บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาระดับ "ความความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้" ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาจำนวน 125 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนับคะแนนผลการวิเคราะห์ไว้ว่า 3 ลำดับต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ สามารถสรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

<table>
<thead>
<tr>
<th>เพศ</th>
<th>จำนวน (คน)</th>
<th>ร้อยละ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ชาย</td>
<td>55</td>
<td>44.00</td>
</tr>
<tr>
<td>หญิง</td>
<td>70</td>
<td>56.00</td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>125</td>
<td>100.00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 70 คนคิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 55 คนคิดเป็นร้อยละ 44.00 ตามลำดับ
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

<table>
<thead>
<tr>
<th>อายุ</th>
<th>จำนวน (คน)</th>
<th>ร้อยละ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>20-30 ปี</td>
<td>24</td>
<td>19.20</td>
</tr>
<tr>
<td>31-40 ปี</td>
<td>42</td>
<td>33.60</td>
</tr>
<tr>
<td>41-50 ปี</td>
<td>37</td>
<td>29.60</td>
</tr>
<tr>
<td>51-60 ปี</td>
<td>22</td>
<td>17.60</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>รวม</strong></td>
<td><strong>125</strong></td>
<td><strong>100.00</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 รองลงมา มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 และมีอายุ 51-60 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

<table>
<thead>
<tr>
<th>ระดับการศึกษา</th>
<th>จำนวน (คน)</th>
<th>ร้อยละ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ต่ำกว่ามัธยมปลายหรือประกาศนียบัตรชีพชั้นสูง</td>
<td>15</td>
<td>12.00</td>
</tr>
<tr>
<td>มัธยมปลายหรือประกาศนียบัตรชีพชั้นสูง</td>
<td>4</td>
<td>3.20</td>
</tr>
<tr>
<td>ปริญญาตรี</td>
<td>88</td>
<td>70.40</td>
</tr>
<tr>
<td>สาขาวิชาปริญญาตรี</td>
<td>18</td>
<td>14.40</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>รวม</strong></td>
<td><strong>125</strong></td>
<td><strong>100.00</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 70.40 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายหรือประกาศนียบัตรชีพชั้นสูง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และมีระดับการศึกษาอยู่ระหว่างปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรชีพชั้นสูงจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 ตามลำดับ
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

<table>
<thead>
<tr>
<th>ตำแหน่งงาน</th>
<th>จำนวน (คน)</th>
<th>ร้อยละ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>พนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง</td>
<td>13</td>
<td>10.40</td>
</tr>
<tr>
<td>พนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน</td>
<td>44</td>
<td>35.20</td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้างาน</td>
<td>35</td>
<td>28.00</td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้าส่วน/ผู้จัดการ</td>
<td>16</td>
<td>12.80</td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้าฝ่าย</td>
<td>11</td>
<td>8.80</td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้อำนวยการส่วนนัก</td>
<td>6</td>
<td>4.80</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>รวม</strong></td>
<td><strong>125</strong></td>
<td><strong>100.00</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

จากตารางที่ 4.4 พบร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 รองลงมาตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ตำแหน่งหัวหน้าส่วน/ผู้จัดการ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และมีตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

<table>
<thead>
<tr>
<th>ประสบการณ์ในการทำงาน</th>
<th>จำนวน (คน)</th>
<th>ร้อยละ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ต่ำกว่า 5 ปี</td>
<td>31</td>
<td>24.80</td>
</tr>
<tr>
<td>6-10 ปี</td>
<td>22</td>
<td>17.60</td>
</tr>
<tr>
<td>11-15 ปี</td>
<td>17</td>
<td>13.60</td>
</tr>
<tr>
<td>16-20 ปี</td>
<td>32</td>
<td>25.60</td>
</tr>
<tr>
<td>21 ปีขึ้นไป</td>
<td>23</td>
<td>18.40</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>รวม</strong></td>
<td><strong>125</strong></td>
<td><strong>100.00</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

จากตารางที่ 4.5 พบร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 16-20 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 มีอายุ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 มีอายุ 6-10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 และมีอายุ 11-15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 ตามลำดับ
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายได้</th>
<th>จำนวน (คน)</th>
<th>ร้อยละ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ต่ำกว่า 15,000 บาท</td>
<td>11</td>
<td>8.80</td>
</tr>
<tr>
<td>15,000-25,000 บาท</td>
<td>79</td>
<td>63.20</td>
</tr>
<tr>
<td>25,001-35,000 บาท</td>
<td>19</td>
<td>15.20</td>
</tr>
<tr>
<td>35,001-45,000 บาท</td>
<td>3</td>
<td>2.40</td>
</tr>
<tr>
<td>45,001 บาทขึ้นไป</td>
<td>13</td>
<td>10.40</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>รวม</strong></td>
<td><strong>125</strong></td>
<td><strong>100.00</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000-25,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 รองลงมา มีรายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และมีรายได้ 35,001-45,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบาลการของหน่วยงานส่วนกลางขององค์การอุตสาหกรรมป้ายไวน์

ตารางที่ 4.7 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบาลการของหน่วยงานส่วนกลางขององค์การอุตสาหกรรมป้ายไวน์: โดยรวม

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบาลการ</th>
<th>แนวโน้ม</th>
<th>ค่าเฉลี่ย</th>
<th>จุด</th>
<th>คะแนน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>�ooth of the organization's overall performance</td>
<td>ใหญ่</td>
<td>3.64</td>
<td>0.63</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>2. การบริหารงานตามหลักประชิทิพล</td>
<td>ปานกลาง</td>
<td>3.20</td>
<td>0.91</td>
<td>ปานกลาง</td>
</tr>
<tr>
<td>3. การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง</td>
<td>ต่ำ</td>
<td>3.57</td>
<td>0.74</td>
<td>ต่ำ</td>
</tr>
<tr>
<td>4. การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได/</td>
<td>ปานกลาง</td>
<td>3.35</td>
<td>0.78</td>
<td>ปานกลาง</td>
</tr>
<tr>
<td>การรับคัดชอบ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรม</th>
<th>รัฐกิจของหน่วยงานส่วนกลางขององค์การดูดสารภาพไปได้โดยรวม</th>
<th>รัฐกิจ</th>
<th>ภาคี</th>
<th>S.D.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5. การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส</td>
<td>3.52</td>
<td>0.72</td>
<td>ดี</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. การบริหารงานตามหลักมีอำนาจ</td>
<td>3.49</td>
<td>0.72</td>
<td>ดี</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7. การบริหารงานตามหลักสมัยภาพ</td>
<td>3.35</td>
<td>0.87</td>
<td>ปานกลาง</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8. การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/</td>
<td>3.33</td>
<td>0.94</td>
<td>ปานกลาง</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>การพยากรณ์แสวงหาหน้าที่มีส่วนร่วม/</td>
<td>3.44</td>
<td>0.96</td>
<td>ดี</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9. การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ</td>
<td>3.69</td>
<td>0.73</td>
<td>ดี</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10. การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรม</td>
<td>3.69</td>
<td>0.73</td>
<td>ดี</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>โดยรวม</td>
<td>3.46</td>
<td>0.65</td>
<td>ดี</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมีส่วนคลาสของหน่วยงานส่วนกลางขององค์การดูดสารภาพไปได้โดยรวม (X = 3.46, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (X = 3.69, S.D. = 0.73) รองลงมา การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพ (X = 3.64, S.D. = 0.63) การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง (X = 3.57, S.D. = 0.74) การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส (X = 3.52, S.D. = 0.72) การบริหารงานตามหลักมีอำนาจ (X = 3.49, S.D. = 0.72) การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ (X = 3.44, S.D. = 0.96) การบริหารงานตามหลักกระทำของอานาจ (X = 3.35, S.D. = 0.87) การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้การระดับมีด (X = 3.33, S.D. = 0.94) และการบริหารงานตามหลักประสิทธิผล (X = 3.20, S.D. = 0.91) ตามลำดับ
ตารางที่ 4.8 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจของหน่วยงานส่วนกลางองค์กรอุดมศึกษากรมปิยะ : การบริหารงานตามหลักประทีบที่สุจริต

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจของหน่วยงานส่วนกลางองค์กรอุดมศึกษากรมปิยะ</th>
<th>( \bar{X} )</th>
<th>S.D.</th>
<th>ระดับความคิดเห็น</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. องค์กรมีการบริหารงานโดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับการงานของหน่วยงานซึ่งมีการบริหารทรัพยากรด้านทุนและงบประมาณเหมาะสมกับองค์กร</td>
<td>3.78</td>
<td>0.69</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>2. องค์กรมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นหรือเปิดเสรีในขั้นตอนเดียว เพื่อความสะดวกรวดเร็วและประหยัดทรัพยากร</td>
<td>3.75</td>
<td>0.67</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>3. องค์กรมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการทำงาน</td>
<td>3.39</td>
<td>0.68</td>
<td>ปานกลาง</td>
</tr>
</tbody>
</table>

โดยรวม | 3.64 | 0.63 | สูง |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจของหน่วยงานส่วนกลางองค์กรอุดมศึกษากรมปิยะ : การบริหารงานตามหลักประทีบที่สุจริตอยู่ในระดับสูง (\( \bar{X} = 3.64, \text{ S.D.} = 0.63 \)) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรมีการบริหารงานโดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับการงานของหน่วยงานซึ่งมีการบริหารทรัพยากรด้านทุนและงบประมาณเหมาะสมกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\( \bar{X} = 3.78, \text{ S.D.} = 0.69 \)) รองลงมา องค์กรมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นหรือเปิดเสรีในขั้นตอนเดียว เพื่อความสะดวกรวดเร็วและประหยัดทรัพยากร (\( \bar{X} = 3.75, \text{ S.D.} = 0.67 \)) และองค์กรมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการทำงาน (\( \bar{X} = 3.39, \text{ S.D.} = 0.68 \)) ตามลำดับ
ตารางที่ 4.9 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริการของหน่วยงานส่วนกลางองค์กรอุดมศึกษา ปีใหม่: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผล

\[ n = 125 \]

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริการของหน่วยงานส่วนกลางองค์กรอุดมศึกษา ปีใหม่: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผล</th>
<th>ประเทศไทย</th>
<th>S.D.</th>
<th>ระดับความคิดเห็น</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. องค์การมีการบริหารจัดการโดยก้าหนดเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจ ซึ่งกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้</td>
<td>3.31</td>
<td>0.91</td>
<td>ปานกลาง</td>
</tr>
<tr>
<td>2. องค์การมีการดำเนินงานอย่างเครียดและเป็นหน่วยขององค์การให้บุคลากรทราบ</td>
<td>3.00</td>
<td>1.02</td>
<td>ปานกลาง</td>
</tr>
<tr>
<td>3. องค์การมีการกำหนดให้มีการดำเนินงานเป็นหน่วยและตัวชี้วัดขององค์การอยู่ระดับสูง สามารถจัดเจริญเป็นระบบ และมีการพิจารณาและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติเป็นระยะ</td>
<td>3.29</td>
<td>0.92</td>
<td>ปานกลาง</td>
</tr>
<tr>
<td>โดยรวม</td>
<td>3.20</td>
<td>0.91</td>
<td>ปานกลาง</td>
</tr>
</tbody>
</table>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริการของหน่วยงานส่วนกลางองค์กรอุดมศึกษาปีใหม่: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (X = 3.20, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาข้อ พบว่า องค์การมีการบริหารจัดการโดยกำหนดเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจ ซึ่งกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (X = 3.31, S.D. = 0.91) รองลงมาองค์การมีการกำหนดให้มีการดำเนินงานอย่างเครียดและตัวชี้วัดขององค์การอยู่ระดับสูง สามารถจัดเจริญเป็นระบบและมีการพิจารณาและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติเป็นระยะ (X = 3.29, S.D. = 0.92) และองค์การมีการดำเนินงานอย่างเครียดและเป็นหน่วยขององค์การให้บุคลากรทราบ (X = 3.00, S.D. = 1.02) ตามลำดับ
ตารางที่ 4.10 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลางองค์การอุตสาหกรรมปีนี้ : การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง

น = 125

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลางองค์การอุตสาหกรรมปีนี้</th>
<th>ร้อยละ</th>
<th>ค่าเฉลี่ย</th>
<th>standard deviation</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. องค์การมีแผนการดำเนินการหรือขั้นตอนที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังความสำเร็จได้</td>
<td>3.54</td>
<td>0.74</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>2. องค์การสามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามแผนงานได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ</td>
<td>3.58</td>
<td>0.78</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>3. องค์การมีการประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประชาชนด้วยความถูกต้องและรวดเร็ว</td>
<td>3.60</td>
<td>0.76</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>โดยรวม</td>
<td>3.57</td>
<td>0.74</td>
<td>สูง</td>
</tr>
</tbody>
</table>

จากรายละเอียด ตาราง 4.10 พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลางองค์การอุตสาหกรรมปีนี้ : การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง โดยรวมอยู่ในระดับสูง (X = 3.57, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาข้อตกลง องค์การมีการประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประชาชนด้วยความถูกต้องและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (X = 3.60, S.D. = 0.76) รองลงมา องค์การสามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามแผนงานได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ (X = 3.58, S.D. = 0.78) และองค์การมีแผนการดำเนินการหรือขั้นตอนที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังความสำเร็จได้ (X = 3.54, S.D. = 0.74) ตามลำดับ
ตารางที่ 4.11 จำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติของหน่วยงานต่างๆขององค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้/การรับผิดชอบ

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติของหน่วยงานต่างๆขององค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้</th>
<th>การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้/การรับผิดชอบ</th>
<th>n = 125</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>จากตารางที่ 4.11 พูดว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติของหน่วยงานต่างๆขององค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้/การรับผิดชอบ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (X = 3.35, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์การมีการรายงานความถ้วนหน้าและผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ก้าวหน้าไปมาก ใช้ต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์การตรวจสอบและการให้ข้อมูลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (X = 3.46, S.D. = 0.74) รองลงมา องค์การมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น หรือความเสี่ยงด้านต่างๆ ขององค์การใช้อย่างชัดเจน (X = 3.34, S.D. = 0.83) และบุคลากรขององค์การมีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบต่อผลงาน พร้อมให้ข้อมูลปัญหาที่เกิดขึ้น โดยรวมที่จะแก้ไข (X = 3.26, S.D. = 0.78) ตามลำดับ</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
ตารางที่ 4.12 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจของหน่วยงานส่วนกลางองค์กรอุดมศึกษา จำนวน 125 กรณี

<table>
<thead>
<tr>
<th>ผลการวิเคราะห์</th>
<th>X</th>
<th>S.D.</th>
<th>ระดับความคิดเห็น</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส</td>
<td>3.53</td>
<td>0.74</td>
<td>สูง</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. องค์การมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ การจัดซื้อจัดจ้าง
   - ผลรวม 3.54 0.74 สูง
2. องค์การมีการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้มีการเปิดเผยข้อมูลหรือกระบวนการการทำงาน
   - ผลรวม 3.50 0.74 สูง
3. องค์การมีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่เชื่อมั่นในหลักการและกฎหมาย

| โดยรวม | 3.52 | 0.72 | สูง |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจของหน่วยงานส่วนกลางองค์กรอุดมศึกษา จำนวน 125 กรณี มีค่าเฉลี่ยสูง (X = 3.52, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาข้อ พบว่า องค์การมีการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้มีการเปิดเผยข้อมูลหรือกระบวนการการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (X = 3.54, S.D. = 0.74) รองลงมา องค์การมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ การจัดซื้อจัดจ้าง (X = 3.53, S.D. = 0.74) และองค์การมีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่เชื่อมั่นในหลักการและกฎหมาย (X = 3.50, S.D. = 0.74) ตามลำดับ
ตารางที่ 4.13 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบดับของหน่วยงานส่วนกลางขององค์การอุตสาหกรรมปีนี้ : การบริหารงานตามหลักนิติธรรม

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบดับ</th>
<th>X</th>
<th>S.D.</th>
<th>ระดับความคิดเห็นของหน่วยงานส่วนกลางขององค์การอุตสาหกรรมปีนี้</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>การบริหารงานตามหลักนิติธรรม</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. องค์การมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน</td>
<td>3.21</td>
<td>0.83</td>
<td>ปานกลาง</td>
</tr>
<tr>
<td>ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. องค์การมีการจัดสร้างแนวทางการปฏิบัติงาน</td>
<td>3.50</td>
<td>0.77</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>ให้ถูกต้องตามกฎหมายเข้าข้อยังมีความเจ้าใจตรงกัน</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. องค์การมีนโยบายบรรจุให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่</td>
<td>3.75</td>
<td>0.77</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>โดยยึดหลักความชอบธรรม</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

โดยรวม 3.49 0.72 สูง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบดับของหน่วยงานส่วนกลางขององค์การอุตสาหกรรมปีนี้ : การบริหารงานตามหลักนิติธรรม โดยรวม อยู่ในระดับสูง (X = 3.49, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์การมีนโยบายบรรจุให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความชอบธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (X = 3.75, S.D. = 0.77) รองลงมาองค์การมีการจัดสร้างแนวทางการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกฎหมายเข้าข้อยังมีความเจ้าใจตรงกัน (X = 3.50, S.D. = 0.77) และองค์การมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (X = 3.21, S.D. = 0.83) ตามลำดับ.
ตารางที่ 4.14 จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมธิบาลของหน่วยงานส่วนกลางขององค์การอุตสาหกรรมปั๊มน้ำ: การบริหารงานตามหลักความเสมอภาค

\[ n = 125 \]

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมธิบาล</th>
<th>( \bar{X} )</th>
<th>S.D.</th>
<th>ระดับความคิดเห็นของหน่วยงานส่วนกลางขององค์การอุตสาหกรรมปั๊มน้ำ:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. องค์การมีการมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลอย่างเหมาะสม</td>
<td>3.38</td>
<td>0.95</td>
<td>ปานกลาง</td>
</tr>
<tr>
<td>2. องค์การมีกระบวนการคัดเลือกี่เรื่องที่สำคัญโดยใช้เสียงส่วนใหญ่</td>
<td>3.26</td>
<td>0.91</td>
<td>ปานกลาง</td>
</tr>
<tr>
<td>3. ผู้บริหารมีหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคในกระบวนการพิจารณาและก้าวหน้าในสิ่งที่ถูกต้อง</td>
<td>3.42</td>
<td>0.85</td>
<td>มาก</td>
</tr>
<tr>
<td>โดยรวม</td>
<td>3.35</td>
<td>0.87</td>
<td>ปานกลาง</td>
</tr>
</tbody>
</table>

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมธิบาลของหน่วยงานส่วนกลางขององค์การอุตสาหกรรมปั๊มน้ำ: การบริหารงานตามหลักความเสมอภาคโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\( \bar{X} = 3.35, \text{S.D.} = 0.87 \)) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและก้าวหน้าในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\( \bar{X} = 3.42, \text{S.D.} = 0.85 \)) รองลงมา องค์การมีการมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลอย่างเหมาะสม (\( \bar{X} = 3.38, \text{S.D.} = 0.95 \)) และองค์การมีกระบวนการคัดเลือกี่เรื่องที่สำคัญโดยใช้เสียงส่วนใหญ่ (\( \bar{X} = 3.26, \text{S.D.} = 0.91 \)) ตามลำดับ
ตารางที่ 4.15 จำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจการของหน่วยงานส่วนกลางองค์การอุดมศึกษาประมาณปี ณ การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยากรณ์และทบทวน

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจการของหน่วยงานส่วนกลางองค์การอุดมศึกษา</th>
<th>X</th>
<th>S.D.</th>
<th>ระดับความคิดเห็น</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>มีความรับผิดชอบในการบริหารงานตามหลักการ</td>
<td>3.28</td>
<td>0.96</td>
<td>ปานกลาง</td>
</tr>
<tr>
<td>1.มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญขององค์การ</td>
<td>3.34</td>
<td>0.96</td>
<td>ปานกลาง</td>
</tr>
<tr>
<td>2.องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพในการสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้าใจอันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง</td>
<td>3.38</td>
<td>0.95</td>
<td>ปานกลาง</td>
</tr>
<tr>
<td>3.องค์กรนำเสนอแผนและที่ได้รับจากองค์การ</td>
<td>3.33</td>
<td>0.94</td>
<td>ปานกลาง</td>
</tr>
<tr>
<td>นโยบายไปฝึกอบรมเพื่อปฏิบัติตามที่ทำได้</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจการของหน่วยงานส่วนกลางองค์การอุดมศึกษาประมาณปี ณ การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยากรณ์และทบทวน (X = 3.33, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การนำเสนอแผนและที่ได้รับจากองค์การอุดมศึกษาไปฝึกอบรมเพื่อปฏิบัติตามที่ทำได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (X = 3.38, S.D. = 0.95) รองลงมา องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพในการสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้าใจอันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (X = 3.34, S.D. = 0.96) และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญขององค์การ (X = 3.28, S.D. = 0.96) ต่อมากลับ
ตารางที่ 4.16 จำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิกขุของหน่วยงานส่วนกลางขององค์การอุตสาหกรรมปิโตรเลียม: การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิกขุของหน่วยงานส่วนกลางขององค์การอุตสาหกรรมปิโตรเลียม: การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ</th>
<th>X</th>
<th>S.D.</th>
<th>ระดับความคิดเห็น</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. องค์การมีการโยนอำนาจและภาระให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม</td>
<td>3.48</td>
<td>0.98</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>2. มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและกล้องตัวในการปฏิบัติงาน</td>
<td>3.48</td>
<td>0.98</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>3. บุคลากรในหน่วยงานมีความมั่นใจหนุ่มและสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้</td>
<td>3.37</td>
<td>0.95</td>
<td>ปานกลาง</td>
</tr>
<tr>
<td>โดยรวม</td>
<td>3.44</td>
<td>0.96</td>
<td>สูง</td>
</tr>
</tbody>
</table>

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.16 พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิกขุของหน่วยงานส่วนกลางขององค์การอุตสาหกรรมปิโตรเลียม: การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับสูง (X = 3.44, S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาข้อมูล องค์การมีการโยนอำนาจและภาระให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (X = 3.48, S.D. = 0.98) และมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน (X = 3.48, S.D. = 0.98) และบุคลากรในหน่วยงานมีความมั่นใจหนุ่มและสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ (X = 3.37, S.D. = 0.95) ตามลำดับ.
ตารางที่ 4.17 จำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิทธาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลางขององค์กรอุดมศึกษาเป็นไป : การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรม ณ 125

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิทธาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลางขององค์กรอุดมศึกษา</th>
<th>ค่าเฉลี่ย (X)</th>
<th>S.D.</th>
<th>ระดับความคิดเห็น</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือตามคำสั่งกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กร</td>
<td>3.84</td>
<td>0.74</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>2. บุคลากรรู้จักและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติหน้าที่</td>
<td>3.82</td>
<td>0.78</td>
<td>สูง</td>
</tr>
<tr>
<td>3. บุคลากรมีความทุ่มเทและรับผิดชอบในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่โดยไม่ได้หวังค่าตอบแทนพิเศษ</td>
<td>3.40</td>
<td>0.83</td>
<td>ปานกลาง</td>
</tr>
</tbody>
</table>

โดยรวม | 3.69 | 0.73 | สูง |

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิทธาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลางขององค์กรอุดมศึกษาเป็นไป : การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรมโดยรวมยู่ในระดับสูง (X = 3.69, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาข้อ พว พบว่า บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือตามคำสั่งกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (X = 3.84, S.D. = 0.74)รองลงมา บุคลากรรู้จักและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติหน้าที่ (X = 3.82, S.D. = 0.78)และบุคลากรมีความทุ่มเทและรับผิดชอบในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่โดยไม่ได้หวังค่าตอบแทนพิเศษ (X = 3.40, S.D. = 0.83)ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิทธาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลางขององค์กรอุดมศึกษาเป็นไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคคลแต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิทธาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลางขององค์กรอุดมศึกษาเป็นไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
สมมติฐานที่ 1.1 บุคคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมศึกษามีอยู่ในไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมศึกษาในไม่แตกต่างตามเพศ ทั้งหมด 125 ราย

<table>
<thead>
<tr>
<th>เข้า</th>
<th>อย่าง</th>
<th>t</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>หมายเหตุการคิดเห็นของบุคคลากรต่อการ</td>
<td>เพศ</td>
<td>ชาย</td>
<td>หญิง</td>
</tr>
<tr>
<td>บริหารงานตามหลักธรรมมิบาลของ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หน่วยงานส่วนกลาง องค์การ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>อุดมศึกษา</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. การบริหารงานตามหลักกิจวัติธรรม</td>
<td>3.62</td>
<td>0.65</td>
<td>3.66</td>
</tr>
<tr>
<td>2. การบริหารงานตามหลักกิจวัติเหล็ก</td>
<td>3.16</td>
<td>1.08</td>
<td>3.23</td>
</tr>
<tr>
<td>3. การบริหารงานตามหลักกิจการ</td>
<td>3.52</td>
<td>0.83</td>
<td>3.61</td>
</tr>
<tr>
<td>ตอบสนอง</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. การบริหารงานตามหลักการ</td>
<td>3.28</td>
<td>0.86</td>
<td>3.41</td>
</tr>
<tr>
<td>ตรวจสอบได้/การรับฟังข้อคิด</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/</td>
<td>3.47</td>
<td>0.83</td>
<td>3.56</td>
</tr>
<tr>
<td>โปร่งใส</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. การบริหารงานตามหลักคิดธรรม</td>
<td>3.36</td>
<td>0.87</td>
<td>3.59</td>
</tr>
<tr>
<td>7. การบริหารงานตามหลักสมภาพ</td>
<td>3.22</td>
<td>1.05</td>
<td>3.46</td>
</tr>
<tr>
<td>8. การบริหารงานตามหลักกรรมการมีส่วน</td>
<td>3.28</td>
<td>1.11</td>
<td>3.37</td>
</tr>
<tr>
<td>ร่วม/การพยาบาทแรงส่งทางชนมติ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9. การบริหารงานตามหลักกรรมการกระจาย</td>
<td>3.42</td>
<td>1.14</td>
<td>3.46</td>
</tr>
<tr>
<td>อำนาจ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10. การบริหารงานตามหลักฐานธรรม/</td>
<td>3.65</td>
<td>0.83</td>
<td>3.71</td>
</tr>
<tr>
<td>จริยธรรม</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>โค้งรวม</td>
<td>3.40</td>
<td>0.81</td>
<td>3.51</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีมั่นคงสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จากตารางที่ 4.18 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การสุขสติพัฒนาไม่แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การสุขสติพัฒนาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกค้าน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การสุขสติพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การสุขสติพัฒนาไม่แตกต่างกัน จ้านแสดงผลดังนี้

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การสุขสติพัฒนา</th>
<th>แปลงถัวค่า SS</th>
<th>df</th>
<th>MS</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพ</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
<td>1.331</td>
<td>3</td>
<td>0.444</td>
<td>1.123</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>47.819</td>
<td>121</td>
<td>0.395</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม</td>
<td>49.150</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. การบริหารงานตามหลักประสิทธิผล</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
<td>2.640</td>
<td>3</td>
<td>0.880</td>
<td>1.062</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>100.249</td>
<td>121</td>
<td>0.826</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม</td>
<td>102.889</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
<td>0.827</td>
<td>3</td>
<td>0.276</td>
<td>0.502</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>66.466</td>
<td>121</td>
<td>0.549</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม</td>
<td>67.292</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบ/การรับผิดชอบ</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
<td>0.919</td>
<td>3</td>
<td>0.306</td>
<td>0.498</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>74.358</td>
<td>121</td>
<td>0.615</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม</td>
<td>75.276</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
<td>1.035</td>
<td>3</td>
<td>0.345</td>
<td>0.662</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>63.039</td>
<td>121</td>
<td>0.521</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม</td>
<td>64.075</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

n = 125
ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมหรือวลี</th>
<th>แหล่งความ</th>
<th>SS</th>
<th>df</th>
<th>MS</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>บริหารงานตามหลักธรรมกว่าปริมาณของหน่วยงานต่างกล้อง</td>
<td>รวม</td>
<td>64.565</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ระยะทางกลุ่ม</td>
<td>0.084</td>
<td>3</td>
<td>0.028</td>
<td>0.053</td>
<td>0.984</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>64.481</td>
<td>121</td>
<td>0.533</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7. การบริหารงานตามหลักธรรม</td>
<td>ระยะทางกลุ่ม</td>
<td>0.571</td>
<td>3</td>
<td>0.190</td>
<td>0.248</td>
<td>0.862</td>
</tr>
<tr>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>92.706</td>
<td>121</td>
<td>0.766</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>93.276</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8. การบริหารงานตามหลักการ มีส่วนร่วม/การพยายาม</td>
<td>ระยะทางกลุ่ม</td>
<td>0.918</td>
<td>3</td>
<td>0.306</td>
<td>0.344</td>
<td>0.794</td>
</tr>
<tr>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>107.748</td>
<td>121</td>
<td>0.890</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>108.667</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9. การบริหารงานตามหลักการ กระจายอยู่มาก</td>
<td>ระยะทางกลุ่ม</td>
<td>0.536</td>
<td>3</td>
<td>0.179</td>
<td>0.192</td>
<td>0.902</td>
</tr>
<tr>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>112.748</td>
<td>121</td>
<td>0.932</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>113.284</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10. การบริหารงานตามหลักการ คู่ขนาน/จีโอชรธรรม</td>
<td>ระยะทางกลุ่ม</td>
<td>0.296</td>
<td>3</td>
<td>0.099</td>
<td>0.179</td>
<td>0.911</td>
</tr>
<tr>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>66.661</td>
<td>121</td>
<td>0.551</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>66.956</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>โดยรวม</td>
<td>ระยะทางกลุ่ม</td>
<td>0.318</td>
<td>3</td>
<td>0.106</td>
<td>0.247</td>
<td>0.863</td>
</tr>
<tr>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>51.859</td>
<td>121</td>
<td>0.429</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>52.177</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05*

จากตารางที่ 4.19 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกว่าปริมาณของหน่วยงานต่างกล้อง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จึงแสดงผล อาจพบว่า บุคลากรที่มีอยู่ต่างกล้มมีความสัมพันธ์ต่อกำรบริหารงานตามหลักธรรมเกินกว่าหน่วยงานต่างกล้อง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมะกิจบ้านของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปิโตรเลียม จำแนกตามระดับการศึกษา 

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมะกิจบ้านของหน่วยงานส่วนกลางองค์การอุตสาหกรรมปิโตรเลียม จำแนกตามระดับการศึกษา</th>
<th>แหล่งรวม</th>
<th>SS</th>
<th>df</th>
<th>MS</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>n = 125</td>
<td>1. การบริหารงานตามหลักประถมทริโกหา</td>
<td>ระวางกลุ่ม</td>
<td>4.494</td>
<td>3</td>
<td>1.498</td>
<td>4.059</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>44.656</td>
<td>121</td>
<td>0.369</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม</td>
<td>49.150</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. การบริหารงานตามหลักประถมตรีโตก</td>
<td>ระวางกลุ่ม</td>
<td>30.641</td>
<td>3</td>
<td>10.214</td>
<td>17.106</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>72.247</td>
<td>121</td>
<td>0.597</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม</td>
<td>102.889</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3. การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง</td>
<td>ระวางกลุ่ม</td>
<td>14.454</td>
<td>3</td>
<td>4.818</td>
<td>11.033</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>52.839</td>
<td>121</td>
<td>0.437</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม</td>
<td>67.292</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4. การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบใต้/การรับผิดชอบ</td>
<td>ระวางกลุ่ม</td>
<td>16.027</td>
<td>3</td>
<td>5.342</td>
<td>10.911</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>59.249</td>
<td>121</td>
<td>0.490</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม</td>
<td>75.276</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5. การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส</td>
<td>ระวางกลุ่ม</td>
<td>15.999</td>
<td>3</td>
<td>5.333</td>
<td>13.422</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>48.076</td>
<td>121</td>
<td>0.397</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม</td>
<td>64.075</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6. การบริหารงานตามหลักนิสิตธรรม</td>
<td>ระวางกลุ่ม</td>
<td>23.115</td>
<td>3</td>
<td>7.705</td>
<td>22.492</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>41.450</td>
<td>121</td>
<td>0.343</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม</td>
<td>64.075</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความคิดเห็นของบุคลากรต่อ</th>
<th>แปรปรวน</th>
<th>SS</th>
<th>df</th>
<th>MS</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>การบริหารงานตามหลัก</td>
<td>ตาระวัจน์กลุ่ม</td>
<td>34.151</td>
<td>3</td>
<td>11.384</td>
<td>23.297</td>
<td>0.000*</td>
</tr>
<tr>
<td>กระแสการ</td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>59.125</td>
<td>121</td>
<td>0.489</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>93.276</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ธรรมดาของการพยาบาล</td>
<td>azarvajกลุ่ม</td>
<td>36.381</td>
<td>3</td>
<td>12.127</td>
<td>20.299</td>
<td>0.000*</td>
</tr>
<tr>
<td>มีการรวม/การพยาบาล</td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>72.286</td>
<td>121</td>
<td>0.597</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>108.667</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>การบริหารงานตามหลัก</td>
<td>zarvajกลุ่ม</td>
<td>32.781</td>
<td>3</td>
<td>10.927</td>
<td>16.424</td>
<td>0.000*</td>
</tr>
<tr>
<td>การกระจายอำนาจ</td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>80.503</td>
<td>121</td>
<td>0.665</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>113.284</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>การบริหารงานตามหลัก</td>
<td>zarvajกลุ่ม</td>
<td>17.087</td>
<td>3</td>
<td>5.696</td>
<td>13.820</td>
<td>0.000*</td>
</tr>
<tr>
<td>ศูนย์ธรรม/จริยธรรม</td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>49.869</td>
<td>121</td>
<td>0.412</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>66.956</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>โดยรวม</td>
<td>zarvajกลุ่ม</td>
<td>20.703</td>
<td>3</td>
<td>6.901</td>
<td>26.531</td>
<td>0.000*</td>
</tr>
<tr>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>31.474</td>
<td>121</td>
<td>0.260</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>52.177</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 จากระวัตน์กลุ่มของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมีผลกับขนาดของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่วยไม่ จ้านแฝงความระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมีผลกับขนาดของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่วยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายค่า พบว่า แตกต่างกันอย่างทุกค่า
ตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปั๊ม: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

<table>
<thead>
<tr>
<th>ระดับการศึกษา</th>
<th>ต่ำกว่า</th>
<th>อายุปัจจุบันหรือ ปัจจุบันครึ่ง</th>
<th>ปัจจุบันครึ่ง</th>
<th>อายุปัจจุบันหรือ ประสาทเหมินบัตร</th>
<th>ประสาทเหมินบัตร</th>
<th>ปัจจุบันครึ่ง</th>
<th>ปัจจุบันครึ่ง</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>ต่างจาก</td>
<td>คู่</td>
<td>คู่</td>
<td>คู่</td>
<td>คู่</td>
<td>คู่</td>
<td>คู่</td>
</tr>
<tr>
<td>วิชาชีพชั้นสูง</td>
<td>3.22</td>
<td>-</td>
<td>-0.03</td>
<td>-0.46</td>
<td>-0.67*</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>วิชาชีพชั้นสูง</td>
<td>3.25</td>
<td>-</td>
<td>-0.43</td>
<td>-0.64*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปัจจุบันครึ่ง</td>
<td>3.68</td>
<td>-</td>
<td>-0.21</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปัจจุบันครึ่ง</td>
<td>3.89</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปั๊ม: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาต่าง ๆ กัน มีความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปั๊ม: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ดังนี้
1. บุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงกว่ามีปริญญาตรีหรือมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิบาทของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมสุขกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2. บุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงกว่ามีปริญญาตรีหรือมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิบาทของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมสุขกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ตารางที่ 4.22 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิบาทของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมสุขกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายกลุ่มน = 125

<table>
<thead>
<tr>
<th>ระดับการศึกษา</th>
<th>ต่ำกว่าอนุปริญญา</th>
<th>อนุปริญญาหรือปริญญาตรี</th>
<th>สูงกว่าหรือประกาศนียบัตร</th>
<th>ประกาศนียบัตร</th>
<th>ปริญญาตรี</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.93</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3.00</td>
<td>-</td>
<td>-1.07*</td>
<td>-1.38*</td>
<td>-1.81*</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3.31</td>
<td>0.31</td>
<td>-0.74*</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3.74</td>
<td>-0.43</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมะภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้าใหม่ : การบริหารงานตามหลักประสิทธิผล จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายดุ่ม พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่าง ๆ ก็มีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมะภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้าใหม่ : การบริหารงานตามหลักประสิทธิผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 ดุ่ม ดังนี้

1. บุคลากรที่ระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมะภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้าใหม่ : การบริหารงานตามหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่านอปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง

2. บุคลากรที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมะภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้าใหม่ : การบริหารงานตามหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่านอปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง

3. บุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมะภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้าใหม่ : การบริหารงานตามหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่านอปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง

4. บุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมะภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้าใหม่ : การบริหารงานตามหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง
ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายสูง

<table>
<thead>
<tr>
<th>ระดับการศึกษา</th>
<th>ระดับความคิดเห็น</th>
<th>ฎกกว่า</th>
<th>หรือประมาณปีกัด</th>
<th>ประมาณปีกัด</th>
<th>ปีกัด</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>2.71</td>
<td>3.25</td>
<td>3.66</td>
<td>3.93</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ต่ำกว่าอนุมัติญาณ</td>
<td>-</td>
<td>-0.54</td>
<td>-0.95*</td>
<td>-1.22*</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หรือประมาณปีกัด</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ระดับชั้นสูง</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>อนุมัติญาณหรือ</td>
<td>3.25</td>
<td></td>
<td>-0.41</td>
<td>-0.68</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ประมาณปีกัด</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ระดับชั้นสูง</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปีกัด</td>
<td>3.66</td>
<td>-</td>
<td>-0.27</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ระดับชั้นสูง</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปีกัด</td>
<td>3.93</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

ตัวแปรสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายสูง พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่าง ๆ กัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักการตอบสนองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุมัติญาณมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักการตอบสนองมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุมัติญาณหรือประมาณปีกัดหรือวิชาชีพขั้นสูง

2. บุคลากรที่ระดับการศึกษาปีกัดมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักการตอบสนองมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุมัติญาณหรือประมาณปีกัดหรือวิชาชีพขั้นสูง
ตารางที่ 4.24 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้การระดับผลิตของ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายสูง

<table>
<thead>
<tr>
<th>ระดับการศึกษา</th>
<th>ด้านความมุ่งมั่น</th>
<th>อนุปริญญาหรือ ปริญญาตรี</th>
<th>ปริญญาตรี</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>วิชาชีพทั่วถึง</td>
<td>2.42</td>
<td>3.17</td>
<td>3.45</td>
</tr>
<tr>
<td>วิชาชีพชั้นสูง</td>
<td>-</td>
<td>-0.75*</td>
<td>-1.03*</td>
</tr>
<tr>
<td>ปริญญาตรี</td>
<td>3.17</td>
<td>-</td>
<td>-0.28</td>
</tr>
<tr>
<td>ประกาศนียบัตร</td>
<td>3.45</td>
<td>-</td>
<td>-0.24</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้การระดับผลิตของจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายสูง พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างๆกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้การระดับผลิตของแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้การระดับผลิตของมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาส่วนต่ำกว่าปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาสะกรมปิดไว้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส ฉันแนวความระดับการศึกษาเป็นรายรู พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่าง ๆ กัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาสะกรมปิดไว้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ดังนี้

1. บุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาสะกรมปิดไว้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญำหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2. บุคลากรที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาสะกรมปิดไว้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ตารางที่ 4.26 แสดงผลทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาสะกรมปิดไว้: การบริหารงานตามหลักปฏิบัติธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายรู

<table>
<thead>
<tr>
<th>ระดับการศึกษา</th>
<th>ต่างกว่าอนุปริญญา</th>
<th>อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง</th>
<th>ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง</th>
<th>ปริญญาตรี</th>
<th>ปริญญาตรี</th>
<th>ปริญญาตรี</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>2.36</td>
<td>3.42</td>
<td>3.61</td>
<td>3.87</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ต่างกว่าอนุปริญญา</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-1.06*</td>
<td>-1.25*</td>
<td>-1.51*</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-0.19</td>
<td>-0.45</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง</td>
<td>3.42</td>
<td>-</td>
<td>-0.19</td>
<td>-0.45</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-0.26</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปริญญาตรี</td>
<td></td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปริญญาตรี</td>
<td>3.61</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>สูงกว่าปริญญาตรี</td>
<td>3.87</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป่าไม้: การบริหารงานตามหลักนิติธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างๆ กัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป่าไม้: การบริหารงานตามหลักนิติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูงมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป่าไม้: การบริหารงานตามหลักนิติธรรมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง

2. บุคลากรที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป่าไม้: การบริหารงานตามหลักนิติธรรมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง

3. บุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป่าไม้: การบริหารงานตามหลักนิติธรรมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง
ตารางที่ 4.27 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้ายไว้: การบริหารงานตามหลักเสมอภาค จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

\[ n = 125 \]

<table>
<thead>
<tr>
<th>ระดับการศึกษา</th>
<th>ต่างกว่าอนุปริญญาหรือ</th>
<th>อนุปริญญาหรือ</th>
<th>ปริญญาตรี</th>
<th>ปริญญาตรี</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ประกาศนียบัตร</td>
<td>1.98</td>
<td>-</td>
<td>-1.27*</td>
<td>-1.52*</td>
</tr>
<tr>
<td>วิชาชีพชั้นสูง</td>
<td>3.25</td>
<td>-</td>
<td>-0.25</td>
<td>-0.56</td>
</tr>
<tr>
<td>ประกาศนียบัตร</td>
<td>3.50</td>
<td>-</td>
<td>-0.31</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>วิชาชีพชั้นสูง</td>
<td>3.81</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้ายไว้: การบริหารงานตามหลักเสมอภาค จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาต่าง ๆ กัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้ายไว้: การบริหารงานตามหลักเสมอภาคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคคลที่ระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้ายไว้: การบริหารงานตามหลักเสมอภาคมากกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
2. มูลค่าที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นของบุคคลกรที่รับบริการงานตามหลักสูตรที่เปิดของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษปรับปรุง: การบริหารงานตามหลักสูตรที่เปิดของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษปรับปรุง 3 ด้าน: การบริหารงานตามหลักสูตรที่เปิดของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษปรับปรุง

ตารางที่ 4.28 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคคลกรที่รับบริการงานตามหลักสูตรที่เปิดของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษปรับปรุง: การบริหารงานตามหลักสูตรที่เปิดของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษปรับปรุง 3 ด้าน:

<table>
<thead>
<tr>
<th>ระดับการศึกษา</th>
<th>ต่างกว่าอนุปริญญา</th>
<th>อนุปริญญาหรือปริญญาตรี</th>
<th>ปริญญาตรี</th>
<th>ระดับปริญญาตรี</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>วิชาชีพขั้นสูง</td>
<td>1.89</td>
<td>-</td>
<td>-1.53*</td>
<td>-1.60*</td>
</tr>
<tr>
<td>วิชาชีพขั้นสูง หรือประกาศนียบัตร</td>
<td>3.42</td>
<td>-</td>
<td>-0.07</td>
<td>-0.30</td>
</tr>
<tr>
<td>ปริญญาตรี</td>
<td>3.49</td>
<td>-</td>
<td>-0.23</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความติดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาขั้นตอนที่ได้จัดเก็บตามระดับการศึกษาเป็นรายู่ พพบุก บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างๆ กัน มีความติดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาขั้นตอนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูงมีความติดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาขั้นตอนที่มีส่วนต่อไปกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง

2. บุคลากรที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความติดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาขั้นตอนที่มีส่วนต่อไปกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง

3. บุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความติดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาขั้นตอนที่มีส่วนต่อไปกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง
ตารางที่ 4.29 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปั้นปู: การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายลูก

<table>
<thead>
<tr>
<th>ระดับการศึกษา</th>
<th>n = 125</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>ปริญญาตรี</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>ปริญญาตรี</td>
<td>3.72</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปั้นปู: การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายลูก พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างๆ กัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปั้นปู: การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปั้นปู: การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ แตกต่างกันระหว่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
2. บุคลากรที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจถ้านว้างบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

3. บุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจถ้านว้างบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ตารางที่ 4.30 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรม จำแนกลำดับระดับการศึกษาเป็นรายกลุ่ม  

<table>
<thead>
<tr>
<th>ระดับการศึกษา</th>
<th>ต่ำกว่าอนุปริญญา</th>
<th>อนุปริญญาหรือปริญญาตรี</th>
<th>ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง</th>
<th>ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2.69</td>
<td>4.00</td>
<td>3.81</td>
<td>3.85</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 2.69</td>
<td>-</td>
<td>-1.31*</td>
<td>-1.12*</td>
<td>-1.16*</td>
</tr>
<tr>
<td>อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 4.00</td>
<td>-</td>
<td>0.19</td>
<td>0.15</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปริญญาตรี 3.81</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-0.04</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีมิชชันสําคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมกิเบลาของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ได้ไม่ผ่านระดับการศึกษา เป็นรายสู พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับการศึกษาที่กำหนด ได้รับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมกิเบลาของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ได้รับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกฎหมาย จริยธรรมแล้วแต่กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่มีจำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูงมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมกิเบลาของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ได้รับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกฎหมาย จริยธรรมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง

2. บุคลากรที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมกิเบลาของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ได้รับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกฎหมาย จริยธรรมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง

3. บุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมกิเบลาของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ได้รับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกฎหมาย จริยธรรมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง
ตารางที่ 4.31 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายสูง

<table>
<thead>
<tr>
<th>ระดับการศึกษา</th>
<th>มีค่าเทียบทางสถิติที่ระดับ 0.05</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2.39</td>
<td>3.33</td>
</tr>
<tr>
<td>ค่ากว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรชั้นสูง</td>
<td>2.39</td>
</tr>
<tr>
<td>ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง</td>
<td>3.33</td>
</tr>
<tr>
<td>วิชาชีพชั้นสูง</td>
<td>3.58</td>
</tr>
<tr>
<td>ปริญญาตรี</td>
<td>3.81</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีค่าเทียบทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการตารางที่ 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายสูง พบร่วมบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างๆ กัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : โดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2. บุคลากรที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : โดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
3. บุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติภูมิของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมการณ์เป็นไป  โดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ํากว่าปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีที่ตำแหน่งงานแตกต่ํางกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติภูมิของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมการณ์เป็นไป แตกต่ํางกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติภูมิของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมการณ์เป็นไป จำแนกตามตำแหน่งงาน

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความคิดเห็นของบุคลากร</th>
<th>แหล่งความ</th>
<th>SS</th>
<th>df</th>
<th>MS</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติภูมิของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมการณ์เป็นไป</td>
<td>แปลงความ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ที่แตกต่างกัน</td>
<td>แปลงความ</td>
<td>SS</td>
<td>df</td>
<td>MS</td>
<td>F</td>
<td>Sig.</td>
</tr>
<tr>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>รวม</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. การบริหารงานตามหลักธรรมชาติภูมิ</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
<td>38.106</td>
<td>119</td>
<td>0.320</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>รวม</td>
<td>49.150</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. การบริหารงานตามหลักธรรมชาติภูมิ</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
<td>51.942</td>
<td>5</td>
<td>10.388</td>
<td>24.264</td>
<td>0.000*</td>
</tr>
<tr>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>รวม</td>
<td>50.947</td>
<td>119</td>
<td>0.428</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. การบริหารงานตามหลักธรรมชาติภูมิ</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
<td>25.844</td>
<td>5</td>
<td>5.169</td>
<td>14.839</td>
<td>0.000*</td>
</tr>
<tr>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>รวม</td>
<td>41.449</td>
<td>119</td>
<td>0.348</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. การบริหารงานตามหลักธรรมชาติภูมิ</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
<td>26.505</td>
<td>5</td>
<td>5.301</td>
<td>12.934</td>
<td>0.000*</td>
</tr>
<tr>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>รวม</td>
<td>48.772</td>
<td>119</td>
<td>0.410</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>75.276</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

<table>
<thead>
<tr>
<th>ต่อการบริหารงานตามหลัก</th>
<th>แหล่งความแปรปรวน</th>
<th>SS</th>
<th>df</th>
<th>MS</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ความคิดเห็นของบุคลากร</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
<td>30.662</td>
<td>5</td>
<td>6.132</td>
<td>21.840</td>
<td>0.000*</td>
</tr>
<tr>
<td>ของบุคลากร</td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>33.413</td>
<td>119</td>
<td>0.281</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>64.075</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
<td>36.182</td>
<td>5</td>
<td>7.236</td>
<td>30.340</td>
<td>0.000*</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>28.383</td>
<td>119</td>
<td>0.239</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>64.565</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
<td>46.714</td>
<td>5</td>
<td>9.343</td>
<td>23.878</td>
<td>0.000*</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>46.562</td>
<td>119</td>
<td>0.391</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>93.276</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
<td>48.863</td>
<td>5</td>
<td>9.773</td>
<td>19.446</td>
<td>0.000*</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หลักการบริหารงาน</td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>59.804</td>
<td>119</td>
<td>0.503</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>108.667</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
<td>45.012</td>
<td>5</td>
<td>9.002</td>
<td>15.691</td>
<td>0.000*</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หลักการบริหารงาน</td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>68.272</td>
<td>119</td>
<td>0.574</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>113.284</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
<td>19.486</td>
<td>5</td>
<td>3.897</td>
<td>9.770</td>
<td>0.000*</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หลักการบริหารงาน</td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>47.470</td>
<td>119</td>
<td>0.399</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>66.956</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
<td>31.402</td>
<td>5</td>
<td>6.280</td>
<td>35.975</td>
<td>0.000*</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>20.775</td>
<td>119</td>
<td>0.175</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>52.177</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05
จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การจุดสาธารณะ ปัจจุบัน จำนวนตัวอย่างหน่วยงานทั้งหมด พบว่า บุคลากรที่มีระดับต้นหน่วยงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การจุดสาธารณะ ปัจจุบันมีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายส่วน พบว่า แตกต่างกันอย่างชัดเจน

ทั้งนี้ เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของแซฟเฟิล (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.33-4.43

ตารางที่ 4.33 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การจุดสาธารณะ ปัจจุบัน: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพ จำแนกตามตัวแปรหน่วยงาน เป็นรายคู่

<table>
<thead>
<tr>
<th>ลำดับ</th>
<th>ผลการทดสอบ</th>
<th>n = 125</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>หน่วยงาน</td>
<td>หลักการ</td>
</tr>
<tr>
<td>ขั้นตอนหน่วยงาน</td>
<td>ΣX</td>
<td>ผลการทดสอบ</td>
</tr>
<tr>
<td>ผลการทดสอบ</td>
<td>3.26</td>
<td>3.51</td>
</tr>
<tr>
<td>หน่วยงาน</td>
<td>3.26</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>หลักการ</td>
<td>-</td>
<td>3.51</td>
</tr>
<tr>
<td>ประสิทธิภาพ</td>
<td>-</td>
<td>-0.25</td>
</tr>
<tr>
<td>ผลการทดสอบ</td>
<td>-</td>
<td>-0.25</td>
</tr>
<tr>
<td>ผลการทดสอบ</td>
<td>-</td>
<td>-0.25</td>
</tr>
<tr>
<td>ผลการทดสอบ</td>
<td>-</td>
<td>-0.25</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างคำาเดี่ยวของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมтикаปัญญาของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาครธรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักธรรมтикаปัญญา จำแนกตามตัวแปรงาน เป็นรายสู พบว่า บุคคลที่มีตัวแปร ต่าง ๆ กัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมтикаปัญญาของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาครธรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักธรรมтикаปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. บุคคลที่ตัวแปรที่หัวหน้าฝ่ายมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมтикаปัญญาของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาครธรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักธรรมтикаปัญญา มากกว่าบุคคลที่มีตัวแปรที่พนักงานปฏิบัติการพนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

2. บุคคลที่ตัวแปรที่หัวหน้าฝ่ายมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมтикаปัญญาของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาครธรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักธรรมтикаปัญญามากกว่าบุคคลที่มีตัวแปรที่พนักงานปฏิบัติการพนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

3. บุคคลที่ตัวแปรที่หัวหน้าฝ่ายมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมтикаปัญญาของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาครธรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักธรรมтикаปัญญามากกว่าบุคคลที่มีตัวแปรที่พนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน

4. บุคคลที่ตัวแปรที่หัวหน้าฝ่ายมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมтикаปัญญาของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาครธรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักธรรมтикаปัญญามากกว่าบุคคลที่มีตัวแปรที่พนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน

5. บุคคลที่ตัวแปรที่หัวหน้าฝ่ายมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมтикаปัญญาของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาครธรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักธรรมтикаปัญญามากกว่าบุคคลที่มีตัวแปรที่หัวหน้าฝ่าย/ผู้จัดการ
ตารางที่ 4.34 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมิกิจพลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาระม
ปีที่: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผล จำแนกตามด้านหน้างาน เป็นรายด้าน

<table>
<thead>
<tr>
<th>ด้านหน้างาน</th>
<th>น.</th>
<th>ผู้อานวย</th>
<th>ปรากฏการ / สัญญาล้าง</th>
<th>ทั่ว</th>
<th>ทั่วหน้า</th>
<th>ทั่วหน้า</th>
<th>ผู้อานวย</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Phụกงาน</td>
<td>1.79</td>
<td>-</td>
<td>-1.15*</td>
<td>-</td>
<td>-1.92*</td>
<td>-2.12*</td>
<td>-2.88*</td>
</tr>
<tr>
<td>ปรากฏการ / สัญญาล้าง</td>
<td>1.55*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้างาน</td>
<td>2.94</td>
<td>-</td>
<td>-0.40</td>
<td>-0.77*</td>
<td>-0.97*</td>
<td>-1.73*</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้าส่วน</td>
<td>3.34</td>
<td>-</td>
<td>-0.37</td>
<td>-0.57</td>
<td>-1.33*</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้จัดการ</td>
<td>3.71</td>
<td>-</td>
<td>-0.20</td>
<td>-0.96*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้อำนวยการ</td>
<td>3.91</td>
<td>-</td>
<td>-0.76*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>สำนัก</td>
<td>4.67</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมิกิจพลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาระมปีที่: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผล จำแนกตามด้านหน้างาน เป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมิกิจพลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาระมปีที่: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 11 ด้าน ดังนี้.
1. บุคคลที่ด้านหน้าของหนังสือญัฐาจ้าง/หนังสือณทีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบกิจของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป้าหมาย: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่มีด้านหน้าหนังสือญัฐาผังมากกับผู้ปฏิบัติการ/หนังสือณทีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก

2. บุคคลที่ด้านหน้าหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบกิจของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป้าหมาย: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่มีด้านหน้าหนังสือญัฐาผังมากกับผู้ปฏิบัติการ/หนังสือณทีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก

3. บุคคลที่ด้านหน้าหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบกิจของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป้าหมาย: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่มีด้านหน้าหนังสือญัฐาผังมากกับผู้ปฏิบัติการ/หนังสือณทีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก

4. บุคคลที่ด้านหน้าหัวหน้าฝ่ายมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบกิจของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป้าหมาย: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่มีด้านหน้าหนังสือญัฐาผังมากกับผู้ปฏิบัติการ/หนังสือณทีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก

5. บุคคลที่ด้านหน้าผู้จัดทำเอกสารส่วนหนี้มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบกิจของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป้าหมาย: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่มีด้านหน้าหนังสือญัฐาผังมากกับผู้ปฏิบัติการ/หนังสือณทีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก

6. บุคคลที่ด้านหน้าหัวหน้าส่วน/ผู้จัดทำเอกสารส่วนหนี้มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบกิจของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป้าหมาย: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่มีด้านหน้าหนังสือญัฐาผังมากกับผู้ปฏิบัติการ/หนังสือณทีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก

7. บุคคลที่มีด้านหน้าหัวหน้าฝ่ายมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบกิจของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป้าหมาย: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่มีด้านหน้าหนังสือญัฐาผังมากกับผู้ปฏิบัติการ/หนังสือณทีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก

8. บุคคลที่มีด้านหน้าผู้จัดทำเอกสารส่วนหนี้มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบกิจของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป้าหมาย: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่มีด้านหน้าหนังสือญัฐาผังมากกับผู้ปฏิบัติการ/หนังสือณทีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก

9. บุคคลที่มีด้านหน้าผู้จัดทำเอกสารส่วนหนี้มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบกิจของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป้าหมาย: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่มีด้านหน้าหนังสือญัฐาผังมากกับผู้ปฏิบัติการ/หนังสือณทีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก

10. บุคคลที่มีด้านหน้าผู้จัดทำเอกสารส่วนหนี้มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบกิจของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป้าหมาย: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่มีด้านหน้าหัวหน้าส่วน/ผู้จัดทำ
ตารางที่ 4.35 แสดงการทดสอบความแตกต่างต่ำสุดของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมะกิจของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาระปัจจุบัน: การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่  

\[ n = 125 \]

<table>
<thead>
<tr>
<th>ตำแหน่งงาน</th>
<th>พนักงาน</th>
<th>พนักงาน</th>
<th>หัวหน้า</th>
<th>พนักงาน</th>
<th>พนักงาน</th>
<th>ผู้อานวย</th>
<th>ปฏิบัติการ/ข้าราชการ</th>
<th>ข้าราชการ</th>
<th>หัวหน้า</th>
<th>ผู้จัดการ</th>
<th>ผู้อำนวยการ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>มีอานุภาพ</td>
<td>2.62</td>
<td>-</td>
<td>-0.83*</td>
<td>-</td>
<td>-1.34*</td>
<td>-1.47*</td>
<td>-2.10*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปฏิบัติการ/</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.91*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>พนักงาน</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปฏิบัติการ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ข้าราชการ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>พนักงานสุจริต</td>
<td>3.45</td>
<td>-</td>
<td>-0.08</td>
<td>-0.51</td>
<td>-0.64</td>
<td>-1.27*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ข้าง/พนักงาน</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้างาน</td>
<td>3.53</td>
<td>-</td>
<td>-0.43</td>
<td>-0.56</td>
<td>-1.19*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้านาย</td>
<td>3.96</td>
<td>-</td>
<td>-0.13</td>
<td>-0.76*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้จัดการ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้าฝ่าย</td>
<td>4.09</td>
<td>-</td>
<td>-0.63</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้อำนวยการ</td>
<td>4.72</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ส้านัก</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จากตารางที่ 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างกันของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ พบว่า บุคคลที่มีต้นทางต่างๆ กัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 8 ตู้ ดังนี้

1. บุคคลที่ต้นทางพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ไม่แตกต่างกันมากกว่าบุคคลที่มีต้นทางพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

2. บุคคลที่ต้นทางหัวหน้าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ไม่แตกต่างกันมากกว่าบุคคลที่มีต้นทางพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

3. บุคคลที่ต้นทางหัวหน้าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ไม่แตกต่างกันมากกว่าบุคคลที่มีต้นทางพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

4. บุคคลที่ต้นทางหัวหน้าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ไม่แตกต่างกันมากกว่าบุคคลที่มีต้นทางพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

5. บุคคลที่ต้นทางผู้อานวยการส่วนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ไม่แตกต่างกันมากกว่าบุคคลที่มีต้นทางพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

6. บุคคลที่ต้นทางผู้อานวยการส่วนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ไม่แตกต่างกันมากกว่าบุคคลที่มีต้นทางพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน

7. บุคคลที่ต้นทางผู้อานวยการส่วนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ไม่แตกต่างกันมากกว่าบุคคลที่มีต้นทางพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน

8. บุคคลที่ต้นทางผู้อานวยการส่วนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ไม่แตกต่างกันมากกว่าบุคคลที่มีต้นทางหัวหน้าพนักงานอานวยการ
ตารางที่ 4.36 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความสิ้นเปลืองของบุคคลการค้าการบริหารงานตามหลักธรรมมือเบ็ดท่านานงานส่วนกลาง องค์การอุดมศึกษกรรม ปัจจุบัน การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้/การระับพิจารณำ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน เป็นรายอยู่

\[ n = 125 \]

<table>
<thead>
<tr>
<th>ตำแหน่งงาน</th>
<th>พนักงาน</th>
<th>พนักงาน หัวหน้า</th>
<th>พนักงาน หัวหน้า</th>
<th>ผู้อำนวยการ</th>
<th>ปฏิบัติการ/สัญญา</th>
<th>ปฏิบัติการ งาน</th>
<th>ผู้จัดการ</th>
<th>ปฏิบัติการ</th>
<th>พนักงาน</th>
<th>น.</th>
<th>1.02*</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ค่าเฉลีย</td>
<td>X</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2.31</td>
<td>3.26</td>
<td>3.33</td>
<td>3.79</td>
<td>3.88</td>
<td>4.33</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>พนักงาน</td>
<td>2.31</td>
<td>-</td>
<td>-0.95*</td>
<td>-1.48*</td>
<td>-1.57*</td>
<td>-2.02*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปฏิบัติการ/</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>พนักงาน</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปฏิบัติการ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>สัญญาข้ง</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>พนักงานสัญญา</td>
<td>3.26</td>
<td>-</td>
<td>-0.07</td>
<td>-0.53</td>
<td>-0.62</td>
<td>-1.07*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ข้งพนักงาน</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้างาน</td>
<td>3.33</td>
<td>-</td>
<td>-0.46</td>
<td>-0.55</td>
<td>-1.00*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้าส่วน/</td>
<td>3.79</td>
<td>-</td>
<td>-0.09</td>
<td>-0.54</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้จัดการ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้าฝ่าย</td>
<td>3.88</td>
<td>-</td>
<td>-0.45</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้อำนวยการสานัก</td>
<td>4.33</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีค่าที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จากตารางที่ 4.36 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลลงของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้/การระบริคัดชอบ จำนวนตามตัวแปรหน่วยงาน เป็นรายปี พุทธวศ บุคคลที่มีต้นแหล่งต่าง ๆ กัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลลงของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้/การระบริคัดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสูงสุดทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 ดุ่งดังนี้

1. บุคคลที่ตั้งเน้นพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงานภายนอกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลลงของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้/การระบริคัดชอบ มากกว่าบุคคลที่มีต้นแหล่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

2. บุคคลที่ตั้งเน้นหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลลงของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้/การระบริคัดชอบ มากกว่าบุคคลที่มีต้นแหล่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

3. บุคคลที่ตั้งเน้นหัวหน้าส่วนผู้จัดการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลลงของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้/การระบริคัดชอบ มากกว่าบุคคลที่มีต้นแหล่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

4. บุคคลที่ตั้งเน้นหัวหน้าฝ่ายมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลลงของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้/การระบริคัดชอบ มากกว่าบุคคลที่มีต้นแหล่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

5. บุคคลที่ตั้งเน้นผู้อานวยการสานักมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลลงของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้/การระบริคัดชอบ มากกว่าบุคคลที่มีต้นแหล่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

6. บุคคลที่ตั้งเน้นผู้อานวยการสานักมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลลงของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้/การระบริคัดชอบ มากกว่าบุคคลที่มีต้นแหล่งพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน

7. บุคคลที่ตั้งเน้นผู้อานวยการสานักมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลลงของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้/การระบริคัดชอบ มากกว่าบุคคลที่มีต้นแหล่งหัวหน้างาน
ตารางที่ 4.37 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมศึกษาระบบปีใหม่ : การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส จัดแนบตามตัวแหน่งงาน เบื้องต้น n = 125

<table>
<thead>
<tr>
<th>ตัวแหน่งงาน</th>
<th>พรั้งกงาน</th>
<th>พรั้งกงาน</th>
<th>หัวหน้าน้</th>
<th>หัวหน้าน้</th>
<th>ผู้อานวยการ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ปฏิบัติการ/สัญญา</td>
<td>2.54</td>
<td>-</td>
<td>-0.81*</td>
<td>-1.38*</td>
<td>-1.58*</td>
</tr>
<tr>
<td>พรั้งกงาน</td>
<td>0.97*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปฏิบัติการ</td>
<td>3.35</td>
<td>-</td>
<td>-0.16</td>
<td>-0.57</td>
<td>-0.77*</td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้าน้</td>
<td>3.51</td>
<td>-</td>
<td>-0.41</td>
<td>-0.61</td>
<td>-1.32*</td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้าน้/ส่วน</td>
<td>3.92</td>
<td>-</td>
<td>-0.20</td>
<td>-0.91*</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้จัดการ</td>
<td>4.12</td>
<td>-</td>
<td>-0.71*</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้อานวยการส่วนน้</td>
<td>4.83</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีค่าที่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมศึกษาระบบปีใหม่ : การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส จัดแนบตามตัวแหน่งงาน เบื้องต้นพบว่า บุคลากรที่มีตัวแหน่งต่างๆ ก็มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมศึกษาระบบปีใหม่ : การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใสแตกต่างกันอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 10 คู่ ดังนี้
1. บุคคลที่ตั้งแห่งหน่วยงานสัญญาจ้าง/พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักระเบียบการของหน่วยงานประจำเดือน องค์การอุดสาหะการรับไปไว้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใสมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

2. บุคคลที่ตั้งแห่งหน่วยงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักระเบียบการของหน่วยงานประจำเดือน องค์การอุดสาหะการรับไปไว้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใสมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

3. บุคคลที่ตั้งแห่งหน่วยงานพนักงาน/สุขภัณฑ์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักระเบียบการของหน่วยงานประจำเดือน องค์การอุดสาหะการรับไปไว้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใสมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

4. บุคคลที่ตั้งแห่งหน่วยงานพนักงานสุขภัณฑ์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักระเบียบการของหน่วยงานประจำเดือน องค์การอุดสาหะการรับไปไว้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใสมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

5. บุคคลที่ตั้งแห่งหน่วยงานพนักงานสุขภัณฑ์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักระเบียบการของหน่วยงานประจำเดือน องค์การอุดสาหะการรับไปไว้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใสมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

6. บุคคลที่ตั้งแห่งหน่วยงานพนักงานสุขภัณฑ์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักระเบียบการของหน่วยงานประจำเดือน องค์การอุดสาหะการรับไปไว้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใสมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน

7. บุคคลที่ตั้งแห่งหน่วยงานพนักงานสุขภัณฑ์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักระเบียบการของหน่วยงานประจำเดือน องค์การอุดสาหะการรับไปไว้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใสมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน

8. บุคคลที่ตั้งแห่งหน่วยงานพนักงานสุขภัณฑ์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักระเบียบการของหน่วยงานประจำเดือน องค์การอุดสาหะการรับไปไว้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใสมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งพนักงาน

9. บุคคลที่ตั้งแห่งหน่วยงานพนักงานสุขภัณฑ์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักระเบียบการของหน่วยงานประจำเดือน องค์การอุดสาหะการรับไปไว้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใสมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งพนักงานส่วน/ผู้ดูการ

10. บุคคลที่ตั้งแห่งหน่วยงานพนักงานสุขภัณฑ์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักระเบียบการของหน่วยงานประจำเดือน องค์การอุดสาหะการรับไปไว้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใสมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งพนักงานส่วน/ผู้ดูการ
ตารางที่ 4.38 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง ของกรมอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักสมิติธรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

<table>
<thead>
<tr>
<th>ตำแหน่งงาน</th>
<th>$\bar{X}$</th>
<th>พนักงาน</th>
<th>พนักงาน</th>
<th>หัวหน้า</th>
<th>หัวหน้า</th>
<th>ผู้อ่านจะ</th>
<th>ปฏิบัติการ</th>
<th>ฝ่าย</th>
<th>งาน</th>
<th>ผู้จัดการ</th>
<th>ส้านัก</th>
<th>ปฏิบัติการ</th>
<th>พนักงาน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>พนักงาน</td>
<td>2.18</td>
<td>-</td>
<td>-1.29*</td>
<td>-1.36*</td>
<td>-1.42*</td>
<td>-1.88*</td>
<td>-2.60*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปฏิบัติการ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>พนักงาน</td>
<td>3.47</td>
<td>-</td>
<td>-0.07</td>
<td>-0.13</td>
<td>-0.59</td>
<td>-1.31*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปฏิบัติการ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ส้านัก</td>
<td>3.54</td>
<td>-</td>
<td>-0.06</td>
<td>-0.52</td>
<td>-1.24*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>จ้างพนักงาน</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้างาน</td>
<td>3.60</td>
<td>-</td>
<td>-0.46</td>
<td>-1.18*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้าส่วน/</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้จัดการ</td>
<td>4.06</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้อ่านวาระส้านัก</td>
<td>4.78</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักปฏิบัติ/โปร่งใส จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่าง ๆ กัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักปฏิบัติ/โปร่งใส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 8 คู่ คั่นนี้
1. บุคลากรที่ดำเนินงานพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมปฏิบัติการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปิโตรเลียม: การบริหารงานตามหลักธรรมปฏิบัติการที่มีดำเนินงานพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

2. บุคลากรที่ดำเนินงานพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมปฏิบัติการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปิโตรเลียม: การบริหารงานตามหลักธรรมปฏิบัติการที่มีดำเนินงานพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

3. บุคลากรที่ดำเนินงานพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมปฏิบัติการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปิโตรเลียม: การบริหารงานตามหลักธรรมปฏิบัติการที่มีดำเนินงานพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

4. บุคลากรที่ดำเนินงานพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมปฏิบัติการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปิโตรเลียม: การบริหารงานตามหลักธรรมปฏิบัติการที่มีดำเนินงานพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

5. บุคลากรที่ดำเนินงานพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมปฏิบัติการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปิโตรเลียม: การบริหารงานตามหลักธรรมปฏิบัติการที่มีดำเนินงานพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

6. บุคลากรที่ดำเนินงานพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมปฏิบัติการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปิโตรเลียม: การบริหารงานตามหลักธรรมปฏิบัติการที่มีดำเนินงานพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน

7. บุคลากรที่ดำเนินงานพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมปฏิบัติการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปิโตรเลียม: การบริหารงานตามหลักธรรมปฏิบัติการที่มีดำเนินงานพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน

8. บุคลากรที่ดำเนินงานพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมปฏิบัติการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปิโตรเลียม: การบริหารงานตามหลักธรรมปฏิบัติการที่มีดำเนินงานพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน
ตารางที่ 4.39 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาระม ป่น: การบริหารงานตามหลักเสมอภาค จัดแยกตามตําแหน่งงานเป็นรายคู่

![Image](https://via.placeholder.com/150)

| ตําแหน่งงาน | Phukran | Phukran | Phu | Phu | Phu | Phu | ผู้อ่านหมาย
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ปฏิบัติการ/สัญญา จ้าง/งาน</td>
<td>-1.46*</td>
<td>-1.43*</td>
<td>-1.81*</td>
<td>-2.21*</td>
<td>-2.79*</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปฏิบัติการ หัวหน้า</td>
<td>1.88</td>
<td>-</td>
<td>-0.35</td>
<td>-0.75*</td>
<td>-1.33*</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปฏิบัติการ หัวหน้าส่วน</td>
<td>3.34</td>
<td>-</td>
<td>-0.38</td>
<td>-0.78*</td>
<td>-1.36*</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปฏิบัติการ ผู้จัดการ</td>
<td>3.31</td>
<td>-</td>
<td>-0.40</td>
<td>-0.98*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้อำนวยการสํานัก</td>
<td>3.69</td>
<td>-</td>
<td>-0.58</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้อำนวยการสํานัก</td>
<td>4.09</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาระม ป่น: การบริหารงานตามหลักเสมอภาค จัดแยกตามตําแหน่งงานเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีตําแหน่งต่างๆ กัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาระม ป่น: การบริหารงานตามหลักเสมอภาคแตกต่างกันอย่างมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถึงจํานวน 10 ตัว ดังนี้
1. บุคลากรที่ด้านงานพัฒนาการสัญญาจ้าง/พนักงานที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาระปีไม่ใช่ การบริหารงานตามหลักสม่ำเสมอ มากกว่าบุคลากรที่มีคุณสมบัติพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

2. บุคลากรที่ด้านงานหัวหน้าวางมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาระปีไม่ใช่ การบริหารงานตามหลักสม่ำเสมอ มากกว่าบุคลากรที่มีคุณสมบัติพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

3. บุคลากรที่ด้านงานหัวหน้าส่วนผู้จัดการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาระปีไม่ใช่ การบริหารงานตามหลักสม่ำเสมอ มากกว่าบุคลากรที่มีคุณสมบัติพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

4. บุคลากรที่ด้านงานหัวหน้าฝ่ายมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาระปีไม่ใช่ การบริหารงานตามหลักสม่ำเสมอ มากกว่าบุคลากรที่มีคุณสมบัติพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

5. บุคลากรที่ด้านงานผู้อำนวยการสำนักมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาระปีไม่ใช่ การบริหารงานตามหลักสม่ำเสมอ มากกว่าบุคลากรที่มีคุณสมบัติพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

6. บุคลากรที่ด้านงานหัวหน้าฝ่ายมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาระปีไม่ใช่ การบริหารงานตามหลักสม่ำเสมอ มากกว่าบุคลากรที่มีคุณสมบัติพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน

7. บุคลากรที่ด้านงานผู้อำนวยการสำนักมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาระปีไม่ใช่ การบริหารงานตามหลักสม่ำเสมอ มากกว่าบุคลากรที่มีคุณสมบัติพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน

8. บุคลากรที่ด้านงานหัวหน้าฝ่ายมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาระปีไม่ใช่ การบริหารงานตามหลักสม่ำเสมอ มากกว่าบุคลากรที่มีคุณสมบัติพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน

9. บุคลากรที่ด้านงานผู้อำนวยการสำนักมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาระปีไม่ใช่ การบริหารงานตามหลักสม่ำเสมอ มากกว่าบุคลากรที่มีคุณสมบัติพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน

10. บุคลากรที่ด้านงานผู้อำนวยการสำนักมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาระปีไม่ใช่ การบริหารงานตามหลักสม่ำเสมอ มากกว่าบุคลากรที่มีคุณสมบัติพนักงานสัญญาจ้าง/ผู้จัดการ
ตารางที่ 4.40 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหกรรมปั๊มน้ำใจ : การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยายาม searchString ผู้ต้องการ

<table>
<thead>
<tr>
<th>ตัวแปรหน่วยงาน</th>
<th>หนักงาน</th>
<th>หนักงาน</th>
<th>หัวหน้า</th>
<th>หัวหน้า</th>
<th>หัวหน้า</th>
<th>ผู้อำนวยการ</th>
<th>ปฏิบัติการ/สัญญา</th>
<th>หน้า</th>
<th>ส่วน/ฝ่าย</th>
<th>ผู้อำนวยการ</th>
<th>ปฏิบัติการ</th>
<th>หน้า</th>
<th>ผู้จัดการ</th>
<th>ปฏิบัติการ</th>
<th>หน้า</th>
<th>ผู้อำนวยการ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>พนักงาน</td>
<td>1.72</td>
<td>3.28</td>
<td>3.49</td>
<td>3.58</td>
<td>3.94</td>
<td>4.56</td>
<td>1.56*</td>
<td>-1.77*</td>
<td>-1.86*</td>
<td>-2.22*</td>
<td>-2.84*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปฏิบัติการ/</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>พนักงานปฏิบัติการ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>สัญญาสั่งจ้าง</td>
<td>3.28</td>
<td>-</td>
<td>-0.21</td>
<td>-0.30</td>
<td>-0.66</td>
<td>-1.28*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หน่วยงาน</td>
<td>3.49</td>
<td>-</td>
<td>-0.09</td>
<td>-0.45</td>
<td>-1.07*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้าส่วน/</td>
<td>3.58</td>
<td>-</td>
<td>-0.36</td>
<td>-0.98*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้จัดการ</td>
<td>3.94</td>
<td>-</td>
<td>-0.62</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้าฝ่าย</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้อำนวยการสานัก</td>
<td>4.56</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหกรรมปั๊มน้ำใจ : การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยายาม searchString ผู้ต้องการ พบว่า บุคลากรที่มีส่วนต่าง ๆ ทั้งหมดมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหกรรมปั๊มน้ำใจ : การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยายาม searchString ผู้ต้องการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 8 คู่ต่าง
1. บุคลากรที่ด้านหน่วยงานสัญญาจ้าง/พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมนิยมของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป็นไป: การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยากรณ์แสวงหาขันติมีมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

2. บุคลากรที่ด้านหน่วยงานทั่วหน้ามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมนิยมของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป็นไป: การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยากรณ์แสวงหาขันติมีมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

3. บุคลากรที่คัดเลือกทุ่มเทมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมนิยมของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป็นไป: การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยากรณ์แสวงหาขันติมีมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

4. บุคลากรที่คัดเลือกทุ่มเทที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมนิยมของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป็นไป: การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยากรณ์แสวงหาขันติมีมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

5. บุคลากรที่คัดเลือกผู้อำนวยการส่วนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมนิยมของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป็นไป: การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยากรณ์แสวงหาขันติมีมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

6. บุคลากรที่คัดเลือกผู้อำนวยการส่วนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมนิยมของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป็นไป: การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยากรณ์แสวงหาขันติมีมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

7. บุคลากรที่คัดเลือกผู้อำนวยการส่วนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมนิยมของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมเป็นไป: การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยากรณ์แสวงหาขันติมีมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งหัวหน้าส่วน/ผู้ช่วยการ
ตารางที่ 4.41: แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบกิจของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรธุรกิจสาธารณะ ปีที่: การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่


<table>
<thead>
<tr>
<th>ตำแหน่งงาน</th>
<th>พนักงาน</th>
<th>พนักงาน</th>
<th>หัวหน้า</th>
<th>หัวหน้า</th>
<th>ผู้อำนวยการ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ปฏิบัติการ/ผู้ช่วย</td>
<td>1.92</td>
<td>3.39</td>
<td>3.49</td>
<td>3.94</td>
<td>3.94</td>
</tr>
<tr>
<td>ปฏิบัติการ</td>
<td>-</td>
<td>-1.47*</td>
<td>-1.57*</td>
<td>-2.02*</td>
<td>-2.02*</td>
</tr>
<tr>
<td>พนักงาน</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-0.10</td>
<td>-0.55</td>
<td>-0.55</td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้อำนวยการส่วนกลาง</td>
<td>3.39</td>
<td>-</td>
<td>-0.45</td>
<td>-0.45</td>
<td>-1.12*</td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้านาย</td>
<td>3.49</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>0.00</td>
<td>-0.67</td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้าส่วน/ผู้จัดการ</td>
<td>3.94</td>
<td>-</td>
<td>-0.67</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้อำนวยการส่วนนัก</td>
<td>4.61</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05
จากตารางที่ 4.41 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาならないปาร์ตี้ : การบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาならないปาร์ตี้ ค่าจากตารางค่าหน่วยงาน เป็นรายสูงสุด บุคคลที่มีตัวแทนต่างๆ ทั้ง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาならないปาร์ตี้ : การบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาならないปาร์ตี้ ค่าจากตารางค่าหน่วยงานมีผลบวกทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 คู่ ดังนี้ 1. บุคคลที่ตัวแทนหน่วยงานสัญญาจ้าง/พนักงานภายนอกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาならないปาร์ตี้ : การบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาならないปาร์ตี้ ค่าจากตารางค่าหน่วยงานมีผลบวกทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 คู่ ดังนี้ 2. บุคคลที่ตัวแทนหน่วยงานสัญญาจ้าง/พนักงานภายนอกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาならないปาร์ตี้ : การบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาならないปาร์ตี้ ค่าจากตารางค่าหน่วยงานมีผลบวกทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 คู่ ดังนี้ 3. บุคคลที่ตัวแทนหน่วยงานสัญญาจ้าง/พนักงานภายนอกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาならないปาร์ตี้ : การบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาならないปาร์ตี้ ค่าจากตารางค่าหน่วยงานมีผลบวกทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 คู่ ดังนี้ 4. บุคคลที่ตัวแทนหน่วยงานสัญญาจ้าง/พนักงานภายนอกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาならないปาร์ตี้ : การบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาならないปาร์ตี้ ค่าจากตารางค่าหน่วยงานมีผลบวกทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 คู่ ดังนี้ 5. บุคคลที่ตัวแทนผู้ซื้อวัสดุทางสัญญาที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาならないปาร์ตี้ : การบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาならないปาร์ตี้ ค่าจากตารางค่าหน่วยงานมีผลบวกทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 คู่ ดังนี้ 6. บุคคลที่ตัวแทนผู้ซื้อวัสดุทางสัญญาที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาならないปาร์ตี้ : การบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาならないปาร์ตี้ ค่าจากตารางค่าหน่วยงานมีผลบวกทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 คู่ ดังนี้ 7. บุคคลที่ตัวแทนผู้ซื้อวัสดุทางสัญญาที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาならないปาร์ตี้ : การบริหารงานตามหลักธรรมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาならないปาร์ตี้ ค่าจากตารางค่าหน่วยงานมีผลบวกทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 คู่ ดังนี้
ตารางที่ 4.42 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมขิบลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรม จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่

<table>
<thead>
<tr>
<th>ตำแหน่งงาน</th>
<th>X</th>
<th>2.64</th>
<th>3.73</th>
<th>3.69</th>
<th>3.96</th>
<th>3.91</th>
<th>4.44</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ผู้อำนวยการ</td>
<td>2.64</td>
<td>-</td>
<td>-1.09*</td>
<td>-1.32*</td>
<td>-1.27*</td>
<td>-1.80*</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปฏิบัติการ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1.05*</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>พนักงาน</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปฏิบัติการ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ปัจจัยทาง</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หน่วยงานส่ง</td>
<td>3.73</td>
<td></td>
<td>0.04</td>
<td>-0.23</td>
<td>-0.18</td>
<td>-0.71*</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>สาร/ผู้อำนวย</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้อำนวยการ</td>
<td>3.69</td>
<td>-</td>
<td>-0.27</td>
<td>-0.22</td>
<td>-0.75*</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้อำนวยการ</td>
<td>3.96</td>
<td>-</td>
<td>0.05</td>
<td>-0.48</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้อำนวยการ</td>
<td>3.91</td>
<td>-</td>
<td>-0.53</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้อำนวยการ</td>
<td>4.44</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จากตารางที่ 4.42 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้ายถ้า การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรมจำแนกตามหน่วยงาน เป็นรายกลุ่ม พบว่า บุคคลที่มีต้านแย้งต่างๆ กัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้ายถ้า การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอัตรา 7 คู่ ดังนี้

1. บุคคลที่ต้านหน่วงพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้ายถ้า การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรมมากกว่าบุคคลที่มีต้านหน่วงพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

2. บุคคลที่ต้านหน่วงทั้งหน่วยงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้ายถ้า การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรมมากกว่าบุคคลที่มีต้านหน่วงพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

3. บุคคลที่ต้านหน่วงทั้งหน่วยงานที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้ายถ้า การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรมมากกว่าบุคคลที่มีต้านหน่วงพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

4. บุคคลที่ต้านหน่วงทั้งหน่วยงานที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้ายถ้า การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรมมากกว่าบุคคลที่มีต้านหน่วงพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

5. บุคคลที่ต้านหน่วงทั้งหน่วยงานที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้ายถ้า การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรมมากกว่าบุคคลที่มีต้านหน่วงพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

6. บุคคลที่ต้านหน่วงทั้งหน่วยงานที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้ายถ้า การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรมมากกว่าบุคคลที่มีต้านหน่วงพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน

7. บุคคลที่ต้านหน่วงทั้งหน่วยงานที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้ายถ้า การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรมมากกว่าบุคคลที่มีต้านหน่วงทั้งหน่วยงาน
ตารางที่ 4.43 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้ายไน: โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายกลุ่ม

<table>
<thead>
<tr>
<th>ตำแหน่งงาน</th>
<th>น.ส.</th>
<th>ผู้อำนวยการ/ ผู้จัดการ</th>
<th>หัวหน้าฝ่าย</th>
<th>หัวหน้า สำนัก</th>
<th>หัวหน้า สำนัก</th>
<th>ผู้อำนวยการ</th>
<th>ผู้จัดการ</th>
<th>ศักยภาพ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ชำนักงานป้าย</td>
<td>2.28</td>
<td>-1.09*</td>
<td>-1.21*</td>
<td>-1.51*</td>
<td>-1.72*</td>
<td>-2.35*</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ชำนักงาน</td>
<td>3.37</td>
<td>-0.12</td>
<td>-0.42</td>
<td>-0.63</td>
<td>-1.26*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้างาน</td>
<td>3.49</td>
<td>-0.30</td>
<td>-0.51</td>
<td>-1.14*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>หัวหน้าส่วน</td>
<td>3.79</td>
<td>-0.21</td>
<td>-0.84*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้อำนวยการ</td>
<td>4.00</td>
<td>-</td>
<td>-0.63</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ผู้จัดการ</td>
<td>4.63</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้ายไน: โดยรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างๆ กัน ไม่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้ายไน: โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถึง 8 คู่ ดังนี้
1. บุคคลากรที่ตั้งหน่วยงานสัญญาจ้าง/พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : โดยรวม มากกว่าบุคคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

2. บุคคลากรที่ตั้งหน่วยงานหัวหน้าส่วน/ผู้จัดการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : โดยรวม มากกว่าบุคคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

3. บุคคลากรที่ตั้งหน่วยงานหัวหน้าส่วน/ผู้จัดการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : โดยรวม มากกว่าบุคคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

4. บุคคลากรที่ตั้งหน่วยงานหัวหน้าส่วน/ผู้จัดการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : โดยรวม มากกว่าบุคคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

5. บุคคลากรที่ตั้งหน่วยงานผู้อำนวยการสำนักมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : โดยรวม มากกว่าบุคคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/พนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

6. บุคคลากรที่ตั้งหน่วยงานผู้อำนวยการสำนักมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : โดยรวม มากกว่าบุคคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงาน

7. บุคคลากรที่ตั้งหน่วยงานผู้อำนวยการสำนักมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : โดยรวม มากกว่าบุคคลากรที่มีตำแหน่งหัวหน้าส่วน/ผู้จัดการ

8. บุคคลากรที่ตั้งหน่วยงานผู้อำนวยการสำนักมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : โดยรวม มากกว่าบุคคลากรที่มีตำแหน่งหัวหน้าส่วน/ผู้จัดการ
สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมศึกษารม ป่าไม้ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมศึกษารมป่าไม้ จํานวนตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมศึกษารมป่าไม้</th>
<th>แหล่งที่มา</th>
<th>SS</th>
<th>df</th>
<th>MS</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>น = 125</td>
<td>แหล่งที่มา</td>
<td>เยอะจังกูม</td>
<td>4.402</td>
<td>4</td>
<td>1.10</td>
<td>2.951</td>
</tr>
<tr>
<td>แหล่งที่มา</td>
<td>ประชีพ</td>
<td>44.748</td>
<td>120</td>
<td>0.373</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>แหล่งที่มา</td>
<td>รวม</td>
<td>49.150</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>แหล่งที่มา</td>
<td>ระวางกุ้ม</td>
<td>14.132</td>
<td>4</td>
<td>3.533</td>
<td>4.777</td>
<td>0.001*</td>
</tr>
<tr>
<td>แหล่งที่มา</td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>88.757</td>
<td>120</td>
<td>0.740</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>แหล่งที่มา</td>
<td>รวม</td>
<td>102.889</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>แหล่งที่มา</td>
<td>ระวางกุ้ม</td>
<td>6.383</td>
<td>4</td>
<td>1.596</td>
<td>3.144</td>
<td>0.017*</td>
</tr>
<tr>
<td>แหล่งที่มา</td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>60.909</td>
<td>120</td>
<td>0.508</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>แหล่งที่มา</td>
<td>รวม</td>
<td>67.292</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>แหล่งที่มา</td>
<td>ระวางกุ้ม</td>
<td>4.124</td>
<td>4</td>
<td>1.031</td>
<td>1.739</td>
<td>0.146</td>
</tr>
<tr>
<td>แหล่งที่มา</td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>71.153</td>
<td>120</td>
<td>0.593</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>แหล่งที่มา</td>
<td>รวม</td>
<td>75.276</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>แหล่งที่มา</td>
<td>ระวางกุ้ม</td>
<td>8.991</td>
<td>4</td>
<td>2.248</td>
<td>4.897</td>
<td>0.001*</td>
</tr>
<tr>
<td>แหล่งที่มา</td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
<td>55.084</td>
<td>120</td>
<td>0.453</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>แหล่งที่มา</td>
<td>รวม</td>
<td>64.075</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
ตารางที่ 4.44 (ต่อ)

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมนำบิดาของหน่วยงานส่วนกลาง</th>
<th>แหล่งความ SS</th>
<th>df</th>
<th>MS</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>6. การบริหารงานตามหลักนิติธรรม</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม 10.213</td>
<td>4</td>
<td>2.553</td>
<td>5.637</td>
<td>0.000*</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม 54.352</td>
<td>120</td>
<td>0.453</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม 64.565</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7. การบริหารงานตามหลักเสมอภาค</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม 14.499</td>
<td>4</td>
<td>3.625</td>
<td>5.522</td>
<td>0.000*</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม 78.777</td>
<td>120</td>
<td>0.656</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม 93.276</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8. การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยาบาลระหว่างทาง</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม 7.572</td>
<td>4</td>
<td>1.893</td>
<td>2.247</td>
<td>0.068</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม 101.094</td>
<td>120</td>
<td>0.842</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม 108.667</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9. การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม 7.147</td>
<td>4</td>
<td>1.787</td>
<td>2.020</td>
<td>0.096</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม 106.136</td>
<td>120</td>
<td>0.884</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม 113.284</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10. การบริหารงานตามหลักการคุณธรรม/จริยธรรม</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม 6.873</td>
<td>4</td>
<td>1.718</td>
<td>3.432</td>
<td>0.011*</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม 60.083</td>
<td>120</td>
<td>0.501</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม 66.956</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม 6.845</td>
<td>4</td>
<td>1.711</td>
<td>4.530</td>
<td>0.002*</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม 45.331</td>
<td>120</td>
<td>0.378</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม 52.177</td>
<td>124</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05
จากการที่ 4.44 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจวัสดุของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจวัสดุของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พราว เอกคต่องานอย่างเก็บทุกด้าน ยกเว้น การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้/การรับผิดชอบ การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาหน้านทางดี และการบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ ที่ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีซอฟฟ์ (Scheffé) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.45-4.52

ตารางที่ 4.45 เฉลยการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจวัสดุของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เมื่อวิเคราะห์ตามหลักการประสิทธิภาพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่

<table>
<thead>
<tr>
<th>ประสบการณ์ในการทำงาน</th>
<th>ต่ำกว่า 5 ปี</th>
<th>6-10 ปี</th>
<th>11-15 ปี</th>
<th>16-20 ปี</th>
<th>21 ปีขึ้นไป</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>X</td>
<td>3.47</td>
<td>-</td>
<td>-0.14</td>
<td>-0.04</td>
<td>-0.17</td>
</tr>
<tr>
<td>6-10 ปี</td>
<td>3.61</td>
<td>-</td>
<td>0.10</td>
<td>-0.03</td>
<td>-0.40*</td>
</tr>
<tr>
<td>11-15 ปี</td>
<td>3.51</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-0.13</td>
<td>-0.50*</td>
</tr>
<tr>
<td>16-20 ปี</td>
<td>3.64</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-0.37*</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>21 ปีขึ้นไป</td>
<td>4.01</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

น. นั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการที่ 4.45 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจวัสดุของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ การบริหารงานตามหลักการประสิทธิภาพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ พยายามต่างๆ บุคลากรที่มีต่างๆ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจวัสดุของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ การบริหารงานตามหลักการประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ดังนี้
1. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมศึกษา ปีนี้: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

2. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมศึกษา ปีนี้: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

3. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมศึกษา ปีนี้: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี

4. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมศึกษา ปีนี้: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี

ตารางที่ 4.46 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมศึกษา ปีนี้: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพ อันตามความประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายชุด

<table>
<thead>
<tr>
<th>ประสบการณ์ในการทำงาน</th>
<th>ต่ำกว่า 5 ปี</th>
<th>6-10 ปี</th>
<th>11-15 ปี</th>
<th>16-20 ปี</th>
<th>21 ปีขึ้นไป</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3.02</td>
<td>2.82</td>
<td>3.14</td>
<td>3.19</td>
<td>3.86</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

น = 125

<table>
<thead>
<tr>
<th>ค่า x</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3.02</td>
</tr>
<tr>
<td>2.82</td>
</tr>
<tr>
<td>3.14</td>
</tr>
<tr>
<td>3.19</td>
</tr>
<tr>
<td>3.86</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีความหมายที่ระดับ 0.05
จากตารางที่ 4.46 เฉพาะขอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีต้นแขนงต่าง ๆ ก็มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

2. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผลมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

3. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี

4. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี
ตารางที่ 4.47 แสดงการทดสอบความแตกต่างด้านเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิตรบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายชู

<table>
<thead>
<tr>
<th>ประสบการณ์ในการทำงาน</th>
<th>ต่ำกว่า 5 ปี</th>
<th>6-10 ปี</th>
<th>11-15 ปี</th>
<th>16-20 ปี</th>
<th>21 ปีขึ้นไป</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ตัวอย่าง (X)</td>
<td>3.52</td>
<td>3.41</td>
<td>3.35</td>
<td>3.52</td>
<td>4.03</td>
</tr>
<tr>
<td>ค่าสัมประสิทธิ์ (t)</td>
<td>-</td>
<td>-0.11</td>
<td>0.17</td>
<td>0.00</td>
<td>-0.51*</td>
</tr>
<tr>
<td>ค่าสัมประสิทธิ์ (t)</td>
<td>-0.62*</td>
<td>-0.11</td>
<td>-0.17</td>
<td>-0.51*</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>จำนวนที่มีความสัมประสิทธิ์ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ดังนี้</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีการสัมประสิทธิ์ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิตรบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายชู พบว่าบุคลากรที่มีด้านILLISECONDS ๆ คู่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิตรบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ดังนี้:

1. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิตรบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักการตอบสนองมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

2. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิตรบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักการตอบสนองมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

3. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิตรบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักการตอบสนองมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี
4. บุคคลที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิบาลดของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหรณ์เป็นไปไม่: การบริหารงานตามหลักการตอบสนองมากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี

ตารางที่ 4.48 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิบาลดของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหรณ์เป็นไปไม่: การบริหารงานตามหลักปฏิเสธไปจริงไป จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายปี

<table>
<thead>
<tr>
<th>ประสบการณ์ใน การทำงาน</th>
<th>ค่าเฉลี่ย 5 ปี</th>
<th>6-10 ปี</th>
<th>11-15 ปี</th>
<th>16-20 ปี</th>
<th>21 ปีขึ้นไป</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>3.46</td>
<td>3.19</td>
<td>3.39</td>
<td>3.50</td>
<td>4.04</td>
</tr>
<tr>
<td>ต่ำกว่า 5 ปี</td>
<td>3.46</td>
<td>-</td>
<td>0.26</td>
<td>0.07</td>
<td>-0.04</td>
</tr>
<tr>
<td>6-10 ปี</td>
<td>3.19</td>
<td>-</td>
<td>-0.20</td>
<td>-0.31</td>
<td>-0.85*</td>
</tr>
<tr>
<td>11-15 ปี</td>
<td>3.39</td>
<td>-</td>
<td>-0.11</td>
<td>-0.65*</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16-20 ปี</td>
<td>3.50</td>
<td>-</td>
<td>-0.54*</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21 ปีขึ้นไป</td>
<td>4.04</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิบาลดของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหรณ์เป็นไปไม่: การบริหารงานตามหลักปฏิเสธไปจริงไป จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายปี พบว่าบุคคลที่มีต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิบาลดของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหรณ์เป็นไปไม่: การบริหารงานตามหลักปฏิเสธไปจริงไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคคลที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิบาลดของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหรณ์เป็นไปไม่: การบริหารงานตามหลักปฏิเสธไปจริงไปมากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี

2. บุคคลที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมิบาลดของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหรณ์เป็นไปไม่: การบริหารงานตามหลักปฏิเสธไปจริงไปมากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี
3. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักนิเทศ/ ธุรกรรม มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี

4. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหรรมป่าไม้: มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี

ตารางที่ 4.49 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักนิเทศ/ธุรกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายอยู่ 

<table>
<thead>
<tr>
<th>ประสบการณ์ในการทำงาน</th>
<th>ต่ำกว่า 5 ปี</th>
<th>6-10 ปี</th>
<th>11-15 ปี</th>
<th>16-20 ปี</th>
<th>21 ปีขึ้นไป</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>X</td>
<td>3.55</td>
<td>3.12</td>
<td>3.41</td>
<td>3.34</td>
</tr>
<tr>
<td>ต่ำกว่า 5 ปี</td>
<td>3.55</td>
<td>-</td>
<td>0.43</td>
<td>0.14</td>
<td>0.21</td>
</tr>
<tr>
<td>6-10 ปี</td>
<td>3.12</td>
<td>-</td>
<td>-0.29</td>
<td>-0.22</td>
<td>-0.89*</td>
</tr>
<tr>
<td>11-15 ปี</td>
<td>3.41</td>
<td>-</td>
<td>0.07</td>
<td>-0.60*</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16-20 ปี</td>
<td>3.34</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-0.67*</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21 ปีขึ้นไป</td>
<td>4.01</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักนิเทศ/ธุรกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายอยู่พบว่า บุคลากรที่มีต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักนิเทศ/ธุรกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ดังนี้

1. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักนิเทศ/ธุรกรรม มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี
ตารางที่ 4.50 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักสมองภาค จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายกลุ่ม น = 125

<table>
<thead>
<tr>
<th>ประสบการณ์ในการทำงาน</th>
<th>ตั้งแต่ 5 ปี</th>
<th>6-10 ปี</th>
<th>11-15 ปี</th>
<th>16-20 ปี</th>
<th>21 ปีขึ้นไป</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ตั้งแต่ 5 ปี</td>
<td>3.43</td>
<td>2.88</td>
<td>3.35</td>
<td>3.18</td>
<td>3.96</td>
</tr>
<tr>
<td>6-10 ปี</td>
<td>-</td>
<td>0.55</td>
<td>0.08</td>
<td>0.25</td>
<td>-0.53</td>
</tr>
<tr>
<td>11-15 ปี</td>
<td>2.88</td>
<td>-</td>
<td>-0.47</td>
<td>-0.30</td>
<td>-1.08*</td>
</tr>
<tr>
<td>16-20 ปี</td>
<td>3.35</td>
<td>-</td>
<td>0.17</td>
<td>-0.61*</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21 ปีขึ้นไป</td>
<td>3.18</td>
<td>-</td>
<td>-0.78*</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักสมองภาค จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรที่มีตั้งแต่ 5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักสมองภาค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักสมองภาค มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี
2. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหารมปีใหม่: การบริหารงานตามหลักเสมอภาค มากกว่าบุคลากรที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี

3. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหารมปีใหม่: มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี

ตารางที่ 4.51 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหารมปีใหม่: การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

<table>
<thead>
<tr>
<th>ประสบการณ์ในการทำงาน</th>
<th>R</th>
<th>ต่ำกว่า 5 ปี</th>
<th>6-10 ปี</th>
<th>11-15 ปี</th>
<th>16-20 ปี</th>
<th>21 ปีขึ้นไป</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ต่ำกว่า 5 ปี</td>
<td>3.87</td>
<td>3.53</td>
<td>3.76</td>
<td>3.36</td>
<td>3.97</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6-10 ปี</td>
<td>-</td>
<td>0.34</td>
<td>-0.23</td>
<td>0.17</td>
<td>-0.44</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11-15 ปี</td>
<td>3.76</td>
<td>-</td>
<td>0.40</td>
<td>-0.21</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16-20 ปี</td>
<td>3.36</td>
<td>-</td>
<td>-0.61*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21 ปีขึ้นไป</td>
<td>3.97</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหารมปีใหม่: การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีส่วนหนึ่งส่วนใดก่อนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหารมปีใหม่: การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 อยู่ค้านี

1. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาหารมปีใหม่: การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรม มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี
ตารางที่ 4.52 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติป่าของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายกลุ่ม

<table>
<thead>
<tr>
<th>ประสบการณ์</th>
<th>นักการงาน</th>
<th>ต่ำกว่า 5 ปี</th>
<th>6-10 ปี</th>
<th>11-15 ปี</th>
<th>16-20 ปี</th>
<th>21 ปีขึ้นไป</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>X</td>
<td>3.44</td>
<td>3.21</td>
<td>3.35</td>
<td>3.37</td>
<td>3.93</td>
</tr>
<tr>
<td>ต่ำกว่า 5 ปี</td>
<td></td>
<td>3.44</td>
<td>-</td>
<td>0.23</td>
<td>0.09</td>
<td>0.07</td>
</tr>
<tr>
<td>6-10 ปี</td>
<td></td>
<td>3.21</td>
<td>-</td>
<td>0.23</td>
<td>0.09</td>
<td>0.07</td>
</tr>
<tr>
<td>11-15 ปี</td>
<td></td>
<td>3.35</td>
<td>-</td>
<td>-0.14</td>
<td>-0.16</td>
<td>-0.26</td>
</tr>
<tr>
<td>16-20 ปี</td>
<td></td>
<td>3.37</td>
<td>-</td>
<td>-0.26</td>
<td>-0.31</td>
<td>-0.56*</td>
</tr>
<tr>
<td>21 ปีขึ้นไป</td>
<td>3.93</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีมันสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติป่าของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: โดยรวมตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายกลุ่มพบว่า บุคลากรที่มีต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติป่าของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ดังนี้

1. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติป่าของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: โดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

2. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติป่าของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: โดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี

3. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติป่าของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: โดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี
สมัครตั้งศักย์ 1.6 บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิกษาของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมศึกษาอบรมปัจจุบันนี้ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิกษาของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดมศึกษาอบรมปัจจุบันนี้ จำแนกตามรายได้

\[ n = 125 \]

<table>
<thead>
<tr>
<th>ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</th>
<th>apel</th>
<th>SS</th>
<th>df</th>
<th>MS</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
</tr>
<tr>
<td>การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ภาษาในกลุ่ม</td>
<td>ภาษาในกลุ่ม</td>
<td>ภาษาในกลุ่ม</td>
<td>ภาษาในกลุ่ม</td>
<td>ภาษาในกลุ่ม</td>
<td>ภาษาในกลุ่ม</td>
</tr>
<tr>
<td>1. การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ระยะเวลา</td>
<td>7.552</td>
<td>4</td>
<td>1.888</td>
<td>5.446</td>
<td>0.000*</td>
</tr>
<tr>
<td>2. การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ระยะเวลา</td>
<td>41.599</td>
<td>120</td>
<td>0.347</td>
<td>0.347</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ระยะเวลา</td>
<td>49.150</td>
<td>124</td>
<td>0.391</td>
<td>0.391</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
</tr>
<tr>
<td>4. การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ระยะเวลา</td>
<td>35.005</td>
<td>4</td>
<td>8.751</td>
<td>15.470</td>
<td>0.000*</td>
</tr>
<tr>
<td>5. การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ระยะเวลา</td>
<td>67.884</td>
<td>120</td>
<td>0.566</td>
<td>0.566</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ระยะเวลา</td>
<td>102.889</td>
<td>124</td>
<td>0.774</td>
<td>0.774</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>ภาษาในกลุ่ม</td>
<td>ภาษาในกลุ่ม</td>
<td>ภาษาในกลุ่ม</td>
<td>ภาษาในกลุ่ม</td>
<td>ภาษาในกลุ่ม</td>
<td>ภาษาในกลุ่ม</td>
</tr>
<tr>
<td>3. การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ระยะเวลา</td>
<td>16.050</td>
<td>4</td>
<td>4.013</td>
<td>9.397</td>
<td>0.000*</td>
</tr>
<tr>
<td>4. การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ระยะเวลา</td>
<td>51.242</td>
<td>120</td>
<td>0.427</td>
<td>0.427</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ระยะเวลา</td>
<td>67.292</td>
<td>124</td>
<td>0.504</td>
<td>0.504</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
</tr>
<tr>
<td>4. การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ระยะเวลา</td>
<td>16.934</td>
<td>4</td>
<td>4.234</td>
<td>8.708</td>
<td>0.000*</td>
</tr>
<tr>
<td>5. การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ระยะเวลา</td>
<td>58.342</td>
<td>120</td>
<td>0.486</td>
<td>0.486</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ระยะเวลา</td>
<td>75.276</td>
<td>124</td>
<td>0.634</td>
<td>0.634</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
</tr>
<tr>
<td>5. การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ระยะเวลา</td>
<td>19.441</td>
<td>4</td>
<td>4.860</td>
<td>13.067</td>
<td>0.000*</td>
</tr>
<tr>
<td>6. การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ระยะเวลา</td>
<td>44.634</td>
<td>120</td>
<td>0.372</td>
<td>0.372</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
</tr>
<tr>
<td>6. การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ระยะเวลา</td>
<td>64.075</td>
<td>124</td>
<td>0.752</td>
<td>0.752</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
</tr>
<tr>
<td>6. การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ระยะเวลา</td>
<td>20.078</td>
<td>4</td>
<td>5.020</td>
<td>13.540</td>
<td>0.000*</td>
</tr>
<tr>
<td>7. การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ระยะเวลา</td>
<td>44.487</td>
<td>120</td>
<td>0.371</td>
<td>0.371</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
<td>รวม</td>
</tr>
<tr>
<td>7. การบริหารงานตามหลักธรรมภิกษา</td>
<td>ระยะเวลา</td>
<td>64.565</td>
<td>124</td>
<td>0.800</td>
<td>0.800</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
ตารางที่ 4.53 (ต่อ)

<table>
<thead>
<tr>
<th>ต่อภาวะบริหารงานตามหลักธรรมวิชาการของหน่วยงาน: ส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษา</th>
<th>n = 125</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ความคิดเห็นของบุคลากร</td>
<td>แปรปรวน</td>
</tr>
<tr>
<td>7. การบริหารงานตามหลักสมองภาค</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม</td>
</tr>
<tr>
<td>8. การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยาบาลทางยา</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม</td>
</tr>
<tr>
<td>9. การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม</td>
</tr>
<tr>
<td>10. การบริหารงานตามหลักทฤษฎีธรรม/จริยธรรม</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม</td>
</tr>
<tr>
<td>โดยรวม</td>
<td>ระหว่างกลุ่ม</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ภายในกลุ่ม</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>รวม</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะบริหารงานตามหลักธรรมวิชาการของหน่วยงาน: ส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษา ปรากฏว่ามีความคิดเห็นต่อภาวะบริหารงานตามหลักธรรมวิชาการของหน่วยงาน: ส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาที่เป็นตัวแปรกลั่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างทุกด้าน.
ตารางที่ 4.54 แสดงกราฟแสดงความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปิโตรliers: จำนวนบุคลากรตามหลักประสิทธิภาพ จำแนกตามรายได้เป็นรายกลุ่ม

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายได้</th>
<th>ต่ำกว่า 15,000 บาท</th>
<th>25,000 บาท</th>
<th>35,000 บาท</th>
<th>45,000 บาท</th>
<th>ขึ้นไป</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>15,000 บาท</td>
<td>3.33</td>
<td>-</td>
<td>-0.63*</td>
<td>-0.34</td>
<td>-0.82*</td>
</tr>
<tr>
<td>15,000-25,000 บาท</td>
<td>3.52</td>
<td>-0.19</td>
<td>-0.44</td>
<td>-0.15</td>
<td>-0.63*</td>
</tr>
<tr>
<td>25,001-35,000 บาท</td>
<td>3.96</td>
<td>-</td>
<td>0.29</td>
<td>-</td>
<td>-0.19</td>
</tr>
<tr>
<td>35,001-45,000 บาท</td>
<td>3.67</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-0.48</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>45,001 บาทขึ้นไป</td>
<td>4.15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปิโตรliers: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพ จำแนกตามรายได้เป็นรายกลุ่มพบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่าง ๆ ก็มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปิโตรliers: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถึง 0.01 ดังนี้

1. บุคลากรที่ทราบได้ 25,001-35,000  บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปิโตรliers: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

2. บุคลากรที่ทราบได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปิโตรliers: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท
3. บุคคลที่รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบางของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้าวิ่ง: การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่มีรายได้ 15,000-25,000 บาท

ตารางที่ 4.55 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบางของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้าวิ่ง: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผล จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายได้</th>
<th>ต่ำกว่า 15,000 บาท</th>
<th>25,001 - 35,001 บาท</th>
<th>45,001 บาท</th>
<th>ชั้นขึ้นไป</th>
<th>ชั้นบาท</th>
<th>ชั้นบาท</th>
<th>ชั้นบาท</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>2.24</td>
<td>2.99</td>
<td>4.04</td>
<td>3.33</td>
<td>4.00</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ต่ำกว่า 15,000 บาท</td>
<td>-0.75*</td>
<td>-1.80*</td>
<td>-1.09*</td>
<td>-1.76*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15,000-25,000 บาท</td>
<td>2.99</td>
<td>-1.05*</td>
<td>-0.34</td>
<td>-1.01*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>25,001-35,000 บาท</td>
<td>4.04</td>
<td>-0.71*</td>
<td>0.04</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>35,001-45,000 บาท</td>
<td>3.33</td>
<td>-</td>
<td>-0.67</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>45,001 บาทขึ้นไป</td>
<td>4.00</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีระดับสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากรายละเอียดที่ 4.55 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบางของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้าวิ่ง: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผล จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ พบว่า บุคคลที่มีรายได้ต่ำ ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบางของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป้าวิ่ง: การบริหารงานตามหลักประสิทธิผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 คู่ ดังนี้
1. บุคคลที่รายได้ 15,000-25,000  บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมนูญของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักประสิทธิภพ มากกว่าบุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

2. บุคคลที่รายได้ 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมนูญของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักประสิทธิภพ มากกว่าบุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

3. บุคคลที่รายได้ 35,001-45,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมนูญของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักประสิทธิภพ มากกว่าบุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

4. บุคคลที่รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมนูญของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักประสิทธิภพ มากกว่าบุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

5. บุคคลที่รายได้ 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมนูญของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักประสิทธิภพ มากกว่าบุคคลที่มีรายได้ 15,000-25,000 บาท

6. บุคคลที่รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมนูญของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักประสิทธิภพ มากกว่าบุคคลที่มีรายได้ 15,000-25,000 บาท

7. บุคคลที่รายได้ 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมนูญของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักประสิทธิภพ มากกว่าบุคคลที่มีรายได้ 35,001-45,000 บาท
ตารางที่ 4.56 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบทของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุตสาหกรรมป้ายไร้:

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายได้</th>
<th>ต่ำกว่า 15,000 บาท</th>
<th>15,000 บาท</th>
<th>25,001 - 35,000 บาท</th>
<th>35,001 - 45,000 บาท</th>
<th>มากกว่า 45,000 บาท</th>
<th>ชี้วัดเกณฑ์</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ต่ำกว่า 15,000 บาท</td>
<td>2.88</td>
<td>-</td>
<td>-0.56</td>
<td>-1.24*</td>
<td>-0.79*</td>
<td>-1.22*</td>
</tr>
<tr>
<td>15,000-25,000 บาท</td>
<td>3.44</td>
<td>-0.68*</td>
<td>-0.23</td>
<td>-0.66*</td>
<td>0.02</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>25,001-35,000 บาท</td>
<td>4.12</td>
<td>0.45</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>35,001-45,000 บาท</td>
<td>3.67</td>
<td>-</td>
<td>-0.43</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>45,001 บาทขึ้นไป</td>
<td>4.10</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 เติมข้อเสนอความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบทของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุตสาหกรรมป้ายได้:

1. บุคคลที่รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบทของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุตสาหกรรมป้ายไม่สูง:

2. บุคคลที่รายได้ระหว่าง 15,000-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบทของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุตสาหกรรมป้ายไม่สูง:

3. บุคคลที่รายได้ 35,001-45,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบทของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุตสาหกรรมป้ายสูง:

4. บุคคลที่รายได้มากกว่า 45,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบทของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุตสาหกรรมป้ายสูง:

5. บุคคลที่รายได้มากกว่า 15,000 บาท ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบทของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุตสาหกรรมป้ายไม่สูง:

6. บุคคลที่รายได้มากกว่า 15,000 บาท ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบทของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุตสาหกรรมป้ายสูง:

7. บุคคลที่รายได้มากกว่า 45,000 บาท ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบทของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุตสาหกรรมป้ายสูง:
4. บุคคลที่รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การจดูรายการป่วยไม่: การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง มักกว่าบุคคลที่รายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท

5. บุคคลที่รายได้ 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การจดูรายการป่วยไม่: การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง มักกว่าบุคคลที่รายได้ 15,000-25,000 บาท

6. บุคคลที่รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การจดูรายการป่วยไม่: การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง มักกว่าบุคคลที่รายได้ 15,000-25,000 บาท

ตารางที่ 4.57 แสดงกราฟคัดละความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การจดูรายการป่วยไม่: การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้การรับคัดเลือก จำแนกตามรายได้เป็นรายชู

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายได้ (บาท)</th>
<th>ต่ำกว่า 15,000</th>
<th>15,000-25,000</th>
<th>25,001-35,000</th>
<th>35,001-45,000</th>
<th>45,001 บาทขึ้นไป</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>15,000 บาท</td>
<td>2.52</td>
<td>-</td>
<td>-0.74*</td>
<td>-1.39*</td>
<td>-1.15*</td>
</tr>
<tr>
<td>15,000-25,000</td>
<td>3.26</td>
<td>-</td>
<td>-0.65</td>
<td>-0.41</td>
<td>-0.51</td>
</tr>
<tr>
<td>25,001-35,000</td>
<td>3.91</td>
<td>-</td>
<td>0.24</td>
<td>0.14</td>
<td>-0.01</td>
</tr>
<tr>
<td>35,001-45,000</td>
<td>3.67</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>0.10</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>45,001 บาทขึ้นไป</td>
<td>3.77</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.57 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การจดูรายการป่วยไม่: การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้การรับคัดเลือก จำแนกตามรายได้เป็นรายชู เพื่อว่าบุคคลที่รายได้ต่าง ๆ ถ้ามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจการของหน่วยงาน
ส่วนกลาง องค์กรอุตสาหกรรมป้ายไม้ : การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้/การรับผิดชอบ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจํานวน 4 คู่ดังนี้

1. บุคลากรที่รายได้ 15,000-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก
ธรรมกิจบางของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุตสาหกรรมป้ายไม้ : การบริหารงานตามหลักการ
ตรวจสอบได้/การรับผิดชอบ
มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ต่ํากว่า 15,000 บาท

2. บุคลากรที่รายได้ 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก
ธรรมกิจบางของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุตสาหกรรมป้ายไม้ : การบริหารงานตามหลักการ
ตรวจสอบได้/การรับผิดชอบ
มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ต่ํากว่า 15,000 บาท

3. บุคลากรที่รายได้ 35,001-45,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก
ธรรมกิจบางของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุตสาหกรรมป้ายไม้ : การบริหารงานตามหลักการ
ตรวจสอบได้/การรับผิดชอบ
มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ต่ํากว่า 15,000 บาท

4. บุคลากรที่รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก
ธรรมกิจบางของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุตสาหกรรมป้ายไม้ : การบริหารงานตามหลักการ
ตรวจสอบได้/การรับผิดชอบ
มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ต่ํากว่า 15,000 บาท

ตารางที่ 4.58 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ
บริหารงานตามหลักธรรมกิจบางของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุตสาหกรรม
ป้ายไม้ : การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส ซึ่งแยกตามรายได้เป็นนั้น

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายได้</th>
<th>ค่าเฉลี่ย X</th>
<th>15,000-25,000</th>
<th>25,001-35,000</th>
<th>35,001-45,000</th>
<th>45,001 บาทขึ้นไป</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>15,000 บาท</td>
<td>2.79</td>
<td>-</td>
<td>-0.59*</td>
<td>-1.21*</td>
<td>-0.88*</td>
</tr>
<tr>
<td>15,000-25,000</td>
<td>3.38</td>
<td>-</td>
<td>-0.62*</td>
<td>-0.29</td>
<td>-0.90*</td>
</tr>
<tr>
<td>25,001-35,000</td>
<td>4.00</td>
<td>-</td>
<td>0.33</td>
<td>-</td>
<td>-0.28</td>
</tr>
<tr>
<td>35,001-45,000</td>
<td>3.67</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-0.61*</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>45,001 บาทขึ้นไป</td>
<td>4.28</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จากรายการที่ 4.58 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของการคิดหนี้ของบุคคลกรณีการบริหารงานตามหลักธรรมชาติการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักธรรมชาติการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส จำแนกตามรายได้เป็นรายสูง พบว่า บุคคลที่มีรายได้ต่ำ ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส แตกต่างกันอย่างมีมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 คู่ดังนี้

1. บุคคลที่รายได้ 15,000-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส มากกว่าบุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

2. บุคคลที่รายได้ 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส มากกว่าบุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

3. บุคคลที่รายได้ 35,001-45,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส มากกว่าบุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

4. บุคคลที่รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส มากกว่าบุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

5. บุคคลที่รายได้ 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส มากกว่าบุคคลที่มีรายได้ 15,000-25,000 บาท

6. บุคคลที่รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส มากกว่าบุคคลที่มีรายได้ 15,000-25,000 บาท

7. บุคคลที่รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมชาติการของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส มากกว่าบุคคลที่มีรายได้ 35,001-45,000 บาท
ตารางที่ 4.59 แสดงการทดสอบความแตกต่างที่มีของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ปีนี้

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายได้</th>
<th>ต่ำกว่า 15,000 บาท</th>
<th>15,000-25,000 บาท</th>
<th>25,001-35,000 บาท</th>
<th>35,001-45,000 บาท</th>
<th>45,001 บาทขึ้นไป</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>รายได้</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รายได้</td>
<td>2.58</td>
<td>3.38</td>
<td>3.98</td>
<td>3.67</td>
<td>4.13</td>
</tr>
<tr>
<td>ต่ำกว่า 15,000 บาท</td>
<td>-</td>
<td>-0.80*</td>
<td>-1.40*</td>
<td>-1.09*</td>
<td>-1.55*</td>
</tr>
<tr>
<td>15,000-25,000 บาท</td>
<td>3.38</td>
<td>-</td>
<td>-0.60</td>
<td>-0.29</td>
<td>-0.75*</td>
</tr>
<tr>
<td>25,001-35,000 บาท</td>
<td>3.98</td>
<td>-</td>
<td>0.31</td>
<td>-</td>
<td>-0.15</td>
</tr>
<tr>
<td>35,001-45,000 บาท</td>
<td>3.67</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-0.46</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>45,001 บาทขึ้นไป</td>
<td>4.13</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.59 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างที่มีของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ปีนี้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ปีนี้ มีความแตกต่างกับการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ปีนี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่รายได้ต่ำกว่า 15,000-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ปีนี้ เทียบกับบุคลากรที่รายได้ 15,000 บาท

2. บุคลากรที่รายได้ต่ำกว่า 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ปีนี้ เทียบกับบุคลากรที่รายได้ 15,000 บาท

3. บุคลากรที่รายได้ต่ำกว่า 35,001-45,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมบริบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมฯ ปีนี้ เทียบกับบุคลากรที่รายได้ 15,000 บาท
4. บุคคลที่รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบางของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักธรรมกิจบางของบุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

5. บุคคลที่รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบางของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักธรรมกิจบางของบุคคลที่มีรายได้ 15,000-25,000 บาท

ตารางที่ 4.60 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบางของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักเสมอภาค จำนวนตามรายได้เป็นรายคู่

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายได้</th>
<th>ต่ำกว่า 15,000 บาท</th>
<th>15,001-25,000 บาท</th>
<th>25,001-35,000 บาท</th>
<th>35,001-45,000 บาท</th>
<th>45,001 บาทขึ้นไป</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>15,000 บาท</td>
<td>2.30</td>
<td>-1.92*</td>
<td>-1.65*</td>
<td>-1.37*</td>
<td>-1.80*</td>
</tr>
<tr>
<td>25,000 บาท</td>
<td>3.22</td>
<td>-0.73*</td>
<td>0.45</td>
<td>-0.88</td>
<td>-0.15</td>
</tr>
<tr>
<td>35,000 บาท</td>
<td>3.95</td>
<td>-</td>
<td>0.28</td>
<td>-0.43</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>45,001 บาทขึ้นไป</td>
<td>4.10</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

นั้น 125

ระดับ 0.05

จากรายการที่ 4.60 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบางของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักเสมอภาค จำนวนตามรายได้เป็นรายคู่ พบว่า บุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท บุคคลที่มีรายได้ 15,000-25,000 บาท บุคคลที่มีรายได้ 25,000-35,000 บาท และบุคคลที่มีรายได้ 35,001-45,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจบางของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักเสมอภาค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้น จำนวน 5 คู่ ดังนี้
1. บุคคลที่รายได้ 15,000-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมินิกุลบุญของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาข์กรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักเสมอภาค มากกว่าบุคคลที่รายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท

2. บุคคลที่รายได้ 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมินิกุลบุญของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาข์กรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักเสมอภาค มากกว่าบุคคลที่รายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท

3. บุคคลที่รายได้ 35,001-45,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมินิกุลบุญของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาข์กรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักเสมอภาค มากกว่าบุคคลที่รายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท

4. บุคคลที่รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมินิกุลบุญของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาข์กรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักเสมอภาค มากกว่าบุคคลที่รายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท

5. บุคคลที่รายได้ 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมินิกุลบุญของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาข์กรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักเสมอภาค มากกว่าบุคคลที่รายได้ 15,000-25,000 บาท

ตารางที่ 4.61 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมมินิกุลบุญของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุดสาข์กรมป่าไม้: การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยากรณ์แอนด์ฟิฟท์ จำแนกตามรายได้เป็นรายASTE

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายได้ (บาท)</th>
<th>15,000-25,000</th>
<th>25,001-35,000</th>
<th>35,001-45,000</th>
<th>45,001 บาทขึ้นไป</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ราคา (บาท)</td>
<td>2.18</td>
<td>3.26</td>
<td>3.84</td>
<td>3.67</td>
</tr>
<tr>
<td>ต่ำกว่า 15,000 บาท</td>
<td>-</td>
<td>-0.8*</td>
<td>-1.66*</td>
<td>-1.49*</td>
</tr>
<tr>
<td>15,000-25,000 บาท</td>
<td>2.18</td>
<td>-</td>
<td>-0.58</td>
<td>-0.41</td>
</tr>
<tr>
<td>25,001-35,000 บาท</td>
<td>3.26</td>
<td>-0.58</td>
<td>-</td>
<td>0.17</td>
</tr>
<tr>
<td>35,001-45,000 บาท</td>
<td>3.84</td>
<td>-</td>
<td>0.17</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>45,001 บาทขึ้นไป</td>
<td>3.67</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จากตารางที่ 4.61 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมรัฐบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การดู斯塔ศกระท่อมป้า ได้ การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามวางหน้าที่หน้าที่ จำนวนรายได้เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ตั้งงกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมรัฐบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การดู斯塔ศกระท่อมป้า ได้ การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามวางหน้าที่หน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นับจำนวน 4 คู่ดังนี้

1. บุคลากรที่รายได้ 15,000-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมรัฐบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การดู斯塔ศกระท่อมป้า ได้ การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามวางหน้าที่หน้าที่มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท

2. บุคลากรที่รายได้ 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมรัฐบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การดู斯塔ศกระท่อมป้า ได้ การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามวางหน้าที่หน้าที่มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท

3. บุคลากรที่รายได้ 35,001-45,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมรัฐบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การดู斯塔ศกระท่อมป้า ได้ การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามวางหน้าที่หน้าที่มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท

4. บุคลากรที่รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมรัฐบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การดู斯塔ศกระท่อมป้า ได้ การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามวางหน้าที่หน้าที่มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท
ตารางที่ 4.62 แสดงการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปั๊มไว้: การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ จำนวนรายได้เป็นรายคู่

<table>
<thead>
<tr>
<th>ราคาได้</th>
<th>น</th>
<th>2,52</th>
<th>3,35</th>
<th>3,93</th>
<th>3,67</th>
<th>4,03</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>15,000-15,000 บาท</td>
<td>2,52</td>
<td>-</td>
<td>-0.83*</td>
<td>-1.41*</td>
<td>-1.15*</td>
<td>-1.51*</td>
</tr>
<tr>
<td>15,000-25,000 บาท</td>
<td>3,35</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-0.58</td>
<td>-0.32</td>
<td>-0.68</td>
</tr>
<tr>
<td>25,001-35,000 บาท</td>
<td>3,93</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>0.26</td>
<td>-0.10</td>
</tr>
<tr>
<td>35,001-45,000 บาท</td>
<td>3,67</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-0.36</td>
</tr>
<tr>
<td>45,001 บาทขึ้นไป</td>
<td>4,03</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสtatistically significant at the level of 0.05

จากตารางที่ 4.62 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปั๊มไว้: การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ จำนวนรายได้เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่าง ๆ ท่าน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปั๊มไว้: การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่รายได้ตั้งแต่ 15,000-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปั๊มไว้: การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

2. บุคลากรที่รายได้ตั้งแต่ 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปั๊มไว้: การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

3. บุคลากรที่รายได้ตั้งแต่ 35,001-45,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมปั๊มไว้: การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท
4. บุคลากรที่รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจวัตรของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษา ปัจจุบัน: การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ตารางที่ 4.63 และตารางแสดงความแตกต่างในตัวแปรของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจวัตรของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษา ปัจจุบัน: การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรม จำแนกตามรายได้เป็นรายร้อย น = 125

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายได้</th>
<th>ต่ำกว่า 15,000 บาท</th>
<th>15,000-25,000 บาท</th>
<th>25,001-35,000 บาท</th>
<th>35,001-45,000 บาท</th>
<th>45,001 บาทขึ้นไป</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ราคา</td>
<td>3.00</td>
<td>3.66</td>
<td>3.81</td>
<td>4.44</td>
<td>4.05</td>
</tr>
<tr>
<td>3.00</td>
<td>-</td>
<td>-0.66</td>
<td>-0.81*</td>
<td>-1.44*</td>
<td>-1.05*</td>
</tr>
<tr>
<td>15,000-25,000 บาท</td>
<td>3.66</td>
<td>-</td>
<td>-0.15</td>
<td>-0.78*</td>
<td>-0.39</td>
</tr>
<tr>
<td>25,001-35,000 บาท</td>
<td>3.81</td>
<td>-</td>
<td>-0.63</td>
<td>-0.24</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>35,001-45,000 บาท</td>
<td>4.44</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td>0.39</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>45,001 บาทขึ้นไป</td>
<td>4.05</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.63 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างในตัวแปรของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจวัตรของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษา ปัจจุบัน: การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรม จำแนกตามรายได้เป็นรายร้อย พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่าง ๆ กันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจวัตรของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษาปัจจุบัน: การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่รายได้ 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจวัตรของหน่วยงานส่วนกลาง องค์กรอุดมศึกษา ปัจจุบัน: การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรม มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท
2. บุคคลที่รายได้ 35,001-45,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมวิภาคของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักธรรมวิภาคของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มากกว่าบุคคลที่รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ต่ำกว่า 15,000 บาท มากกว่าบุคคลที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท

3. บุคคลที่รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมวิภาคของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักธรรมวิภาคของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มากกว่าบุคคลที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท

4. บุคคลที่รายได้ 35,001-45,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมวิภาคของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : การบริหารงานตามหลักธรรมวิภาคของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มากกว่าบุคคลที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000-25,000 บาท

ตารางที่ 4.64 แสดงการทดสอบความแตกต่างคำมั่นสัญญาของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมวิภาคของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : โดยรวมจำแนกตามรายได้เป็นรายชุด

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายได้</th>
<th>X</th>
<th>15,000-</th>
<th>25,001-</th>
<th>35,001-</th>
<th>45,001</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ต่ำกว่า 15,000 บาท</td>
<td>2.63</td>
<td>-</td>
<td>-0.72*</td>
<td>-1.32*</td>
<td>-1.08*</td>
</tr>
<tr>
<td>15,000-25,000 บาท</td>
<td>3.35</td>
<td>-</td>
<td>-0.60</td>
<td>-0.36</td>
<td>-0.71*</td>
</tr>
<tr>
<td>25,001-35,000 บาท</td>
<td>3.95</td>
<td>-</td>
<td>0.24</td>
<td>-0.11</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>35,001-45,000 บาท</td>
<td>3.71</td>
<td>-</td>
<td>-0.35</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>45,001 บาทขึ้นไป</td>
<td>4.06</td>
<td>-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*มีแนวโน้มทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.64 เมื่อทดสอบความแตกต่างคำมั่นสัญญาของความคิดเห็นของบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมวิภาคของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : โดยรวมจำแนกตามรายได้เป็นรายชุด พบว่า บุคคลที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมวิภาคของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ : โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 ครั้งต่อเนื่อง
1. บุคคลากรที่รายได้ 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจภายในหน่วยงานส่วนกลาง องค์การจุติสถากระทบป่าไม้: โดยรวมมากกว่า บุคคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

2. บุคคลากรที่รายได้ 35,001-45,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจภายในหน่วยงานส่วนกลาง องค์การจุติสถากระทบป่าไม้: โดยรวมมากกว่า บุคคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

3. บุคคลากรที่รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจภายในหน่วยงานส่วนกลาง องค์การจุติสถากระทบป่าไม้: โดยรวมมากกว่า บุคคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

4. บุคคลากรที่รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมกิจภายในหน่วยงานส่วนกลาง องค์การจุติสถากระทบป่าไม้: โดยรวมมากกว่า บุคคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000-25,000 บาท

ตารางที่ 4.65 สรุปผลทดสอบสมมติฐาน

<table>
<thead>
<tr>
<th>ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยส่วนบุคคล)</th>
<th>ตัวแปรตาม</th>
<th>ผลการทดสอบสมมติฐาน</th>
<th>เป็นไปตาม</th>
<th>ไม่เป็นไปตาม</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>เบศ</td>
<td>1. การบริหารงานตามหลักประพฤติบัณฑิต</td>
<td>✔</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. การบริหารงานตามหลักประพฤติผล</td>
<td>✔</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3. การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง</td>
<td>✔</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4. การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบ</td>
<td>✔</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5. การบริหารงานตามหลักคิดแย่ง/ใส่ใจ</td>
<td>✔</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6. การบริหารงานตามหลักคิดสรรพ</td>
<td>✔</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7. การบริหารงานตามหลักสมองสาง</td>
<td>✔</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>8. การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/</td>
<td>✔</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>การชอบและการมีหน้าที่ทางการ</td>
<td>✔</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>9. การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ</td>
<td>✔</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10. การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรม</td>
<td>✔</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>โดยรวม</td>
<td></td>
<td>✔</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
ตารางที่ 4.65 (ต่อ)

<table>
<thead>
<tr>
<th>ตัวแปรที่ต้องจัดให้ (ป้องกันสุสังข์)</th>
<th>ตัวแปรตาม</th>
<th>ผลการทดสอบสมมติฐาน</th>
<th>เป็นไปตาม</th>
<th>ไม่เป็นไปตาม</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>อายุ</td>
<td>1. การบริหารงานตามหลักประกบเชิดเจริญ</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. การบริหารงานตามหลักประกบเชิดดี</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3. การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4. การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบ</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ได้/การรับคัดชอบ</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5. การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6. การบริหารงานตามหลักนิติธรรม</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7. การบริหารงานตามหลักเสมอภาค</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>8. การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>การพยายามสร้างทางน้าทางมิติ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>9. การบริหารงานตามหลักการกระจาย</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>อีนง</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10. การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>จริยธรรม</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>โดยรวม</td>
<td></td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
ตารางที่ 4.65 (ต่อ)

<table>
<thead>
<tr>
<th>ลำดับการศึกษา</th>
<th>ตัวแปรตาม</th>
<th>ผลการทดสอบสมมติฐาน</th>
<th>เป็นไปตาม</th>
<th>ไม่เป็นไปตาม</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ระดับการศึกษา</td>
<td>1. การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพ</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. การบริหารงานตามหลักประสิทธิผล</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3. การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4. การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบ</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ได้/การระบุคำขอ</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5. การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6. การบริหารงานตามหลักนิติธรรม</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7. การบริหารงานตามหลักเสมอภาค</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>8. การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/ การพยายามแสวงหาขันทมติ</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>9. การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>อื่นๆ</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10. การบริหารงานตามหลักกฎหมาย/</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>จริยธรรม</td>
<td>✓</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
ตารางที่ 4.65 (ต่อ)

<table>
<thead>
<tr>
<th>ตัวแปรตัวแปร</th>
<th>ผลการทดสอบสมดุลฐาน</th>
<th>เป็นไปตาม</th>
<th>ไม่เป็นไปตาม</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ตัวแปรตัวแปร (ป้องกันสูญบุคคล)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ตัวแปรตัวแปร (ป้องกันสูญบุคคล)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพ</td>
<td></td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. การบริหารงานตามหลักประสิทธิผล</td>
<td></td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง</td>
<td></td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้/การรับฟังค์ชัน</td>
<td></td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส</td>
<td></td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. การบริหารงานตามหลักมีข้อกำหนด</td>
<td></td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7. การบริหารงานตามหลักเคลื่อนโยบาย</td>
<td></td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8. การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การขยายทางสิทธิ์ทางมิติ</td>
<td></td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9. การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ</td>
<td></td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10. การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรม</td>
<td></td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>โดยรวม</td>
<td></td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
ตารางที่ 4.65 (ต่อ)

| ตัวเปรียบยศ (ปัจจัยด้านบุคคล) | ตัวแปรตาม | ผลการทดสอบสมมติฐาน
|-----------------------------|---------|-----------------
|                            | เป็นไปตาม | ไม่เป็นไปตาม |
| ประสบการณ์ในการทำงาน |             |                 |
| 1. การบริหารงานตามหลักประถมทิศทาง | ✓ |                 |
| 2. การบริหารงานตามหลักประถมธิค | ✓ |                 |
| 3. การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง | ✓ |                 |
| 4. การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้/การรับฟังข้อค้าน | ✓ |                 |
| 5. การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส | ✓ |                 |
| 6. การบริหารงานตามหลักมิติธรรม | ✓ |                 |
| 7. การบริหารงานตามหลักเสมอภาค | ✓ |                 |
| 8. การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามทางหน้าที่قدم | ✓ |                 |
| 9. การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ | ✓ |                 |
| 10. การบริหารงานตามหลักคุณธรรม/จริยธรรม | ✓ |                 |
| โดยรวม | ✓ |                 |
ตารางที่ 4.65 (ต่อ)

<table>
<thead>
<tr>
<th>ลำดับ</th>
<th>ตัวแปรต่าง (ปัจจัยส่วนบุคคล)</th>
<th>ตัวแปรต่าง</th>
<th>ผลการทดสอบสมมติฐาน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.</td>
<td>การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพ</td>
<td>✓</td>
<td>เป็นไปตาม ไม่เป็นไปตาม</td>
</tr>
<tr>
<td>2.</td>
<td>การบริหารงานตามหลักประสิทธิผล</td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3.</td>
<td>การบริหารงานตามหลักการตอบสนอง</td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4.</td>
<td>การบริหารงานตามหลักการตรวจสอบได้/การรับฟังค์ชัน</td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5.</td>
<td>การบริหารงานตามหลักเปิดเผย/โปร่งใส</td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6.</td>
<td>การบริหารงานตามหลักนิติธรรม</td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7.</td>
<td>การบริหารงานตามหลักเสมอภาค</td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8.</td>
<td>การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแพร่กระจายอำนาจ</td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9.</td>
<td>การบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจ</td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10.</td>
<td>การบริหารงานตามหลักคุณธรรม</td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>โดยรวม</td>
<td>✓</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

จากตารางที่ 4.65 สรุปได้ว่า บุคคลที่มีเพศและอายุแตกต่างกันมีความต้องการบริหารงานตามหลักธรรมมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ไม่แตกต่างกัน แต่บุคคลที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการบริหารงานตามหลักธรรมมกิจบัลของหน่วยงานส่วนกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05