

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น รวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 129 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาวิจัย โดยมีสัญลักษณ์ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน	ภาพรวมของระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
X_1	แทน	ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์ สุจริต
X_2	แทน	ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ
X_3	แทน	ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความเสียสละ
X_4	แทน	ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้อง
X_5	แทน	ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใส
X_6	แทน	ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านมีใจให้บริการ
X_7	แทน	ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์
Y	แทน	ภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กร
Y_1	แทน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
Y_2	แทน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร
Y_3	แทน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficients of Correlation)
 t แทน ค่าสถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ทั้งหมดต่อเดือน โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ทั้งหมดต่อเดือน โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และสรุป

ออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ด้วยการนำเสนอในรูปตารางวิเคราะห์ โดยข้อมูลที่ได้สามารถ
จำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า
จำกัด จังหวัดขอนแก่น

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	17	13.20
หญิง	112	86.80
รวม	129	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	32	24.80
25-30 ปี	45	34.90
31-35 ปี	26	20.20
36-40 ปี	14	10.90
41-45 ปี	6	4.70
มากกว่า 45 ปี	6	4.70
รวม	129	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	70	54.30
สมรส	55	42.60
หย่าร้าง	2	1.60
หม้าย	2	1.60
รวม	129	100
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	16	12.40
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	61	47.30
อนุปริญญา หรือ ปวส.	32	24.80
ปริญญาตรี	20	15.50
รวม	129	100

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	37	28.70
1 - 5 ปี	54	41.90
6 - 10 ปี	14	10.90
11 - 15 ปี	7	5.40
16 - 20 ปี	11	8.50
21 - 25 ปี	5	3.90
26 - 30 ปี	1	0.80
รวม	129	100
6. รายได้ทั้งหมดต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	39	30.20
10,000 - 15,000 บาท	60	46.50
15,001 - 20,000 บาท	20	15.50
มากกว่า 20,000 บาท	10	7.80
รวม	129	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 129 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 86.80 มีช่วงอายุระหว่าง 25 ถึง 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 สถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ระดับมัธยม ศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1 ถึง 5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 และรายได้ทั้งหมดต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,000 ถึง 15,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท
เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม และรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความ
ซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และการ
ทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการ
ดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 และสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่ง
ข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกโดยรวม ได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของ
พนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยรวม

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	ลำดับที่
ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต	4.59	0.62	มากที่สุด	1
ด้านความรับผิดชอบ	4.29	0.63	มาก	4
ด้านความเสียสละ	4.20	0.72	มาก	5
ด้านความถูกต้อง	4.20	0.65	มาก	6
ด้านความโปร่งใส	4.53	0.62	มากที่สุด	2
ด้านมีใจให้บริการ	4.49	0.64	มาก	3
ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.19	0.70	มาก	7
รวม	4.35	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า
จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับ
จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับ
มากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ($\bar{X}=4.59$) และด้านความโปร่งใส ($\bar{X}=4.53$) อยู่ใน
ระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จากมากไปน้อย คือ ด้านมีใจ
ให้บริการ ($\bar{X}=4.49$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.29$) ด้านความเสียสละ ($\bar{X}=4.20$) ด้านความถูกต้อง
($\bar{X}=4.20$) และด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.19$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด
จังหวัดขอนแก่น ในแต่ละด้านแสดงได้ดังตารางที่ 5-11

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต	\bar{X}	S.D.	ระดับจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	ลำดับที่
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมา โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ อันมิ ควรหรือ โดยไม่สุจริต	4.60	0.65	มากที่สุด	2
2. ท่านปฏิบัติงานตามความเป็นจริง โดย ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว	4.48	0.71	มาก	3
3. ท่าน ไม่ยกยอก น้อฉล หรือเอาของคน อื่นมาเป็นของตน	4.70	0.73	มากที่สุด	1
รวม	4.59	0.62	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีระดับ
จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$) เมื่อ
จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด
จังหวัดขอนแก่น ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ ท่านไม่ยกยอก น้อฉล
หรือเอาของคนอื่นมาเป็นของตน ($\bar{X}=4.70$) และท่านปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมาโดย
ไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ อันมิควรหรือ โดยไม่สุจริต ($\bar{X}=4.60$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก
จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านปฏิบัติงานตามความเป็นจริง โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X}=4.48$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ด้านความรับผิดชอบ

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	ลำดับที่
1. ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่าง สม่ำเสมอ	4.19	0.83	มาก	5
2. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน เป็นอย่างดี	4.44	0.70	มาก	1
3. ท่านปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของบริษัทอย่างเคร่งครัด	4.19	0.79	มาก	4
4. ท่านช่วยเหลือกิจกรรมของบริษัทอย่าง เต็มความสามารถ	4.26	0.78	มาก	3
5. ท่านปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่านให้ดี ยิ่งขึ้น เมื่อได้รับข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ	4.36	0.72	มาก	2
รวม	4.29	0.63	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีระดับ
จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$) เมื่อจำแนก
เป็นรายชื่อ พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัด
ขอนแก่น ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับ จากมากไปน้อย คือ
ท่านตั้งใจปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.44$) ท่านปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่าน
ให้ดียิ่งขึ้น เมื่อได้รับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ($\bar{X}=4.36$) ท่านช่วยเหลือกิจกรรมของบริษัท
อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X}=4.26$) ท่านปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของบริษัทอย่าง
เคร่งครัด ($\bar{X}=4.19$) และท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.19$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ด้านความเสียสละ

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ด้านความเสียสละ	\bar{X}	S.D.	ระดับจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน	ลำดับที่
1. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทุกครั้งที่มีโอกาส	4.34	0.80	มาก	2
2. ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวหลังเลิกงาน เพื่อทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่คิดค่า ล่วงเวลา	3.91	1.00	มาก	3
3. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่น ได้เลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับเงินเดือนสูงกว่า	4.36	0.76	มาก	1
รวม	4.20	0.72	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีระดับ
จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความเสียสละ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) เมื่อจำแนกเป็น
รายชื่อ พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัด
ขอนแก่น ด้านความเสียสละ อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับ จากมากไปน้อย คือ
ท่านรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่น ได้เลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับเงินเดือนสูงกว่า ($\bar{X}=4.36$) ท่านให้ความ
ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส ($\bar{X}=4.34$) และท่านเสียสละเวลาส่วนตัวหลังเลิกงาน
เพื่อทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่คิดค่าล่วงเวลา ($\bar{X}=3.91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ด้านความถูกต้อง

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ด้านความถูกต้อง	\bar{X}	S.D.	ระดับจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	ลำดับที่
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ และตรวจสอบงานทุกครั้งเพื่อลด ข้อผิดพลาดอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.76	มาก	2
2. ท่านสามารถแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิด ขึ้นกับบริษัทได้ โดยไม่ละเว้นการปฏิบัติ จนเกิดความเสียหายต่อบริษัท	4.03	0.86	มาก	3
3. ท่านยึดหลักความถูกต้องในการ ปฏิบัติงาน โดยไม่ยึดเอาผลประโยชน์ ของตัวเองเป็นหลัก	4.36	0.76	มาก	1
รวม	4.20	0.65	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีระดับ
จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) เมื่อจำแนกเป็น
รายชื่อ พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัด
ขอนแก่น ด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับ จากมากไปน้อย คือ
ท่านยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน โดยไม่ยึดเอาผลประโยชน์ของตัวเองเป็นหลัก ($\bar{X}=4.36$)
ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ และตรวจสอบงานทุกครั้งเพื่อลดข้อผิดพลาดอย่างสม่ำเสมอ
($\bar{X}=4.22$) และท่านสามารถแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นกับบริษัทได้ โดยไม่ละเว้นการปฏิบัติ จนเกิด
ความเสียหายต่อบริษัท ($\bar{X}=4.03$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ด้านความโปร่งใส

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ด้านความโปร่งใส	\bar{X}	S.D.	ระดับจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	ลำดับ ที่
1. ท่านให้คำชี้แจงเกี่ยวกับสินค้าและบริการ ต่อ ลูกค้าอย่างตรงไปตรงมา เพื่อสิทธิประโยชน์ที่ ลูกค้าพึงได้รับ	4.50	0.69	มากที่สุด	2
2. ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้	4.64	0.67	มากที่สุด	1
3. บริษัทสามารถไว้วางใจในการปฏิบัติงานของ ท่านได้	4.46	0.68	มาก	3
รวม	4.53	0.62	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีระดับ
จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$) เมื่อ
จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด
จังหวัดขอนแก่น ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับ จากมากไป
น้อย คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X}=4.64$) และท่านให้คำชี้แจง
เกี่ยวกับสินค้าและบริการต่อลูกค้าอย่างตรงไปตรงมา เพื่อสิทธิประโยชน์ที่ลูกค้าพึงได้รับ ($\bar{X}=4.50$)
และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ บริษัทสามารถไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านได้ ($\bar{X}=4.46$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ด้านมีใจให้บริการ

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ด้านมีใจให้บริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	ลำดับที่
1. ท่านปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส	4.55	0.69	มากที่สุด	3
2. ท่านปฏิบัติต่อลูกค้าทุกคนด้วยความ เสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.60	0.67	มากที่สุด	2
3. ท่านปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม	4.62	0.64	มากที่สุด	1
4. ท่านเต็มใจให้บริการต่อลูกค้าด้วย น้ำใจไมตรีที่ดี	4.54	0.70	มากที่สุด	4
5. ท่านรู้สึกสนุก และมีความเพลิดเพลิน ในการปฏิบัติงาน	4.16	1.00	มาก	5
รวม	4.49	0.64	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีระดับ
จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านมีใจให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$) เมื่อจำแนกเป็น
รายชื่อ พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัด
ขอนแก่น ด้านมีใจให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับ จากมากไปน้อย คือ
ท่านปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม ($\bar{X}=4.62$) ท่านปฏิบัติต่อลูกค้าทุกคนด้วยความ
เสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X}=4.60$) ท่านปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส ($\bar{X}=4.55$)
และท่านเต็มใจให้บริการต่อลูกค้าด้วยน้ำใจไมตรีที่ดี ($\bar{X}=4.54$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ
คือ ท่านรู้สึกสนุก และมีความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.16$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ระดับจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	ลำดับที่
1. ท่านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน รูปแบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น	4.12	0.80	มาก	3
2. ท่านปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ งานที่จะเกิดผลดีต่อบริษัทและลูกค้า	4.29	0.74	มาก	1
3. การปฏิบัติงานของท่านสามารถ ตอบสนองความต้องการและความพึง พอใจของลูกค้าในทุก ๆ ด้าน	4.18	0.76	มาก	2
รวม	4.19	0.70	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับจากมาก ไปน้อย คือ ท่านปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่จะเกิดผลดีต่อบริษัทและลูกค้า ($\bar{X}=4.29$) การปฏิบัติงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าในทุก ๆ ด้าน ($\bar{X}=4.18$) และท่านปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน รูปแบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น ($\bar{X}=4.12$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และสมมติฐานข้อที่ 2 ซึ่งข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกโดยรวม ได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.90	0.97	มาก	3
ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร	4.19	0.83	มาก	1
ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.99	0.98	มาก	2
รวม	4.03	0.89	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย คือ ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ($\bar{X}=4.19$) ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}=3.99$) และความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=3.90$) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัด
ขอนแก่น ในแต่ละด้านแสดงได้ดังตารางที่ 13-15

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ด้านความ เชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ผูกพันต่อองค์กร	ลำดับ ที่
1. ท่านมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในเป้าหมายการ ดำเนินงานของบริษัทแห่งนี้	3.88	0.98	มาก	4
2. ท่านมีความเชื่อมั่นว่ารูปแบบการบริหารงาน ของบริษัทมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปสู่ เป้าหมายได้	3.84	0.89	มาก	8
3. ท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ เป้าหมายของบริษัทแห่งนี้	3.88	0.94	มาก	5
4. ท่านมั่นใจในอนาคตการทำงานของตนเองใน บริษัทแห่งนี้	3.88	0.85	มาก	6
5. ท่านมีหน้าที่ที่จะผลักดันให้บริษัทประสบ ความสำเร็จ	4.01	0.90	มาก	3
6. ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ของท่าน ให้ดีที่สุดเพื่อ ทำให้บริษัทประสบผลสำเร็จ	4.16	0.88	มาก	1
7. เมื่อมีบุคคลใดกล่าวถึงบริษัทในทางที่ไม่ดี ท่านจะชี้แจงแก้ไขทันที	4.01	0.76	มาก	2
8. ท่านคิดว่าบริษัทได้วางกลยุทธ์ที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	3.75	0.79	มาก	10
9. ท่านเชื่อมั่นว่าความสำเร็จของบริษัทจะทำให้ ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.86	0.88	มาก	7

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ด้านความ เชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ผูกพันต่อองค์กร	ลำดับ ที่
10. โดยภาพรวมแล้ว ท่านคิดว่าการดำเนินงาน ของบริษัทมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม	3.79	0.87	มาก	9
รวม	3.90	0.97	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีความ
 คิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ใน
 ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อ
 จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัด
 ขอนแก่น ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด 10 ข้อ โดยเรียง
 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น จาก
 มากไปน้อย คือ ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ของท่านให้ดีที่สุดเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=4.16$)
 เมื่อมีบุคคลใดกล่าวถึงบริษัทในทางที่ไม่ดีท่านจะชี้แจงแก้ไขทันที ($\bar{X}=4.01$) ท่านมีหน้าที่ที่จะผลักดัน
 ให้บริษัทประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=4.01$) ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในเป้าหมายการดำเนินงาน
 ของบริษัทแห่งนี้ ($\bar{X}=3.88$) ท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัทแห่งนี้
 ($\bar{X}=3.88$) ท่านมั่นใจในอนาคตการทำงานของตนเองในบริษัทแห่งนี้ ($\bar{X}=3.88$) ท่านเชื่อมั่นว่า
 ความสำเร็จของบริษัทจะทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.86$) ท่านมีความ
 เชื่อมั่นว่ารูปแบบการบริหารงานของบริษัทมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปสู่เป้าหมายได้ ($\bar{X}=3.84$)
 โดยภาพรวมแล้ว ท่านคิดว่าการดำเนินงานของบริษัทมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม
 ($\bar{X}=3.79$) และท่านคิดว่าบริษัท ได้วางกฎเกณฑ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเท
ทำงานในนามขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความ พร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
1. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดย คำนึงถึงประโยชน์และความก้าวหน้าของบริษัท เป็นหลัก	4.16	0.93	มาก	3
2. ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงเพื่อความ ก้าวหน้าของตนเองเท่านั้น แต่เพื่อความก้าวหน้า และชื่อเสียงของบริษัทแห่งนี้	4.23	0.90	มาก	2
4. ท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท	4.14	0.95	มาก	4
5. เมื่อบริษัทมีความจำเป็นต้องเร่งรีบปฏิบัติงาน ท่านให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ แม้เป็นเวลา ปฏิบัติงานนอกเวลาปกติ	4.10	0.90	มาก	5
รวม	4.19	0.83	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ในด้านความ
พร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ
พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ด้านความ
พร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน
ต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น จากมากไปน้อย คือ ท่านปฏิบัติงาน
ที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามอย่างเต็มความรู้ความสามารถทุกครั้ง ($\bar{X}=4.32$) ท่านทุ่มเทใน
การปฏิบัติงาน ไม่เพียงเพื่อความก้าวหน้าของตนเองเท่านั้น แต่เพื่อความก้าวหน้าและชื่อเสียงของ
บริษัทแห่งนี้ ($\bar{X}=4.23$) ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์และ
ความก้าวหน้าของบริษัทเป็นหลัก ($\bar{X}=4.16$) ท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
ของบริษัท ($\bar{X}=4.14$) และเมื่อบริษัทมีความจำเป็นต้องเร่งรีบปฏิบัติงาน ท่านให้ความร่วมมืออย่าง
เต็มที่ แม้เป็นเวลาปฏิบัติงานนอกเวลาปกติ ($\bar{X}=4.10$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ด้านความตั้งใจจะคงความ
เป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้าน ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
1. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งและการปรับ เงินเดือน มีความเหมาะสมกับความสามารถ และปริมาณงานที่ทำอยู่	3.96	0.87	มาก	4
2. ท่านมีความรัก และความภาคภูมิใจในการ ปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้	4.02	1.00	มาก	3
3. ท่านมีความเต็มใจ และยินดีที่จะมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัทแห่งนี้	4.07	0.99	มาก	1
4. ท่านมีความห่วงใยต่อความเจริญก้าวหน้า ของบริษัท ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	4.07	0.94	มาก	2
5. ท่านพอใจในงานที่ทำอยู่ และไม่คิดจะย้ายไป อยู่กับองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนและมี โอกาสก้าวหน้าที่ดีกว่า	3.84	0.84	มาก	5
รวม	3.99	0.98	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ใน
ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) เมื่อจำแนก
เป็นรายชื่อ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น
ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับ
ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ด้านความตั้งใจจะคง
ความเป็นสมาชิกขององค์กร จากมากไปน้อย คือ ท่านมีความเต็มใจ และยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการ
แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัทแห่งนี้ ($\bar{X}=4.07$) ท่านมีความห่วงใยต่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท
ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ($\bar{X}=4.07$) ท่านมีความรัก และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในบริษัท

แห่งนี้ ($\bar{X}=4.02$) ท่านคิดว่า การเลื่อนตำแหน่งและการปรับเงินเดือน มีความเหมาะสมกับความสามารถ และปริมาณงานที่ทำอยู่ ($\bar{X}=3.96$) และท่านพอใจในงานที่ทำอยู่ และไม่คิดจะย้ายไปอยู่กับองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนและมีโอกาสก้าวหน้า ที่ดีกว่า ($\bar{X}=3.84$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) ระหว่างข้อมูลกลุ่มที่ 1 คือ ข้อมูลเกี่ยวกับคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับข้อมูลกลุ่มที่ 2 คือ ข้อมูลเกี่ยวกับคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันต่อองค์กร และใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ดังนี้

1. ผลการทดสอบความสัมพันธ์โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองด้าน ดังนี้

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น

	จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (X)	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y)	แปลความหมายระดับความสัมพันธ์
จริยธรรมในการปฏิบัติงาน(X)	1	0.685	มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(Y)	0.685	1	
	.000*	.000*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy}=0.685$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

2. ผลการทดสอบโดยภาพรวม และรายคู่

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายคู่

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (X)	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y)		
	Y ₁	Y ₂	Y ₃
X ₁	.547	.600	.532
	.000*	.000*	.000*
X ₂	.549	.645	.556
	.000*	.000*	.000*
X ₃	.495	.503	.440
	.000*	.000*	.000*
X ₄	.539	.609	.473
	.000*	.000*	.000*
X ₅	.549	.639	.513
	.000*	.000*	.000*
X ₆	.630	.615	.612
	.000*	.000*	.000*
X ₇	.591	.692	.570
	.000*	.000*	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ระหว่าง .440 - .692 มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดตามอันดับแรก ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ (X₇) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร (Y₂) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_7y_2} = 0.692$) รองลงมา ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ (X₂) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร (Y₂) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_2y_2} = 0.645$) และลำดับที่สาม ได้แก่ จริยธรรมในการ

ปฏิบัติงานด้านความโปร่งใส (X_5) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_5y_2} = 0.639$)

สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดสามอันดับแรก ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความเสียสละ (X_3) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_3y_3} = 0.440$) รองลงมา ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้อง (X_4) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_4y_3} = 0.473$) และลำดับที่สาม ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความเสียสละ (X_5) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_5y_1} = 0.495$)

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายคู่

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้กำหนดให้

3.1 ตัวเลขในวงเล็บ [] หมายถึง ลำดับที่

3.2 เครื่องหมาย * หมายถึงความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(p-Value $\leq .05$)

3.3 ผลการทดสอบค่า t -test มีค่าสูง ค่า r_{xy} จะมีค่าเข้าใกล้ 1 นั้นแสดงว่าผลการทดสอบนั้นมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 18 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น รายคู่ ด้านความ
ซื่อสัตย์ สุจริต

จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน ด้าน ความซื่อสัตย์ สุจริต (X_1)	r_{xy}	ความหมาย	ผลการทดสอบ	
			ค่าสถิติทดสอบ (t-test)	p - Value 2-tailed
ความผูกพัน ต่อองค์กรของ พนักงาน (Y)				
1. Y_1	0.547 [2]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกปานกลาง	.941	.000*
2. Y_2	0.600 [1]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกค่อนข้างสูง	4.539	.000*
3. Y_3	0.532 [3]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกปานกลาง	-.013	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต (X_1) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_1y_2} = 0.600$)

ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต (X_1) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_1y_1} = 0.547$)

ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต (X_1) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_1y_3} = 0.532$)

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น รายคู่ ด้านความ
รับผิดชอบ (X_2)

จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน ด้าน ความรับผิด ชอบ (X_2)	r_{xy}	ความหมาย	ผลการทดสอบ	
			ค่าสถิติทดสอบ (t-test)	p – Value 2-tailed
ความผูกพัน ต่อองค์กรของ พนักงาน(Y)				
1. Y_1	0.549 [3]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกปานกลาง	.086	.000*
2. Y_2	0.645 [1]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกค่อนข้างสูง	5.834	.000*
3. Y_3	0.556 [2]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกปานกลาง	.160	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้าน
ความรับผิดชอบ (X_2) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด ด้านความ
พร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_2y_2} = 0.645$)
ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ (X_2) กับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกของ
องค์กร (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_2y_3} = 0.556$)
ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ (X_2) กับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กร (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_2y_1} = 0.549$)

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น รายคู่ ด้านความ
เสียดุล (X_3)

จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน ด้าน ความเสียดุล (X_3)	r_{xy}	ความหมาย	ผลการทดสอบ	
			ค่าสถิติทดสอบ (t-test)	p – Value 2-tailed
ความผูกพัน ต่อองค์กรของ พนักงาน(Y)				
1. Y_1	0.495 [2]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกปานกลาง	2.169	.000*
2. Y_2	0.503 [1]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกปานกลาง	3.752	.000*
3. Y_3	0.440 [3]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกปานกลาง	-1.868	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความ
เสียดุล (X_3) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด ด้านความพร้อมที่จะ
ทุ่มเททำงานในนามขององค์กร (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_3y_2} = 0.503$)

ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความเสียดุล (X_3) กับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กร (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_3y_1} = 0.495$)

ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความเสียดุล (X_3) กับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกของ
องค์กร (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_3y_3} = 0.440$)

ตารางที่ 21 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
 ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น รายคู่ ด้าน
 ความถูกต้อง (X_4)

จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน ด้าน ความถูกต้อง (X_4)	r_{xy}	ความหมาย	ผลการทดสอบ	
			ค่าสถิติทดสอบ (t-test)	p – Value 2-tailed
ความผูกพัน ต่อองค์กรของ พนักงาน(Y)				
1. Y_1	0.539 [2]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกปานกลาง	1.712	.000*
2. Y_2	0.609 [1]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกค่อนข้างสูง	5.885	.000*
3. Y_3	0.473 [3]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกปานกลาง	-2.657	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง (X_4) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_4y_2} = 0.609$)

ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้อง (X_4) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด ด้านความเชื่อมั่น ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_4y_1} = 0.539$)

ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง(X_4) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_4y_3} = 0.473$)

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
 ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น รายคู่ ด้านความ
 โปร่งใส (X_3)

จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน ด้าน ความโปร่งใส (X_3)	r_{xy}	ความหมาย	ผลการทดสอบ	
			ค่าสถิติทดสอบ (t-test)	p – Value 2-tailed
ความผูกพัน ต่อองค์กรของ พนักงาน(Y)				
1. Y_1	0.549 [2]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกปานกลาง	1.039	.000*
2. Y_2	0.639 [1]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกค่อนข้างสูง	6.515	.000*
3. Y_3	0.513 [3]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกปานกลาง	-1.955	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความ
 โปร่งใส (X_3) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด ด้านความพร้อมที่จะ
 ท่วมเททำงานในนามขององค์กร (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_3y_2} = 0.639$)

ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความโปร่งใส (X_3) กับความ
 ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยม
 ขององค์กร (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_3y_1} = 0.549$)

ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความโปร่งใส (X_3) กับความ
 ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกของ
 องค์กร (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_3y_3} = 0.513$)

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น รายคู่ ด้านมีใจ
ให้บริการ (X_0)

จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน ด้าน มีใจให้บริการ (X_0)	r_{xy}	ความหมาย	ผลการทดสอบ	
			ค่าสถิติทดสอบ (t-test)	p – Value 2-tailed
ความผูกพัน ต่อองค์กรของ พนักงาน(Y)				
1. Y_1	0.630 [1]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกค่อนข้างสูง	2.395	.000*
2. Y	0.615 [2]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกค่อนข้างสูง	3.598	.000*
3. Y_3	0.612 [3]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกค่อนข้างสูง	.319	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านมีใจ
ให้บริการ (X_0) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด ด้านความเชื่อมั่นใน
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_0y_1} = 0.630$)

ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านมีใจให้บริการ (X_0) กับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามของ
องค์กร (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_0y_2} = 0.615$)

ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านมีใจให้บริการ (X_0) กับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกของ
องค์กร (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_0y_3} = 0.612$)

ตารางที่ 24 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น รายคู่ ด้านทำงาน
อย่างสร้างสรรค์ (X_7)

จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน ด้าน ทำงานอย่าง สร้างสรรค์ (X_7)	r_{xy}	ความหมาย	ผลการทดสอบ	
			ค่าสถิติทดสอบ (t-test)	p-Value 2-tailed
ความผูกพัน ต่อองค์กรของ พนักงาน(Y)				
1. Y_1	0.591 [2]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกปานกลาง	.851	.000*
2. Y_2	0.692 [1]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกค่อนข้างสูง	7.157	.000*
3. Y_3	0.570 [3]	มีความสัมพันธ์ ทางบวกปานกลาง	-.150	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทำงาน
อย่างสร้างสรรค์ (X_7) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด ด้านความ
พร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_7y_2} = 0.692$)

ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ (X_7)
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและ
ค่านิยมขององค์กร (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_7y_1} = 0.591$)

ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ (X_7)
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด ด้านความตั้งใจจะคงความเป็น
สมาชิกขององค์กร (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_7y_3} = 0.570$)