

จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
และลูกจ้าง กรมสรรพสามิต

Work ethic affecting organization commitment of government officers and
employees of Excise Department

กรรณา สุตำคำ¹ สมพล ทุ่งหว้า²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาถึงจริยธรรมในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิต 2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิต 3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิตตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล 4. ศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิต การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรการวิจัยคือข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิต กลุ่มตัวอย่างจำนวน 395 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) วิเคราะห์ผลโดยโปรแกรมวิเคราะห์ผลสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบ Independent simple T-test , One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post Hoc) โดยวิธีของ Scheffe หาค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

จากการวิจัยผลพบว่า 1. จริยธรรมในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิตมีภาพรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด 2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิต มีภาพรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด 3. ข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิตที่มีเพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4. จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมาก ($r = 0.797$) ในทิศทางเดียวกัน 5. จริยธรรมในองค์กรที่ประกอบด้วย ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน ด้านแนวคิดหลักของความยุติธรรม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จริยธรรมในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิตสามารถทำนายผล โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ $Y = 1.331 + 0.395X_1 + 0.209X_2 + 0.129X_3$

คำสำคัญ : จริยธรรมภายในองค์กร , ความผูกพันต่อองค์กร , กรมสรรพสามิต

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาคณะคณาจารย์ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

Kannapa Sutakom¹ Sompon Thungwha²

The purposes of this research are : 1. Studying the ethics in the organization of civil servants and employees of the Excise Department. 2. Studying the organizational commitment of civil servants and employees of the Excise Department. 3. Comparing organizational commitment of government officials and employees of the Excise Department referred to personal factors variables 4. Studying organizational ethics which affect organizational commitment of civil servants and employees of the Excise Department as quantitative research. The research population under this research is civil servants and employees of the Excise Department which are the sample group consisted of 395 people, selected by stratified random sampling method. The result is analyzed by a statistical analysis program to find basic statistics such as Frequency, Percentages, Mean, the Standard deviation, independent simple T-test (One-way ANOVA) and the test of the differences in means by pair. (Post Hoc) by Scheffe. Moreover, it's included finding the Correlation Coefficient and Multiple Linear Regression

The results from this study are : 1. The Excise department has the highest overall level of ethics in the organization of government officials and employees. 2. The Excise department has reached the highest level of commitment to the organization 3. Civil servants and employees of Excise Department with the difference of gender and the difference of the working duration under the commitments to organizations has statistically significant at the .05 level. 4. Ethics in the organization is related to organizational commitment of civil servants and employees of the Excise Department has a high level ($r = 0.797$) in the same direction. 5. Ethics in the organization which is consisted of concept that focuses on the organization, concept that focuses on employees, the concept of justice, those affect the commitment to the organization of civil servants and employees of the Excise Department with statistical significance at the .05 level. Ethics in the organization affects commitment to the organization of government officials and employees. The Excise Department can predict the results, written as an equation as follows: $Y = 1.331 + 0.395X_1 + 0.209X_2 + 0.129X_3$

Keywords: ethics within the organization, organizational commitment, Excise Department.

¹ Student, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University

² Advisor, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากบทความออนไลน์ กรุงเทพธุรกิจ เรื่อง Engagement กับคนรุ่นใหม่ กล่าวถึงผลสำรวจของ The Gallup บริษัท ที่ปรึกษาด้านการวิเคราะห์และที่ปรึกษาของอเมริกา พบว่า 70% ของความแตกต่างในระดับความผูกพันของพนักงานนั้นมาจากผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด และงานวิจัยยังกล่าวอีกว่าทั่วโลกมีพนักงานเพียงแค่ 15% เท่านั้นที่ผูกพันกับองค์กร โดยพบว่ากลุ่มคนรุ่นใหม่ กลุ่ม Gen Y และ Gen Z ที่เป็นกลุ่มที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต เป็นกลุ่มที่มีระดับความผูกพันกับองค์กรน้อยที่สุด และกลุ่มคนรุ่นใหม่นี้เป็นกลุ่มที่มีโอกาสในการเปลี่ยนงานมากที่สุด เป็นกลุ่มที่มองหางานและโอกาสใหม่ๆ ตลอดเวลา และพร้อมจะเริ่มงานในที่ใหม่ทันทีที่มีโอกาส และจากรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังและแนวโน้มกำลังคนของข้าราชการกรมสรรพสามิต พบว่าอัตราการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตเพิ่มสูงขึ้นทุก ๆ ปี เมื่อแบ่งเป็น 4 ระยะๆ ละ 5 ปี ผลปรากฏ ดังนี้ ระยะที่ 1 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564) เกษียณอายุ จำนวน 760 คน ระยะที่ 2 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569) เกษียณอายุ จำนวน 776 คน ระยะที่ 3 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2574) เกษียณอายุ จำนวน 506 คน ระยะที่ 4 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2575 - 2579) เกษียณอายุ จำนวน 323 คน โดยสรุปในช่วง 10 ปีแรก จะมีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุมากที่สุดถึง 1,536 คน คิดเป็นร้อยละ 43.16 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด และในอีก 20 ปีข้างหน้าจะมีจำนวนข้าราชการ เกษียณอายุทั้งหมด 2,365 คน คิดเป็นร้อยละ 66.45 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด จากข้อมูลอัตราการเกษียณอายุของข้าราชการในอีก 10 - 20 ปีข้างหน้า กรมสรรพสามิตจะมีข้าราชการเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ กลุ่ม Gen Y และ Gen Z จำนวนมากขึ้น และถ้าระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการน้อยย่อมส่งผลให้เกิดการลาออก (turnover) การขาดงาน (absenteeism) และความเฉื่อยชา (tardiness) นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญ มีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและรักษา เป็นการลงทุนขององค์กร (Mowday et al., 1982)

กรมสรรพสามิตเป็นองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องดังนั้นเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานดังกล่าว และเพื่อเตรียมพร้อมกับสถานการณ์ในอนาคตคือทำอย่างไรให้ข้าราชการและลูกจ้างที่เป็นคนรุ่นใหม่และคนรุ่นก่อนเกิดความผูกพันกับองค์กรไม่เปลี่ยนหรือโยกย้ายงานทุกครั้งที่มีโอกาสดีเข้ามา จึงนำมาซึ่งการวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาจริยธรรมในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิต
2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิต

3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิตตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

4. ศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิต

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพสามิต ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

2. จริยธรรมในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย แนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร แนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน แนวคิดหลักของความยุติธรรม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิต

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมสรรพสามิต ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งหมด 6,079 คน โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยสำรวจกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันความผิดพลาดไว้ ร้อยละ 5 รวมเป็น 395 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล จริยธรรมในองค์กร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม - ธันวาคม 2566 โดยเก็บข้อมูลเดือน ตุลาคม - พฤศจิกายน 2566

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้คือศึกษาข้อมูลบุคลากร กรมสรรพสามิต

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในองค์กร

Post, Lawrence and Weber.(2002). ได้นิยามความหมายของจริยธรรมว่าเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่ประพฤติชอบตามแนวทางที่เหมาะสมจริยธรรมเป็นเครื่องมือที่นำทาง

ไปสู่หลักความประพฤติที่ดีงาม โดยมีแนวคิดเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ 3 ประการ คือ 1) ด้านความรู้สึกนึกคิดและการปฏิบัติต่อผู้อื่น 2) ด้านความต้องการให้ผู้อื่นคิด และปฏิบัติกลับอย่างไร และ 3) ด้านหลักความยุติธรรม

จริยธรรมในองค์กร หมายถึง สิ่งที่ไม่ปรากฏในระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่บุคลากรในองค์กรสามารถรับรู้ถูก ผิด และพิจารณาได้ว่าพฤติกรรมใดควรหรือไม่ควรปฏิบัติ จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ร่วมกับค่านิยมองค์กรในลักษณะปัจเจกบุคคล ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กร ทศนคติ ความเชื่อ บรรทัดฐาน และพฤติกรรม เป็นตัวกำหนดว่า องค์กรมีความคาดหวังต่อสิ่งใด และจะดำเนินการให้บรรลุผลดังกล่าวด้วยวิธีการใด นอกจากนี้จริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับบรรพชาภิบาลในลักษณะโครงสร้างระบบ ซึ่งเป็นการควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้อยู่ในครรลองคลองธรรม และมีการบริหารจัดการที่ดี จึงแบ่งจริยธรรมในองค์กรออกได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร หมายถึง การกระทำที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นสำคัญ 2) ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน หมายถึง องค์กรเอาใจใส่ให้ความสำคัญการตัดสินใจและกระทำทุกอย่างมุ่งประโยชน์ของบุคลากรเป็นสำคัญ 3) ด้านที่ยึดหลักความยุติธรรม หมายถึง บุคลากรเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบที่องค์กรได้กำหนดขึ้นและผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบจะไม่เป็นที่ยอมรับในสังคม

2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers. (1977, P.46 - 75). ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคลากร สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกันบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้บุคลากรก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับ จุดหมายขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายเหล่านั้น บุคลากรจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดีและรู้สึกภูมิใจกับความ เป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคลากรรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ และตั้งใจที่จะ อุทิศแรงกายแรงใจสติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและ สร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดีที่มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอในการใช้ความพยายามเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวก ขึ้น 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อองค์กร เน้นการต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่ โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงการที่จะไม่ลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการ เพิ่มรายได้ เงินเดือน สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะใดก็ตาม

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

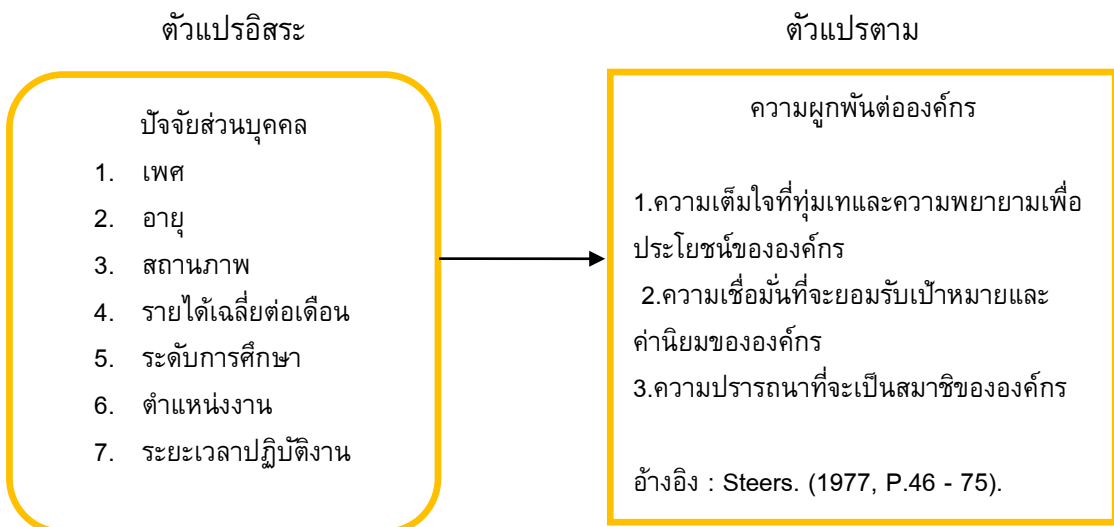
นุศรา ปานนาค และ ภูธรป มีถาวรกุล. (2565). ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ จากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าจริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์สูง

ภาคินันท์ สุสังกรกาญจน์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัยสู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน จากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในทุกด้านมีเพียง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด และปัจจัย ด้านประเภทบุคลากร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้านอายุราชการ ปัจจัยด้านสายงาน และ ปัจจัยด้านเพศ ตามลำดับ

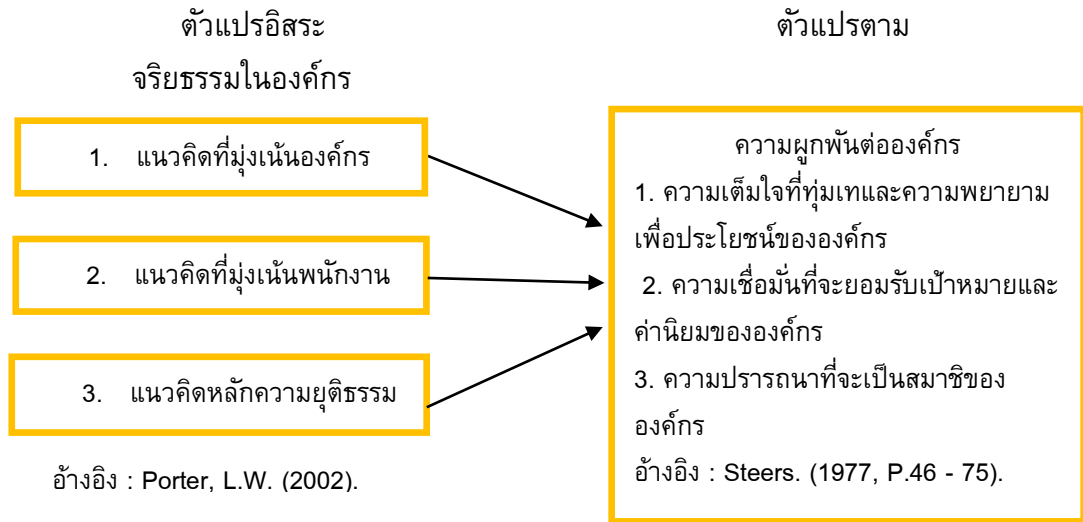
จากการทบทวนวรรณกรรมและงานที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดที่ 1



กรอบแนวคิดที่ 2



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรกรมสรรพสามิตตามที่ได้สุ่มตัวอย่างไว้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมสรรพสามิต ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งหมด 6,079 คน

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยแทนค่าสูตร Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนเท่ากับ 376 คน โดยสำรองกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันความผิดพลาดไว้ 5% ได้จำนวนเท่ากับ 19 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 395 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อใช้ในการเก็บสำรวจข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด (Closed Ended response Questions) เกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน พร้อมหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้วมาดำเนินการสร้างแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้

Google Form ส่งไปยังกลุ่มเป้าหมายที่ได้ดำเนินการสุ่มไว้แล้ว โดยแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 395 ชุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนและความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการศึกษาจำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจ ประเมินผลแบบสอบถาม จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง ข้อคำถาม (Index of item Objective Congruence : IOC) ถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.60 ขึ้นไปแสดงว่า ข้อคำถามนั้น สอดคล้องกับนิยามศัพท์ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ในการสอบของผู้วิจัยได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มากกว่า 0.60

ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด มาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งสามารถยอมรับได้ มากกว่า 0.70 โดยได้ค่า ดังนี้ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จริยธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.95 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 และเมื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จริยธรรมในองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.94 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.95 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมสรรพสามิต จำนวน 395 คน โดยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามที่กำหนดแล้ว จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ทางสถิติ สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 395 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1) ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentages) สำหรับวิเคราะห์ปัจจัย ส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สำหรับศึกษาจริยธรรมในองค์กรตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ ความผูกพันต่อองค์กรตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

3) ใช้ Independent simple T-test สำหรับเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพสามิต ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มี 2 กลุ่ม ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 และสมมุติฐานข้อที่ 1

4) ใช้ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิตตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 และสมมุติฐานข้อที่ 1 และจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post Hoc) โดยวิธีของ Scheffe

5) ใช้ Multiple Regression สำหรับศึกษาจริยธรรมในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิตตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 4 และสมมุติฐานข้อที่ 2

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 35-45 ปี สถานภาพสมรส รายได้ 6,870-28,200 บาท การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ตำแหน่งงานข้าราชการ และมีระยะเวลาการปฏิบัติทำงานน้อยกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพสามิต

ตาราง 1 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจริยธรรมในองค์กร

จริยธรรมในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. แนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร	4.57	.561	มากที่สุด
2. แนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน	4.35	.710	มากที่สุด
3. แนวคิดหลักของความยุติธรรม	4.28	.704	มากที่สุด
ภาพรวม	4.40	.596	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ จริยธรรมในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน และด้านแนวคิดหลักของความยุติธรรมตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง
กรมสรรพสามิต

ตาราง 2 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทและความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.66	.498	มากที่สุด
2. ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.50	.618	มากที่สุด
3. ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	4.63	.559	มากที่สุด
ภาพรวม	4.60	.520	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทและความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร		ผลการทดสอบ
	สถิติทดสอบ	Sig	
เพศ	t = -2.890	0.000*	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	f = 1.777	0.151	ยอมรับสมมติฐาน
สถานภาพ	f = 2.627	0.740	ยอมรับสมมติฐาน
รายได้	f = 1.761	0.154	ยอมรับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	f = 1.146	0.285	ยอมรับสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน	f = 2.142	0.094	ยอมรับสมมติฐาน
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	f = 3.091	0.027*	ปฏิเสธสมมติฐาน

หมายเหตุ.* $p < .05$

จากตาราง 3 เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพสามิต ตามตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผล พบว่า เพศ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	ตัวแปร			
	X ₁	X ₂	X ₃	Y
ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร (X ₁)	1			
ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน (X ₂)	0.737**	1		
ด้านหลักความยุติธรรม (X ₃)	0.684**	0.754**	1	
ความผูกพันต่อองค์กร (Y)	0.756**	0.732**	0.682**	1

หมายเหตุ.** $p < .01$

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรโดยให้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์ ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร (X₁) เท่ากับ 0.756 ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน (X₂) เท่ากับ 0.732 ด้านหลักความยุติธรรม (X₃) เท่ากับ 0.682

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

ตัวแปรพยากรณ์	Stepwise Multiple Linear Regression Analysis				
	B	SE (B)	β (Std.)	t	Sig.
ค่าคงที่	1.331	0.128	-	10.410	0.000*
ด้านองค์กร	0.395	0.043	0.426	9.234	0.000*
ด้านพนักงาน	0.209	0.038	0.286	5.575	0.000*
ความยุติธรรม	0.129	0.035	0.175	3.679	0.000*

หมายเหตุ.** $R=0.807$, $R\ square = 0.651$, $S.E._{est} = 0.30804$, $F = 243.050$ * $p < .05$

จากตาราง 5 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Multiple Regression พบว่า จริยธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์

กับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิต เท่ากับร้อยละ 80.70 ($R = 0.807$) และ จริยธรรมในองค์กร สามารถอธิบายแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพสามิต ได้ร้อยละ 65.10 ($R \text{ Square} = 0.651$) โดยส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 34.90 เป็นผลจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant) จากการทดสอบ t พบว่า องค์ประกอบของจริยธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพสามิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร (Sig. = .000*) ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน (Sig. = .000*) ด้านแนวคิดหลักของความยุติธรรม (Sig. = .000*) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระ (B) พบว่า องค์ประกอบด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กรสามารถทำนายแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพสามิตได้มากที่สุด ($B = 0.395$) รองลงมาคือ แนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน ($B = 0.209$) ด้านหลักความยุติธรรม ($B = 0.129$) ตามลำดับ

จากผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพสามิต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 มี 3 ด้าน คือ จริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร จริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน และจริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดหลักความยุติธรรม

ดังนั้น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยย่อยของจริยธรรมในองค์กร 3 ด้านที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิตสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ดังนี้ $Y = 1.331 + 0.395X_1 + 0.209X_2 + 0.129X_3$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิต สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิต ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลซึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน จากการวิจัยพบว่า เพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้เนื่องจากเพศมีความเกี่ยวข้องกับวิถีการดำเนินชีวิตและความต้องการมีความมั่นคงในชีวิต เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า เพศชาย แสดงให้เห็นว่าเพศหญิงมีความรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กรต้องการที่จะดำรงความเป็นบุคลากรขององค์กร และพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจ อย่างเต็มที่เพื่อองค์กรจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับตรงกับงานวิจัยของ ภาคินันท์ สุสังกรกาญจน์.(2565). ปัจจัย

ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยสู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน ที่กล่าวว่าผลการวิเคราะห์ความแตกต่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่าง กันส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวม และยังพบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรที่มากที่สุด อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานที่เหน็ดเหนื่อยก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากกว่า สอดคล้องกับตรงกัยงานวิจัยของ ภาคินันท์ สุสังกรกาญจน์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยสู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน ที่กล่าวว่าอายุราชการ ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีลักษณะนิสัยแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่าบุคลากร ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และตรงกับแนวคิดของ Mowday et al. (1982, p. 27). ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ว่าความผูกพันต่อองค์กรมาจากปัจจัยต่อไปนี้ ลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้กับความคาดหวัง ปัจจัยด้านอาชีพการงาน ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะองค์การ การรับรู้ลักษณะองค์การอื่น โอกาสการจ้างงานอื่น และระยะเวลาที่ทำงานให้กับองค์การ

สมมติฐานข้อที่ 2 จริยธรรมในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย แนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร แนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน แนวคิดหลักของความยุติธรรม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิต จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า จริยธรรมในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพสามิตมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบจริยธรรมในองค์กรเป็นรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวได้ว่า ข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิตให้ความสำคัญกับการทำงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยมุ่งหวังให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและงานที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้ สอดคล้องกับ นุศรา ปานนาค และ ภูธรป มีถาวรกุล. (2565). ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมธนารักษ์ พบว่า บรรยากาศด้านจริยธรรมที่มุ่งเน้นองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรส่วนกลาง กรมธนารักษ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และตรงกับแนวคิดของ Mowday, Porter, and Steers. (1982, p. 27). อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความต้องการของบุคลากรในการระบุดตนเอง มีส่วนร่วมกับองค์การโดยยอมรับเอาเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ทำให้เกิดความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย รวมทั้ง

เสียสละเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กรตลอดไป

ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวได้ว่า กรมสรรพสามิตเอาใจใส่ในตัวบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การตัดสินใจและกระทำทุกอย่างนั้นมุ่งประโยชน์ของบุคลากร เป็นสำคัญ รวมทั้งให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากร ส่งผลให้บุคลากร มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับ แนวคิดของ Becker. (1960, P. 32-42). เป็นความผูกพันของบุคลากรจากการร่วมงานกับองค์กร โดยตระหนักถึงผลที่ได้ระหว่างการทำงานให้กับองค์กรแล้วพิจารณาเทียบกับผลการลาออกจากองค์กร ถ้าบุคลากรที่มีระดับความผูกพันต่อเบื้องสูง จะตระหนักว่าสิ่งที่ได้รับจากองค์กรมีคุณค่าสูงเกินกว่าที่จะออกไปจากองค์กร

ด้านแนวคิดยึดหลักความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวได้ว่า บุคลากรเห็นว่า กรมสรรพสามิต ให้ความสำคัญและความเป็นธรรมแก่ข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพสามิตในระดับที่ยอมรับได้ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เมื่อบุคลากรได้ประจักษ์ ดังนั้น แล้วก็จะเกิดความศรัทธาในองค์กรและเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ นุศรา ปานนาค และ ภูธรป มีถาวรกุล. (2565). ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมธนารักษ์ พบว่า จริยธรรม ยึดหลักความยุติธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากงานวิจัยพบว่าจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน ด้านแนวคิดยึดหลักความยุติธรรม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิต ขอเสนอข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลการวิจัยที่แสดงผล จะเห็นได้ว่าเพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมและให้ความสำคัญความผูกพันต่อองค์กรในเพศชาย การสร้างความผูกพันต่อองค์กรในเพศชาย ต้องทราบความต้องการของเพศชายซึ่งแตกต่างจากเพศหญิงเนื่องจากสังคมไทยมักยึดถือบทบาททางเพศแบบตรงตามเพศในเพศชายสูง สังคมยังคงคาดหวังให้ผู้ชายมีความเข้มแข็ง เป็นผู้นำครอบครัว เพราะฉะนั้นรายได้และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ อ้างอิง HREX.asia กล่าวว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการ (Income & Benefit) ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเรื่อง

เงินเดือนจนอัตราจ้างนั้นเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้นๆ อย่างหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเกิด Employee Engagement ตลอดจนการทุ่มเทให้กับการทำงานได้มากที่สุด เพราะฉะนั้น ข้อเสนอแนะบริหารจัดการองค์กรดังนี้ 1.1 การให้อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับงาน 1.2 จัดทำ แผนการเพิ่มอัตราเงินเดือนในระยะยาวที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เป็นระบบระเบียบ และปฏิบัติ อย่างจริงจัง 1.3 จัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน สวัสดิการอื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน สวัสดิการที่ช่วยให้ชีวิตมีความสุขระหว่างทำงาน ตลอดจนช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

2. จากผลการวิจัยที่แสดงผล จะเห็นได้ว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร โดยระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่อยู่กับองค์กรนานมากผูกพันต่อองค์กรมาก ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า อาจเกิดได้จากหลายสาเหตุเช่น คนรุ่นเก่า (ไม่ใช่กลุ่ม Gen Y และ Gen X) จากข้อมูลคนรุ่นเก่า รุ่น Baby Boomer Gen x มีความจงรักภักดีต่อ องค์กร ทุ่มเทกับการทำงาน มีความอดทนสูงมากกว่า แต่สำหรับคนรุ่นใหม่ นั้น จะไม่ทน และ จะคอยแสวงหาโอกาสและที่ทำงานที่สามารถตอบโจทย์และความต้องการของพวกเขาได้ ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า องค์กรควรเตรียมแผนบริหารคนรุ่นใหม่ ที่ไม่เหมือนกับคนรุ่นเก่า เพราะ คนรุ่นใหม่ไม่ต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติและการบริหารแบบในอดีต ดังนั้นผู้วิจัยจึงมี ข้อเสนอแนะดังนี้ 2.1 ให้โอกาสในการเรียนรู้และเติบโต เพราะจากการสำรวจพบว่าคนรุ่นใหม่ ที่ หางานนั้น จะมองหาโอกาสในการเรียนรู้และเติบโตถึง 59% เทียบกับคนที่ทำงานในกลุ่ม Gen X 44% และ Baby Boomers 41% และ 2.2 กำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน (Sense of purpose) คนรุ่นใหม่จะถูกจูงใจโดยองค์กรที่มีภารกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน และสร้างความ แตกต่างหรือสร้างประโยชน์ให้กับตนเอง ครอบครัว สังคม คนไทย ประเทศไทยและให้กับโลกนี้ ได้อย่างไร 2.3 โอกาสในความก้าวหน้า สำหรับคนรุ่นใหม่ นั้น โอกาสในความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานและผลตอบแทนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันที่ มักจะวัดค่ากันที่ตำแหน่ง รายได้ หรือระดับชั้นทางสังคม

3. จากผลการวิจัยที่แสดงผล จริยธรรมในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย แนวคิดที่มุ่งเน้น องค์กร แนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน แนวคิดหลักของความยุติธรรม ซึ่งทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการและลูกจ้าง กรมสรรพสามิต โดยเฉพาะด้านแนวคิดที่มุ่งเน้น องค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด และแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน แนวคิดหลัก ของความยุติธรรม รองลงมาตามลำดับ จึงพอสรุปได้ว่าข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพสามิต มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ให้ความสำคัญกับองค์กร มุ่งเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า

3.1 ข้อเสนอแนะด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร

3.1.1 กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร (Goal & Vision) ที่ชัดเจนสร้าง ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมและการมีส่วนร่วมกับองค์กร (Sense of Ownership & Organization Participation) รู้สึกเป็นเจ้าของร่วม มีส่วนร่วมกับกรมสรรพสามิตในหลากหลาย

มิติ ทำให้บุคลากรได้รับคุณค่าและความภาคภูมิใจในการทำงานในตัวเอง เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าจะองคร์คุณดูแลใส่ใจเป็นอย่างดี ก็จะทุ่มเทให้กับงานและองคร์กรอย่างเต็มที่

3.1.2 สร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Sufficiency Communication) การสร้างการสื่อสารในกรมสรรพสามิตให้มีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างความผูกพันและสร้างความสัมพันธ์ที่พนักงานมีต่องานและองคร์กรให้ดียิ่งขึ้น เพราะฉะนั้นการสื่อสารควรใส่ใจตั้งแต่ข้อความ การเลือกวิธีการสื่อสารควรใช้วิธีที่เหมาะสม การเลือกช่องทางการสื่อสาร การสร้างกลยุทธ์ ไปจนถึงการวางแผนในการสื่อสารทั้งระบบ และส่งเสริมความมีส่วนร่วมได้อย่างดีเยี่ยม ความใส่ใจในการสื่อสารนั้นบุคลากรจะสัมผัสได้ชัดเจน และนั่นจะเป็นตัวแปรสำคัญหนึ่งที่สร้างความผูกพันที่พนักงานมีต่องานและองคร์กรให้กับกรมสรรพสามิตได้เป็นอย่างดี

3.1.3 ภาพลักษณ์ที่ดีขององคร์กร (Brand Image) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองคร์กรการขึ้นชอบในภาพลักษณ์องคร์กร และอยากมีส่วนร่วมในองคร์กรที่ตนเชื่อถือและไว้วางใจ ภาพลักษณ์ที่ดีมีส่วนอย่างมากที่จะสร้างให้เกิด Employee Engagement กับองคร์กรในระดับที่ยอดเยี่ยมได้

3.2 ข้อเสนอแนะด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน

3.2.1 มอบผลตอบแทนและสวัสดิการ (Income & Benefit) ที่เหมาะสม และคุ้มค่ากับงานที่ได้รับมอบหมาย มีแผนการเพิ่มอัตราเงินเดือนในระยะยาวที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เป็นระบบระเบียบ และปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อถือในองคร์กรและเกิด Employee Engagement รวมถึงเรื่องสวัสดิการที่ดีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน แต่เป็นสวัสดิการที่ช่วยให้ชีวิตมีความสุขระหว่างทำงาน ตลอดจนช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

3.2.2 การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรแบบต่อเนื่อง (Always-on Employee Engagement Surveys) การสำรวจลักษณะนี้เป็นการทำแบบประจำ อาจเป็นการทำทุกวัน นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย อาทิ แบบสำรวจออนไลน์, แบบสำรวจผ่าน App บนสมาร์ตโฟน เป็นต้น เพื่อให้มีความสม่ำเสมอในการวัดผล เก็บข้อมูล ตลอดจนสามารถ Feedback กันแบบ Real Time ได้ข้อดีพนักงานสามารถ Feedback ได้ทันที ทุกวัน ทุกเวลา องคร์กรรับรู้ปัญหาและแก้ไขได้รวดเร็วเก็บข้อมูลได้ต่อเนื่อง ทำให้การวัดผลมีประสิทธิภาพมากขึ้นเห็นแนวโน้มของการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไของคร์กรได้ดีพนักงานและองคร์กรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที เพราะปัญหาอาจถูกรายงานเรื่อย ๆ หรือตัดไฟแต่ต้นลมได้ ตั้งแต่รู้ว่าจะเริ่มเกิดปัญหา

3.2.3 การให้ Feedback และการชื่นชมขอบคุณกัน (Recognition) ให้แรงจูงใจ (Incentives) อย่างต่อเนื่อง การให้ Feedback และ Recognition กระตุ้นผ่านความรู้สึกที่ได้ทำงานสำเร็จ ได้การยอมรับและองคร์กรให้ความสำคัญ รวมถึงรางวัลตอบแทน การให้ความสำคัญกับพนักงาน (Recognition) เป็นสิ่งที่ส่งผลดีกับคุณค่าหลักขององคร์กร เพราะแทบจะไม่ต้องเสียเงินทุนในการสร้างและยังส่งผลอย่างมากต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน

ขวัญกำลังใจ และความเป็นอยู่ของพนักงาน จากงานศึกษา พบว่า หากเราได้รับการชื่นชม ยอมรับจากผู้อื่น แล้วเราก็จะส่งต่อสิ่งนี้ให้คนอื่นเช่นกัน ดังนั้นการให้ความสำคัญกับพนักงานจะ ช่วยเสริมคุณค่าขององค์กร ผลักดันพนักงาน และสร้างให้วัฒนธรรมองค์กรแข็งแกร่ง

3.2.4 สร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) การสร้างสมดุล ระหว่างชีวิตภายในและภายนอกที่ทำงานเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน การลาหยุดงานทั้งที่ได้รับความตอบแทนและไม่ได้รับ ค่าตอบแทน การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี การดูแล ผู้อยู่ในอุปการะความช่วยเหลือ ทางการเงิน การมีส่วนร่วมในชุมชน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม องค์กรต้องการให้องค์กรตระหนักถึงเรื่องนี้ หากองค์กรเข้าใจและตระหนักถึงประเด็นนี้จะช่วย ให้พนักงานมีความเครียดจากทำงานน้อยลงและลดโอกาสหมดไฟในการทำงานด้วย

3.2.5 จัดโปรแกรมพัฒนาและฝึกฝนโครงการฝึกฝนและพัฒนาเปิดโอกาสให้ พนักงานเพิ่มพูนทักษะการทำงาน ซึ่งจะเพิ่มศักยภาพในการทำงานและเตรียมพร้อมพนักงาน สำหรับความก้าวหน้าและเติบโตในองค์กร การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและเพิ่มพูน ศักยภาพของตนเองมากกว่าเป็นเหตุผลหนึ่งของการคงอยู่ของพนักงาน การลงทุนในโปรแกรม พัฒนาบุคลากรเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนทักษะและศักยภาพในการทำงาน เพื่อสร้าง แรงจูงใจและรักษาพวกเขาให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

3.3 ข้อเสนอแนะด้านหลักความยุติธรรม

3.3.1 หน่วยงานองค์กรควรสร้างความยุติธรรมในทุกมิติ (Fair) ให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งกับวัฒนธรรมการให้และรับ Feedback การมอบอำนาจให้ บุคลากร หรือ Employee Empowerment คือ การให้อิสระบุคลากรในการตัดสินใจ จากความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่มี โดยที่ยังอยู่ในกรอบนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติขององค์กร นอกจากนี้ยังหมายถึงการเปิด พื้นที่ให้เติบโตในหน้าที่การงาน ผ่านโอกาสในเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมถึงการให้ Feedback สะท้อนประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้พนักงานรู้สึกสามารถแสดงความคิดเห็น ได้อย่างอิสระและความคิดเห็นของพวกเขาถูกรับฟังจริง ๆ และพนักงานจะอยากมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจต่อเรื่องที่กระทบกับงานและทิศทางขององค์กร ทำให้บุคลากร กรมสรรพสามิต รู้สึก เชื่อมั่น ไว้วางใจใน กรมสรรพสามิต กล้าทำ กล้ายอมรับ กล้ารับผิดชอบ เพราะ กรมสรรพสามิต ชึ่งนำหน้าเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ความยุติธรรมช่วยสร้าง ความผูกพันที่พนักงานมีต่อ งานและองค์กรได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างความจงรักภักดีให้กับ กรมสรรพสามิต รวมถึงสร้างมาตรฐานที่ดีให้กับการทำงานและพฤติกรรมของบุคลากร กรมสรรพสามิตด้วย

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างกรมสรรพสามิต เป็นประจำทุกปี เพื่อปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมหรือแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรให้สอดคล้องและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อไป
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเชิงปริมาณ ใช้เพียงแบบสอบถามอย่างเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเพิ่มแบบสอบถามเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจง และเข้าถึงระดับอารมณ์ ความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กร
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรให้ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมสรรพสามิต. (2565). สถิติบุคลากรกรมสรรพสามิต สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล. สืบค้นจาก https://www.excise.go.th/hrm/HR_REPORT/STATIC_HR/index.htm.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2562). Engagement กับคนรุ่นใหม่. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/123633>
- นุศรา ปานนา และ ภูธรป มีถาวรกุล. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์
- ภาคินันท์ สุสังกรกาญจน์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยสู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน
- Becker, H.S. (1960) Notes on the Concept of Commitment. American Journal of Sociology, 66, 32-42.
- HREX.asia. (2019). สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190722-employee-engagement/>.
- Mowday, T. R., Porter W. L., & Steers R. M.. (1982). The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press.
- Porter, L.W. (1977). Administrative Science Quarterly © 1977 Johnson Graduate School of Management, Cornell University. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/2391745>.
- Porter, L.W. (2002). Business and Society: Corporate Strategy, Public Policy, and Ethics with PowerWeb and Enron Case With Powerweb and Enron. Retrieved from https://books.google.com/books/about/Business_and_Society.html?hl=th&id=3qMHAAAACAAJ.

Steers, R, M. (1977). *Administrative Science Quarterly* © 1977 Johnson Graduate School of Management, Cornell University. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/2391745>.