำเนินการตรวจสอบเพิ่มเติม ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล ที่ว่า “... หากสงสัยเรื่องการคัดลอกผลงานก็ติดต่อกลับไปยังหน่วยที่ขอประเมิน ให้เขาช่วยตรวจสอบเรื่องการคัดลอกให้หน่อย เขาก็จะแจ้งผลกลับมาว่าคัดลอกกี่เปอร์เซ็นต์” ดังนั้น การตรวจสอบข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิในกรณีที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรมในผลงานทางวิชาการสะท้อนให้เห็นถึงวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการกำหนดทางเลือกและการพิจารณาทางเลือก

อย่างไรก็ตาม การพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นกระบวนการที่กำหนดวิธีการและขั้นตอนในการดำเนินงานเอาไว้ค่อนข้างอย่างรัดกุม อีกทั้ง กระบวนการพิจารณายังเป็นระบบปิด กล่าวคือ ห้ามไม่ให้ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการทราบว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินผลงานทางวิชาการคือบุคคลใด ดังนั้น หากผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อสงสัยเรื่องประเด็นจริยธรรมในผลงานทางวิชาการทางเลือกหรือวิธีการปฏิบัติที่ผู้ทรงคุณวุฒิจะสามารถกระทำได้จึงมีอยู่อย่างจำกัด เพราะระบบห้ามไม่ให้ผู้ทรงคุณวุฒิติดต่อกับผู้ขอประเมินตำแหน่งทางวิชาการโดยตรง ผู้ทรงคุณวุฒิจึงทำได้เพียงติดต่อกับหน่วยงานที่ขอประเมินเพื่อดำเนินการตรวจสอบหรือส่งข้อมูลเพิ่มเติม

3. การปรึกษาทางจริยธรรม

หากปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นเป็นประเด็นที่ผู้ที่มีบทบาทในการตัดสินใจไม่ทราบวิธีการแก้ไขปัญหาหรือต้องการยืนยันวิธีการแก้ไขปัญหาตามที่ตนเองต้องการที่จะเลือก ผู้ที่มีบทบาทในการตัดสินใจจะทำการปรึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ที่ตนเองเคารพนับถือ หรือปรึกษากับเพื่อนร่วมงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าว เพื่อขอคำแนะนำ ข้อเสนอแนะหรือยืนยันวิธีการแก้ไขปัญหา จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเคยมีประสบการณ์ถูกลูกศิษย์ของตนเองติดต่อเป็นการส่วนตัวให้ช่วยประเมินตำแหน่งรองศาสตราจารย์ กล่าวว่า “... ตอนนั้นเครียดมากเลย คือ ไม่รู้จะทำยังไง ก็ปรึกษากับอาจารย์ที่เป็นเพื่อนร่วมงานด้วยกันว่าจะทำยังไงดี เขาก็ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์” เพราะกรณีดังกล่าวนอกจากผู้ขอประเมินตำแหน่งทางวิชาการจะเคยเป็นลูกศิษย์ของผู้ประเมินแล้ว ยังทราบว่าอาจารย์ที่ปรึกษาในระดับปริญญาโทคือผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่ในการประเมินตำแหน่งทางวิชาการของตนเองอีกด้วย ดังนั้น ไม่ว่าผลการประเมินจะเป็นอย่างไร ย่อมส่งผลกระทบต่ออาจารย์ที่เป็นผู้ประเมินและลูกศิษย์ซึ่งเป็นผู้ขอประเมินอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กล่าวคือ หากมีความเห็นให้ผ่านอาจมีข้อสงสัยว่าสาเหตุที่ผ่านเพราะผู้ขอประเมินตำแหน่งทางวิชาการเคยเป็นลูกศิษย์ของผู้ทรงคุณวุฒิ แต่หากประเมินให้ไม่ผ่านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ซึ่งเป็นผู้ประเมินกับลูกศิษย์อาจมีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ แม้ว่าสัจจตถญาณของคนเป็นอาจารย์ย่อมมีความปรารถนาให้ลูกศิษย์ของตนเองประสบความสำเร็จ ได้รับการประเมินให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น แต่การกระทำตามแนวทางดังกล่าวย่อมขัดกับหลักจริยธรรมในการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ

4. การตัดสินใจทางจริยธรรม

การตัดสินใจทางจริยธรรมเป็นขั้นตอนซึ่งผู้มีบทบาทในการตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติตามค่านิยมทางจริยธรรมที่เหมาะสมที่สุด เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรมที่เกิดขึ้น โดยปัจจัยด้านองค์การเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ เช่น กรณีที่ประธานหลักสูตรขอให้อาจารย์ใส่ชื่อของอาจารย์ประจำหลักสูตรท่านหนึ่งที่ไม่ได้ทำผลงานทางวิชาการในผลงานวิจัยที่จะใช้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีสาเหตุมาจากการประเมินคุณภาพของหลักสูตร แม้ว่าอาจารย์ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบผลงานจะทราบดีว่าการใส่ชื่อของบุคคลอื่นที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในผลงานวิจัยเป็นสิ่งที่ผิดจริยธรรม แต่การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาภายหลังก็เป็นสิ่งที่ผู้มีบทบาทในการตัดสินใจไม่อาจมองข้ามได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น ทางเลือกที่อยู่กึ่งกลางระหว่างการปฏิบัติตามค่านิยมทั้ง 2 ประการ คือ การเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชากับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณนักวิจัยจึงเป็นแนวทางที่ถูกเลือกขึ้นมาปฏิบัติสำหรับกรณีดังกล่าว ดังคำสัมภาษณ์ ที่ว่า “อาจารย์ก็ส่งบทความให้อาจารย์ท่านนั้นทางไลน์ ก็แจ้งเขาไปว่าอาจารย์หนูจะส่งบทความไปตีพิมพ์ อาจารย์ช่วยตรวจดูให้หน่อย ถ้าอาจารย์มีข้อเสนอแนะก็แจ้งกลับมาได้เลย ... ก็เห็นในไลน์ขึ้นว่าอ่านแล้วนะ แต่ไม่ได้พิมพ์อะไรตอบกลับมา ... ก็คิดว่าไม่เป็นไร อย่างน้อยก็มีชื่อเราอยู่เป็นผู้นิพนธ์หลัก”

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทราบว่าทางเลือกที่ถูกต้องคือ การไม่ใส่ชื่อของบุคคลอื่นที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัย แต่ผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติตามทางเลือกที่ถูกต้องมีมากกว่าและเกิดขึ้นเร็วกว่าการปฏิบัติตามทางเลือกอื่น ผู้มีบทบาทในการตัดสินใจจึงปฏิบัติตามทางเลือกที่ส่งผลกระทบต่อตนเองน้อยกว่า และเลือกที่จะละเลยต่อการปฏิบัติตามจริยธรรมและมโนธรรมที่ตนเองยึดถือ

5. พฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นการปฏิบัติตามทางเลือกที่ได้ตัดสินใจไว้ ดังกรณีที่ผู้ขอพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการทราบว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินผลงานของตนเอง คือ อาจารย์ที่ปรึกษาในระดับปริญญาโท จึงได้ทำการติดต่อกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการโดยตรง จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยและมีประสบการณ์ตรงในเรื่องดังกล่าวบอกเล่ากับผู้วิจัยว่าได้ตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาโดยการติดต่อกลับไปยังสถาบันอุดมศึกษาที่ขอประเมินตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อแจ้งให้ทราบถึงเรื่องราวที่เกิดขึ้นและให้สถาบันอุดมศึกษาที่ขอประเมินดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังนั้น พฤติกรรมที่ผู้ทรงคุณวุฒิท่านนี้กระทำจึงเป็นผลลัพธ์ของการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหา ดังคำสัมภาษณ์ ที่ว่า “อาจารย์ก็ติดต่อกลับไปบอกเจ้าหน้าที่เขาว่าอาจารย์ไม่ขอประเมินผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการรายนี้ เนื่องจากเขาทราบว่าอาจารย์เป็นผู้ประเมิน อาจารย์รู้สึกว่ามันไม่ secure และรู้สึกว่ามันยากประเมินการเจ้าหน้าที่เขาก็ดำเนินการเปลี่ยนผู้ทรง และให้อาจารย์ไปประเมินผลงานทางวิชาการของอาจารย์อีกท่านหนึ่ง อาจารย์จึงย้ายไปว่า ห้ามให้อาจารย์คนใหม่นี้รู้เด็ดขาดว่าอาจารย์เป็นผู้ประเมินตำแหน่งทางวิชาการให้เขา”

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การตัดสินใจทางจริยธรรมในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่เป็นการตัดสินใจแบบไม่มีโครงสร้าง (unstructured decision) เนื่องจากปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นไม่ใช่ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ทำให้ผู้มีบทบาทในการตัดสินใจไม่สามารถกำหนดแนวทางหรือวิธีการสำหรับการตัดสินใจเอาไว้ล่วงหน้า เมื่อปรากฏการณ์ทางจริยธรรมไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำจึงทำให้ลักษณะของปัญหาขาดความชัดเจน ส่งผลต่อ

การรับรู้และการตระหนักรู้ของผู้มีบทบาทในการตัดสินใจ อีกทั้ง ผู้มีบทบาทในการตัดสินใจยังไม่สามารถนำกฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่มีอยู่มาบังคับใช้กับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเคร่งครัด จึงต้องอาศัยการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการที่มีความเหมาะสมสำหรับการแก้ไขปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นเป็นรายกรณี โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัญหาทางจริยธรรมเป็นปัญหาที่มีลักษณะของความเป็นนามธรรมและยังมีความคลุมเครือสูง เนื่องจากการรับรู้และความสามารถในการระบุปัญหาทางจริยธรรมต้องอาศัยประสบการณ์ทางวิชาชีพ การศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูงจะมีความไวทางจริยธรรม (moral sensitivity) หรือความตระหนักรู้ทางจริยธรรมดีกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่า นอกจากนี้วัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษามีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจทางจริยธรรมในสถาบันอุดมศึกษา เช่น การเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Roshanzadeh, Vanaki, and Sadooghiasl (2020) ที่พบว่า ผู้มีบทบาทในการตัดสินใจทางจริยธรรมจะต้องเป็นผู้ที่สามารถรับรู้และมีความตระหนักรู้ในประเด็นทางจริยธรรมที่ตนเองต้องตัดสินใจ เพื่อให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Bordvik (2022) ที่พบว่า ลักษณะของบุคคลและวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางจริยธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Trevino (1986) ที่นำเสนอว่า การตัดสินใจทางจริยธรรมเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual) กับสถานการณ์ (situational) ซึ่งผลลัพธ์ของกระบวนการปฏิสัมพันธ์ดังกล่าว คือ พฤติกรรมทางจริยธรรมของแต่ละบุคคล

2. การตัดสินใจทางจริยธรรมในสถาบันอุดมศึกษามีความเกี่ยวข้องกับประเด็นความเข้มข้นของปัญหาทางจริยธรรม (moral intensity) กล่าวคือ หากปัญหาทางจริยธรรมมีระดับของความรุนแรงไม่มาก หรือผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการกระทำผิดจริยธรรมยังอยู่อีกห่างไกล อาจทำให้ผู้มีบทบาทในการตัดสินใจทางจริยธรรมขาดความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นอยู่ในขณะนั้น เช่น กรณีอาจารย์ผู้นิพนธ์ผลงานวิจัยถูกผู้บังคับบัญชาขอให้ใส่ชื่อของอาจารย์ประจำหลักสูตรท่านหนึ่งซึ่งไม่มีผลงานวิจัย โดยผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นหากอาจารย์ผู้นิพนธ์ผลงานปฏิเสธการใส่ชื่อของอาจารย์ประจำหลักสูตร คือ ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ผู้นิพนธ์ผลงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในเวลาอันใกล้หากอาจารย์ผู้นิพนธ์ผลงานตัดสินใจเลือกปฏิบัติตามแนวทางนี้ ส่วนผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นหากอาจารย์ผู้นิพนธ์ผลงานยอมใส่ชื่อของอาจารย์ประจำหลักสูตรที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานวิจัย เป็นผลกระทบที่ยังไม่แน่นอนว่าจะเกิดขึ้นหรือไม่ เนื่องจากผลกระทบดังกล่าวจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อต้องมีผู้ตรวจสอบพบว่าอาจารย์ท่านที่ถูกใส่ชื่อเพิ่มเข้าไปเป็นผู้ที่ไม่มีส่วนร่วมในงานวิจัย ซึ่งเป็นผลกระทบที่ยังอยู่ห่างไกล ดังนั้น อาจารย์ผู้นิพนธ์ผลงานวิจัยจึงเลือกปฏิบัติตามแนวทางแรก คือ การใส่ชื่อของอาจารย์ผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยในผลงานที่ใช้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในเวลาอันใกล้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Jones (1991) ที่กล่าวว่า ระดับความรุนแรงของปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นส่งต่อความไวทางจริยธรรมของผู้มีบทบาทในการตัดสินใจ เช่น ความรุนแรงของผลกระทบที่จะเกิดขึ้น หากประโยชน์หรืออันตรายที่จะเกิดขึ้นกับตนเองหรือบุคคลอื่นมีมากจะทำให้ผู้ที่มีบทบาทในการตัดสินใจรับรู้ปัญหาทางจริยธรรมได้ไวขึ้น หรือระยะเวลาของผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำก็สามารถส่งผลกระทบต่อความไวทางจริยธรรมของผู้มีบทบาทในการตัดสินใจได้เช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Kidder (2009) ที่นำเสนอว่า สถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเลือกระหว่างความจริง (การไม่ใส่ชื่อของบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานวิจัย) กับความภักดี (การใส่ชื่อของบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานวิจัยตามคำขอร้องของผู้บังคับบัญชา) เป็นสถานการณ์ที่ยากต่อการตัดสินใจของบุคคล

5.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่มีความชัดเจนแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้งทางจริยธรรมในกระบวนการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ การไม่กำหนดวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนอาจทำให้ผู้ที่มีบทบาทในการตัดสินใจทางจริยธรรมนำค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรย่อยที่ตนเองยึดถือมาเป็นแนวทางปฏิบัติซึ่งอาจขัดแย้งกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมหลักขององค์กร

2. ควรกำหนดกรอบด้านระยะเวลาสำหรับการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนให้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน หรืออาจกำหนดกรอบระยะเวลาสำหรับการดำเนินงานทั้งกระบวนการ ทั้งนี้เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด เนื่องจากการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการที่ใช้ระยะเวลายาวนานอาจทำให้เกิดช่องว่างซึ่งทำให้การประเมินผลงานทางวิชาการไม่ได้ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรม ความรู้ ความสามารถของผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยระยะเวลาในการดำเนินที่รวดเร็วจะช่วยลดโอกาสที่จะเกิดการกระทำที่ผิดจริยธรรมได้

3. อคติในการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้ หากผู้ทรงคุณวุฒิทราบที่กำลังประเมินผลงานทางวิชาการของบุคคลใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการในสายสังคมศาสตร์ เช่น รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความเชื่อหรืออุดมการณ์ทางวิชาการที่แตกต่างกัน ดังนั้น การพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการควรเป็นระบบปิดข้อมูลทั้งสองทาง (double-blind) กล่าวคือ ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการจะต้องไม่ทราบว่าผู้ทรงคุณวุฒิคนใดเป็นผู้ประเมินผลงานทางวิชาการของตนเอง ในทางกลับกันผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการก็ต้องไม่ทราบว่าผลงานทางวิชาการที่ตนเองกำลังประเมินเป็นของบุคคลใด ซึ่งระบบปิดข้อมูลทั้งสองทางจะช่วยป้องกันอคติที่อาจเกิดขึ้นในการประเมินผลงานทางวิชาการ

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัญหาจริยธรรมและประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม ในสถาบันอุดมศึกษา

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ในสถาบันอุดมศึกษา (คุณค่า ความเชื่อ วัฒนธรรมกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ)

เอกสารอ้างอิง

- พลอย สืบวิเศษ. (2561). **จริยธรรมทางการบริหารงานในภาครัฐ สำหรับนักบริหารในภาครัฐและองค์กรไม่แสวงหากำไร**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : รัตนไตร.
- สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. (2565). **ดัชนีวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม บันไดสู่การพัฒนาประเทศ 2565**. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2566 จาก https://pr.nrct.go.th/wpcontent/uploads/2022/11/PDF_November/Handout_R_Index2565.pdf
- Beck, M. A., Bowman, J.S., and West, J. P. (2010). **Achieving competencies in public service: the professional edge**. (2nd ed.). New York: M.E. Sharpe.
- Bishop, W.H. (2013). The role of ethics in 21st century organizations. **Journal of business ethics**, 118(3), 635-637.
- Bordvik, M. B. (2022). **Ethical code of conduct and its impact in decision making among managers in local government in Zimbabwe**. (Doctoral dissertation). Minnesota. Walden University.
- Chauhan, D., and Chauhan, S. P. (2002). Ethical dilemmas faced by managers: Some real-life cases. **Indian journal of industrial relations**, 37(3), 370-385.
- Denhardt, R. B., and Denhardt, J. V. (2009). **Public administration: an action orientation**. (6th ed.). California: Thomson.
- Jones, J.J. (1991). Earnings Management during Import Relief Investigations. **Journal of Accounting Research**, 29, 193-228.
- Kidder, R. M. (2009). **How Good People Make Tough Choices: Resolving the Dilemmas of Ethical Living**. Harper Perennial.
- Lawton, A., Lasthuizen, K., and Rayner, J. (2013). **Ethics and management in the public sector**. Abingdon: Routledge.
- Menzel, D.C. (2007). **Ethics management for public administrators: Building organizations of integrity**. New York: Sharpe.
- Roshanzadeh, M., Sadooghiasl, A., Vanaki. Z. (2020). Sensitivity in ethical decision-making: The experiences of nurse managers. **Nursing Ethics**, 27(5), 1174-1186.
- Schwartz, M. S. (2016). Ethical decision-making theory: An integrated approach. **Journal of business ethics**, 139(4), 755-776.
- Trevino, L. K. (1986). Ethical decision-making in organizations: A person-situation interactionist model. **The Academy of Management Review**, 11(3), 601-617.
- Veijeren, J. M. (2011). **Guide to organizational ethics**. Windhoek: Namibia Institute for Democracy.
- Yin, R. K. (2015). **Qualitative research from start to finish** (2nd ed.). New York: Guilford Press.