

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง จริยธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
b	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยปกติ
β	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
R	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอย (Coefficient of Regression)
R^2	แทน	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์หรืออธิบายการผันแปร
df	แทน	ค่าของขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
AdjR ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่ปรับปรุง
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Constant)
sig (2-tailed)	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ (Significance) ที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ (Significance) ที่ระดับ .01

X	แทน จริยธรรมองค์กร
X ₁	แทน จริยธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์
X ₂	แทน จริยธรรมองค์กรด้านความเที่ยงธรรม
X ₃	แทน จริยธรรมองค์กรด้านความสามารถในหน้าที่
X ₄	แทน จริยธรรมองค์กรด้านการปกป้องความลับ
Y	แทน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
Y ₁	แทน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย
Y ₂	แทน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้
Y ₃	แทน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาของผลลัพธ์
Y ₄	แทน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง จริยธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร สหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กรของบุคลากรออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพยากรณ์จริยธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาประสบการณ์ทำงานในองค์กร รายได้/เดือน และตำแหน่งงานปัจจุบัน ซึ่งนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวน และร้อยละ ดังแสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สถานภาพส่วนบุคคล	กลุ่มตัวอย่าง (n= 239)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	116	48.54
หญิง	123	51.46
รวม	239	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	99	41.43
30-40 ปี	69	28.87
40-50 ปี	48	20.08
มากกว่า 50 ปี	23	9.62
รวม	239	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	86	35.98
สมรส	121	50.63
หย่า/หม้าย	32	13.39
รวม	239	100.00
4. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญาหรือต่ำกว่า	85	35.56
ปริญญาตรี	108	45.19
สูงกว่าปริญญาตรี	46	19.25
รวม	239	100.00

สถานภาพส่วนบุคคล	กลุ่มตัวอย่าง (n= 239)	
	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การทำงานในองค์กร		
น้อยกว่า 5 ปี	51	21.34
5-10 ปี	88	36.82
11-15 ปี	63	26.36
มากกว่า 15 ปี	37	15.48
รวม	239	100.00
6. รายได้/เดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	32	13.39
15,001 – 35,000 บาท	111	46.44
35,001 – 55,000 บาท	60	25.11
55,001 บาทขึ้นไป	36	15.06
รวม	239	100.00
7. ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
เจ้าหน้าที่	99	41.42
หัวหน้าฝ่าย	69	28.87
ผู้ช่วยผู้จัดการ	32	13.39
รองผู้จัดการ	24	10.04
ผู้จัดการ	15	6.28
รวม	239	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 51.46 รองลงมาเป็นชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 48.54 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 41.43 รองลงมามีอายุ 30-40 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 28.87 มีสถานภาพสมรส จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 50.63 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 35.98 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 45.19 รองลงมามีการศึกษาอนุปริญญาหรือต่ำกว่า จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56 มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร 5 – 10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 36.82 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานใน

องค์กร 11 – 15 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 26.36 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 35,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 46.44 รองลงมา 35,001 – 55,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 25.11 ตำแหน่งปัจจุบัน คือ เจ้าหน้าที่ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 รองลงมา หัวหน้าฝ่าย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 28.87

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กรของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กรของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเที่ยงธรรม ด้านความสามารถในหน้าที่ และด้านการปกปิดความลับ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาคำนวณโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน แสดงตามตารางที่ 3 – 7 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กรของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม และจำแนก รายด้าน

จริยธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ด้านความซื่อสัตย์	3.68	0.70	มาก	4
2. ด้านความเที่ยงธรรม	3.72	0.67	มาก	3
3. ด้านความสามารถในหน้าที่	3.89	0.91	มาก	1
4. ด้านการปกปิดความลับ	3.81	0.88	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.78	0.79	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กรของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถ ในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาด้านการปกปิดความลับ ($\bar{X} = 3.81$) ด้านความเที่ยงธรรม ($\bar{X} = 3.72$) และด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กร
ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความซื่อสัตย์
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความซื่อสัตย์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. องค์กรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ต้องมีความถูกต้องตามความเป็นจริง	3.74	0.62	มาก	2
2. องค์กรกำหนด และวางกฎเกณฑ์ให้บุคลากรประพฤติ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	3.67	0.60	มาก	4
3. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับความจริงและเหตุผลตามกรอบของจริยธรรมองค์กร	3.55	0.65	มาก	6
4. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากร ได้เรียนรู้ถึงหลักความซื่อสัตย์ และจริยธรรมองค์กรในการประพฤติปฏิบัติ	3.78	0.80	มาก	1
5. องค์กรมีการสื่อสารทำความเข้าใจให้ทราบถึงบทลงโทษเกี่ยวกับความซื่อสัตย์และจริยธรรมองค์กร	3.61	0.78	มาก	5
6. องค์กรมีการดำเนินการลงโทษเมื่อบุคลากรไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมองค์กรที่กำหนด	3.72	0.74	มาก	3
รวม	3.68	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กรของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ถึงหลักความซื่อสัตย์ และจริยธรรมองค์กรในการประพฤติปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมา องค์กรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ต้องมีความถูกต้องตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 3.74$) และองค์กรมีการดำเนินการลงโทษเมื่อบุคลากรไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมองค์กรที่กำหนด ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กรของ
สหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเที่ยงธรรม จำแนก
เป็นรายชื่อ

ด้านความเที่ยงธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับที่
1. องค์กรยึดมั่นในอุดมการณ์ หลักการที่ถูกต้อง เป็นธรรม	3.66	0.62	มาก	4
2. องค์กรให้ความสำคัญและยอมรับฟังความ คิดเห็นของบุคลากร มีการพิจารณาข้อเท็จจริง หลังจากได้ตรวจสอบความสมเหตุสมผลของ ความคิดดังกล่าว	3.67	0.68	มาก	3
3. องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้	3.79	0.76	มาก	1
4. องค์กรให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจ และมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม	3.74	0.60	มาก	2
รวม	3.72	0.67	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กรของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเที่ยงธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ
แรก ดังนี้ องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามารถปฏิบัติงาน
ร่วมกับผู้อื่น ได้ ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา องค์กรให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจและมอบหมาย
งานอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.74$) และองค์กรให้ความสำคัญและยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร
มีการพิจารณาข้อเท็จจริงหลังจากได้ตรวจสอบความสมเหตุสมผลของความคิดดังกล่าว ($\bar{X} = 3.67$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กรของ
สหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสามารถในหน้าที่
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสามารถในหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.79	0.88	มาก	6
2. องค์กรตระหนักถึงความจำเป็นของการนำความรู้ ความชำนาญของบุคลากรมาปรับใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	3.86	0.83	มาก	5
3. องค์กรให้ความสำคัญกับการกำหนดภาระงานเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับความสามารถ ของบุคลากร	3.79	0.93	มาก	6
4. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความ สะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.78	0.78	มาก	9
5. องค์กรมุ่งเน้น ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นในการทำงานและการ พัฒนาตนเองด้วยการหาความรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.95	0.85	มาก	4
6. องค์กรมุ่งเน้นบุคลากร มีการอบรม ส่งเสริม ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	4.08	1.00	มาก	1
7. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษา และเรียนรู้ งานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานอยู่ เสมอเพื่อประสิทธิภาพของงาน	3.97	0.94	มาก	2
8. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกอบรมและ พัฒนาความรู้ความสามารถในทุกตำแหน่ง	3.97	0.98	มาก	2

ด้านความสามารถในหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
9. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำ	3.79	0.96	มาก	6
รวม	3.89	0.91	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กรของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสามารถในหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรมุ่งเน้นบุคลากร มีการอบรม ส่งเสริมความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษา และเรียนรู้งานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานอยู่เสมอเพื่อประสิทธิภาพของงาน องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในทุกตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.97$) และองค์กรมุ่งเน้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นในการทำงานและการพัฒนาตนเองด้วยการ หาความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กรของ
สหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปกปิดความลับ
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการปกปิดความลับ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. องค์กรได้สร้างความตระหนักให้บุคลากรยึดมั่นปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ องค์กร	3.78	0.90	มาก	3
2. องค์กรได้กำหนดให้บุคลากรไม่นำข้อมูลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเอง และที่ขัดต่อกฎหมาย	3.70	0.97	มาก	4
3. บุคลากรยึดมั่นที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงานไปใช้ด้วยความรอบคอบโดยไม่เปิดเผยให้คนภายนอกได้รับทราบ	3.85	0.84	มาก	2
4. บุคลากรให้ความสำคัญกับข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงานว่าจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต	3.89	0.79	มาก	1
รวม	3.81	0.88	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมองค์กรของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปกปิดความลับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การให้ความสำคัญกับข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงานว่าจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา การยึดมั่นที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงานไปใช้ด้วยความรอบคอบ โดยไม่เปิดเผยให้คนภายนอกได้รับทราบ ($\bar{X} = 3.85$) และองค์กรได้สร้างความตระหนักให้บุคลากรยึดมั่นปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ องค์กร ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 ด้าน คือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ และด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงตามตารางที่ 8 – 12 ดังนี้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม และจำแนกรายด้าน

ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ด้านการบรรลุเป้าหมาย	3.94	0.85	มาก	1
2. ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้	3.85	0.87	มาก	3
3. ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์	3.87	0.81	มาก	2
4. ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง	3.82	0.84	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.87	0.84	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ ($\bar{X} = 3.87$) ด้านมาตรฐาน และความเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 3.85$) และด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านการบรรลุเป้าหมาย จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการบรรลุเป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. องค์กรมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่มีความชัดเจน ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น	3.89	0.82	มาก	7
2. องค์กรมุ่งเน้นเรื่องของการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	3.93	0.83	มาก	6
3. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุง และ พัฒนาระบบการทำงานให้มีมาตรฐานเพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นเลิศ	3.97	0.88	มาก	3
4. องค์กรการวางแผนและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือแผนงานที่กำหนดไว้	4.10	0.89	มาก	1
5. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทุ่มเทและมุ่งปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด	3.95	0.89	มาก	4
6. บุคลากรสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	0.85	มาก	5
7. ผลงานของบุคลากรที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีความละเอียดรอบคอบ และประณีตตรงตามที่กำหนดไว้	3.83	0.92	มาก	8
8. บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.07	0.79	มาก	2

ด้านการบรรลุเป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
9. องค์กรมีการยกย่องให้รางวัลกับบุคลากรที่มีผลงานการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.82	มาก	9
รวม	3.94	0.85	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร สหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรการวางแผนและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือแผนงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.07$) และองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุง และพัฒนาระบบการทำงานให้มีมาตรฐาน เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นเลิศ ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. องค์กรมีความมั่นคง น่าเชื่อถือ ทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	3.66	0.84	มาก	5
2. องค์กรมีระบบจัดเก็บเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ที่ปลอดภัยเป็นระเบียบเรียบร้อย และสะดวกในการค้นหา	3.88	0.86	มาก	2
3. องค์กรกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ น่าเชื่อถือ สามารถตรวจสอบได้	4.01	0.87	มาก	1
4. บุคลากรมีความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความละเอียดและรอบคอบ เพื่อให้ผลงานมีความถูกต้อง ตรงตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.85	0.87	มาก	3
5. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้อง เชื่อถือได้ ส่งผลให้งานมีคุณภาพและมีความน่าเชื่อถือ	3.83	0.92	มาก	4
รวม	3.85	0.87	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ น่าเชื่อถือ สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาองค์กรมีระบบจัดเก็บเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ที่ปลอดภัยเป็นระเบียบเรียบร้อย และสะดวกในการค้นหา ($\bar{X} = 3.88$) และบุคลากร

มีความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความละเอียดและรอบคอบเพื่อให้ผลงานมีความถูกต้อง ตรงตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. องค์กรสามารถจัดกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันในแต่ละฝ่าย ซึ่งทำให้งานเสร็จตามกำหนดเวลาและลดความขัดแย้งกันได้	3.80	0.88	มาก	6
2. องค์กรสามารถควบคุมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด	3.84	0.85	มาก	5
3. บุคลากรสามารถแก้ปัญหาในการทำงาน และปรับปรุงแก้ไข ได้อย่างเหมาะสมทันต่อเหตุการณ์	3.75	0.85	มาก	7
4. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องทันเวลาตามที่ได้รับมอบหมาย	3.92	0.77	มาก	3
5. ผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ทันตามเวลา ตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้	3.88	0.77	มาก	4
6. บุคลากรให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.95	0.75	มาก	1
7. บุคลากรสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพในการทำงาน	3.95	0.83	มาก	1
รวม	3.87	0.81	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องทันเวลาตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.92$) และผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ทันตามเวลา ตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. บุคลากรมีการติดต่อสื่อสาร และให้ความร่วมมือที่ดี กับบุคคลอื่น ๆ ในการทำงาน	3.72	0.86	มาก	6
2. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นจนประสบผลสำเร็จได้	3.76	0.89	มาก	5
3. ผลงานของบุคลากรเป็นที่ยอมรับ โดยสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.93	0.90	มาก	1
4. บุคลากรได้รับการยอมรับจากบุคคลในองค์กร เพื่อให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างดียิ่ง	3.84	0.88	มาก	3
5. บุคลากรสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.79	0.78	มาก	4

ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
6. บุคลากรสามารถทำผลงานที่มีคุณภาพดีได้เป็นที่ยอมรับน่าเชื่อถือสร้างความพึงพอใจแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.88	0.75	มาก	2
รวม	3.82	0.84	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผลงานของบุคลากรเป็นที่ยอมรับ โดยสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา บุคลากรสามารถทำผลงานที่มีคุณภาพดีได้เป็นที่ยอมรับน่าเชื่อถือสร้างความพึงพอใจแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.88$) และบุคลากรได้รับการยอมรับจากบุคคลในองค์กรเพื่อได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างดียิ่ง ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงตามตารางที่ 13 ดังนี้

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X	0.921*	0.475*	0.740*	0.710*	0.662*
X ₁	0.625*	0.782*	0.580*	0.363*	0.290*
X ₂	0.724*	0.439*	0.988*	0.466*	0.344*
X ₃	0.673*	0.188*	0.441*	0.981*	0.458*
X ₄	0.608*	0.224*	0.304*	0.425*	0.945*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P \leq .05$)

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r_{xy}=0.921$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยสามารถเรียงลำดับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันจากสูงไปสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.740$) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.710$) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.662$) และระดับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านการบรรลุเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy}=0.475$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพยากรณ์จริยธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพยากรณ์จริยธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงตามตารางที่ 14 ดังนี้

ตารางที่ 14 ค่าการพยากรณ์จริยธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	β	t	Sig
Constant	0.475	0.100		4.753	0.000*
จริยธรรมองค์กร (X)	0.891	0.024	0.921	36.501	0.000*
R = 0.921	$\beta = 0.921$				
$R^2 = 0.849$	a = 0.475				
Adjusted $R^2 = 0.848$	$SE_{est} = 0.27$				
	F = 1332.29				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P \leq .05$)

จากตารางที่ 14 พบว่า การพยากรณ์จริยธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

สามารถเขียนสมการพยากรณ์คะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y = 0.475 + 0.891X$$

สามารถเขียนสมการพยากรณ์คะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z_y = 0.921Z_x$$

นั่นคือ จริยธรรมองค์กรมีโอกาสทำนายผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ถึงร้อยละ 84.90 ($R^2 = 0.849$)