

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการเป็นบริษัทภิบาลของ
บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	122	31.0
หญิง	271	69.0
รวม	393	100.0
อายุ		
20 – 30 ปี	27	6.9
31 – 40 ปี	180	45.8
41 – 50 ปี	148	37.7
51 ปีขึ้นไป	38	9.7
รวม	393	100.0
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	8.9
ปริญญาตรี	280	71.2
สูงกว่าปริญญาตรี	78	19.8
รวม	393	100.0
อายุงาน		
1 – 10 ปี	60	15.3
11 – 20 ปี	230	58.5
21 – 30 ปี	73	18.6
31 ปีขึ้นไป	30	7.6
รวม	393	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
เป็นผู้บริหาร	27	6.9
ไม่เป็นผู้บริหาร	366	93.1
รวม	393	100.0
กลุ่มงาน		
กลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการ	216	55.0
กลุ่มพัฒนาธุรกิจ	50	12.7
กลุ่มการตลาดและบริการ	127	32.4
รวม	393	100.0

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 393 ราย เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 271 ราย และเพศชาย จำนวน 122 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.0 และ 31.0 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 393 ราย มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด คือจำนวน 180 ราย รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 148 ราย อายุ 51ปีขึ้นไป จำนวน 38 ราย และอายุ 20-30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.8 37.7 9.7 และ 6.9 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ จำนวน 280 ราย รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 78 ราย และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.2 19.8 และ 8.9 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 11-20 ปีมากที่สุด จำนวน 230 ราย รองลงมาคืออายุการทำงาน 21-30 ปี จำนวน 73 ราย อายุการทำงาน 1 - 10 ปี จำนวน 60 ราย และอายุการทำงาน 31 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.5 18.6 15.3 และ 7.6 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เป็นผู้บริหาร คือ จำนวน 366 ราย รองลงมาคือมีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 93.1 และ 6.9 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการมากที่สุด คือ จำนวน 216 ราย รองลงมาคือกลุ่มการตลาดและบริการ จำนวน 127 ราย และกลุ่มพัฒนาธุรกิจน้อยที่สุด คือ จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.0 32.4 และ 12.7 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นต่อความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ความคิดเห็นที่มีต่อ บมจ.ทีโอที	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน
- มีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของคน								
1. บมจ.ทีโอทีมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอทุกหน่วยงาน	19 (4.8)	217 (55.2)	104 (26.5)	51 (13.0)	2 (0.5)	3.51	.80	เห็นด้วยในระดับสูง
2. บมจ.ทีโอที มีการเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอทุกหน่วยงาน	14 (3.6)	131 (33.3)	134 (34.1)	101 (25.7)	13 (3.3)	3.08	.93	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
3. บมจ.ทีโอที มีความรับผิดชอบต่อนักลงทุน คู่ค้า ลูกค้า และผู้มีผลประโยชน์ร่วมในการดำเนินงาน	28 (7.1)	200 (50.9)	114 (29.0)	47 (12.0)	4 (1.0)	3.51	.83	เห็นด้วยในระดับสูง
รวม						3.37	.71	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน								
4. บมจ.ทีโอที ปฏิบัติตามข้อบังคับกฎหมายตลอดมา	67 (17.0)	225 (57.3)	69 (17.6)	31 (7.9)	1 (0.3)	3.83	.81	เห็นด้วยในระดับสูง
5. บมจ.ทีโอที ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานเสมอมา	46 (11.7)	202 (51.4)	99 (25.2)	42 (10.7)	4 (1.0)	3.62	.86	เห็นด้วยในระดับสูง
6. บมจ.ทีโอที กระทำตามขั้นตอนที่ถูกต้องตามข้อกำหนดเสมอ	40 (10.2)	202 (51.4)	94 (23.9)	55 (14.0)	2 (0.5)	3.57	.87	เห็นด้วยในระดับสูง
รวม						3.67	.76	เห็นด้วยในระดับสูง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อ บมจ.ทีโอที	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	X	S.D.	ระดับการ ประเมิน
- ปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาค และยุติธรรม								
7. บมจ.ทีโอที มีการจัดซื้อจัดหาอย่างเป็น ธรรม	15 (3.8)	105 (26.7)	103 (26.2)	123 (31.3)	47 (12.0)	2.79	1.08	เห็นด้วยใน ระดับ ปานกลาง
8. บมจ.ทีโอที ปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอ ภาค	16 (4.1)	95 (24.2)	131 (33.3)	117 (29.8)	34 (8.7)	2.85	1.01	เห็นด้วยใน ระดับ ปานกลาง
9. บมจ.ทีโอที ตัดสินด้วยความเป็นธรรม เมื่อมีข้อร้องเรียนทุกกรณี	23 (5.9)	121 (30.8)	133 (33.8)	102 (26.0)	14 (3.6)	3.09	.97	เห็นด้วยใน ระดับ ปานกลาง
รวม						2.91	.92	เห็นด้วยใน ระดับ ปานกลาง
- มีความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมา								
10. บมจ.ทีโอที มีการแสดงผล ประกอบการอย่างเปิดเผยต่อ สาธารณะชน ซึ่งสามารถตรวจสอบได้	38 (9.7)	193 (49.1)	98 (24.9)	53 (13.5)	11 (2.8)	3.49	.94	เห็นด้วยใน ระดับ ปานกลาง
11. บมจ.ทีโอที สนับสนุนให้มีการนำ ระบบประมวลงานผ่านอิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ในการจัดซื้อจัดหาเพื่อความ โปร่งใส	56 (14.2)	171 (43.5)	111 (28.2)	49 (12.5)	6 (1.5)	3.56	.93	เห็นด้วยใน ระดับสูง
12. บมจ.ทีโอที ดำเนินงานอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา	34 (8.7)	159 (40.5)	122 (31.0)	71 (18.1)	7 (1.8)	3.36	.93	เห็นด้วยใน ระดับ ปานกลาง
รวม						3.47	.80	เห็นด้วยใน ระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อ บมจ.ทีโอที	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	X	S.D.	ระดับการ ประเมิน
- มุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย								
13. บมจ.ทีโอที มุ่งสร้างมูลค่าเพิ่มในระยะ ยาว	27 (6.9)	203 (51.7)	113 (28.8)	48 (12.2)	2 (0.5)	3.52	.81	เห็นด้วยใน ระดับสูง
14. บมจ.ทีโอที มุ่งที่จะสร้างความเติบโตที่ เข้มแข็งสำหรับอนาคต	47 (12.0)	192 (48.9)	88 (22.4)	55 (14.0)	11 (2.8)	3.53	.97	เห็นด้วยใน ระดับสูง
15. บมจ.ทีโอที พยายามรักษาผลประโยชน์ ระยะยาวให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	25 (6.4)	152 (38.7)	120 (30.5)	83 (21.1)	13 (3.3)	3.24	.96	เห็นด้วยใน ระดับ ปานกลาง
รวม						3.43	.80	เห็นด้วยใน ระดับ ปานกลาง
- มุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศ								
16. บมจ.ทีโอที มีการส่งเสริมบุคลากรให้มี การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความเป็น เลิศ	51 (13.0)	187 (47.6)	104 (26.5)	40 (10.2)	11 (2.8)	3.58	.94	เห็นด้วยใน ระดับสูง
17. บมจ.ทีโอที หาทางปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางานอยู่เสมอ	32 (8.1)	183 (46.6)	119 (30.3)	53 (13.5)	6 (1.5)	3.46	.88	เห็นด้วยใน ระดับ ปานกลาง
18. บมจ.ทีโอที ดำเนินงานอย่างมีวิสัยทัศน์	29 (7.4)	162 (41.2)	136 (34.6)	51 (13.0)	15 (3.8)	3.35	.93	เห็นด้วยใน ระดับ ปานกลาง
19. บมจ.ทีโอที มุ่งสร้างแรงบันดาลใจให้ พนักงานในการสร้างนวัตกรรม หรือมี ความคิดสร้างสรรค์	30 (7.6)	148 (37.7)	144 (36.6)	53 (13.5)	18 (4.6)	3.30	.95	เห็นด้วยใน ระดับ ปานกลาง
รวม						3.42	.79	เห็นด้วยใน ระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อ บมจ.ทีโอที	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	X	S.D.	ระดับการ ประเมิน
- เป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม								
20. บมจ.ทีโอที ได้นำเสนอสินค้าและ บริการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอ	60 (16.3)	218 (55.5)	87 (22.1)	28 (7.1)	-	3.79	.78	เห็นด้วยใน ระดับสูง
21. บมจ.ทีโอที ดำเนินงานโดยมีจิตสำนึก ถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	64 (16.3)	223 (56.7)	86 (21.9)	20 (5.1)	-	3.84	.75	เห็นด้วยใน ระดับสูง
22. บมจ.ทีโอที เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ อยู่เสมอ	80 (20.4)	226 (57.5)	70 (17.8)	17 (4.3)	-	3.94	.74	เห็นด้วยใน ระดับสูง
รวม						3.86	.67	เห็นด้วยใน ระดับสูง
- เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์								
23. บมจ.ทีโอที ใช้งานโดยไม่มีการ กีดกัน และแบ่งแยกสีผิว เชื้อชาติ ภาษา วรรณะ และเพศ	72 (18.3)	181 (46.1)	90 (22.9)	41 (10.4)	9 (2.3)	3.68	.97	เห็นด้วยใน ระดับสูง
24. บมจ.ทีโอที กดขี่ค่าแรงเกินความ เหมาะสม	10 (2.5)	58 (14.8)	108 (27.5)	169 (43.0)	48 (12.2)	2.52	.97	เห็นด้วยใน ระดับ ปานกลาง
25. บมจ.ทีโอที มีการกำจัดหรือข่มเหง พนักงานด้วยวิธีการใช้อำนาจมีด	16 (4.1)	67 (17.0)	148 (37.7)	121 (30.8)	41 (10.4)	2.74	1.00	เห็นด้วยใน ระดับ ปานกลาง
รวม						2.98	.66	เห็นด้วยใน ระดับ ปานกลาง
รวมทุกด้าน						3.39	.55	เห็นด้วยใน ระดับ ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการเป็นบรรษัทภิบาลของ บมจ. ทีโอที ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

การมีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน พบว่า บมจ.ทีโอที มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอทุกหน่วยงาน และ บมจ. ทีโอที มีความรับผิดชอบต่อนักลงทุนคู่ค้า ลูกค้า และผู้มีผลประโยชน์ร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.51 ซึ่งอยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับสูง และรองลงมา คือ บมจ. ทีโอที มีการเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอทุกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ซึ่งอยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง

การยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน พบว่า บมจ. ทีโอที ปฏิบัติตามข้อบังคับ กฎหมายตลอดมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับสูง รองลงมาคือ บมจ.ทีโอที ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานเสมอมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับสูง และ บมจ. ทีโอที กระทำตามขั้นตอนที่ถูกต้องตามข้อกำหนดเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับสูง ตามลำดับ

การปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรม พบว่า บมจ. ทีโอที ตัดสินด้วยความเป็นธรรมเมื่อมีข้อร้องเรียนทุกกรณี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.09 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาคือ บมจ. ทีโอที ปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง และ บมจ. ทีโอที มีการจัดซื้อจัดหาอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง ตามลำดับ

การมีความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมา พบว่า บมจ. ทีโอที สนับสนุนให้มีการนำระบบประมวลงานผ่านอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการจัดซื้อจัดหาเพื่อความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.56 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับสูง รองลงมาคือ บมจ. ทีโอที มีการแสดงผลประกอบการอย่างเปิดเผยต่อสาธารณะชน ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง และ บมจ. ทีโอที ดำเนินงานอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง ตามลำดับ

การมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า บมจ. ทีโอที มุ่งที่จะสร้างความเติบโตที่เข้มแข็งสำหรับอนาคต มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.53 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับสูง รองลงมาคือ บมจ. ทีโอที มุ่งสร้างมูลค่าเพิ่มในระยะยาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับสูง และ บมจ. ทีโอที พยายามรักษาผลประโยชน์ระยะยาวให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง ตามลำดับ

การมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศ พบว่า บมจ. ทีโอที มีการส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.58 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับสูง รองลงมาคือ บมจ. ทีโอที หาทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง บมจ. ทีโอที ดำเนินงานอย่างมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง และ บมจ. ทีโอที มุ่งสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานในการสร้างนวัตกรรม หรือมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง ตามลำดับ

การเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม พบว่า บมจ. ทีโอที เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.94 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับสูง รองลงมาคือ บมจ. ทีโอที ดำเนินงานโดยมีจิตสำนึกถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับสูง และ บมจ. ทีโอที ได้นำเสนอสินค้าและบริการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับสูง ตามลำดับ

การเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ พบว่า บมจ. ทีโอที จัดงานโดยไม่มีภารกิจกัน และแบ่งแยกสีผิว เชื้อชาติ ภาษา ตระกูล และเพศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับสูง รองลงมาคือ บมจ. ทีโอที มีการกำจัดหรือข่มเหงพนักงานด้วยวิธีการใช้อำนาจมีด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ในภาพรวมแล้ว พบว่า ด้านการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 3.86 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับสูง ด้านการมีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง ด้านการมีความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง ด้านการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง ด้านการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง ด้านการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.98 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง และด้านการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.91 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง ตามลำดับ ซึ่งรวมทุกด้านแล้วพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อการเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท
ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ความคิดเห็นที่มีต่อ บมจ.ทีโอที	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน
1. การเป็นประชากรที่ดีขององค์กรหรือสังคม	3.86		เห็นด้วยในระดับสูง
2. ชีตหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	3.67		เห็นด้วยในระดับสูง
3. มีความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมา	3.47		เห็นด้วยในระดับปานกลาง
4. มุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.43		เห็นด้วยในระดับปานกลาง
5. มุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศ	3.42		เห็นด้วยในระดับปานกลาง
6. มีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตน	3.37		เห็นด้วยในระดับปานกลาง
7. เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์	2.98		เห็นด้วยในระดับปานกลาง
8. ปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาค	2.91		เห็นด้วยในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อการเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมแล้ว พบว่า การเป็นประชากรที่ดีขององค์กรหรือสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.86 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับสูง รองลงมาคือ ชีตหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับสูง มีความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง มุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง มุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง มีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง และปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.91 อยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ โดยนำเสนอต่อไปนี้

การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นบรรษัทภิบาลแตกต่างกัน แยกทดสอบได้ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T-stat	Sig.
ชาย	122	3.40	.69	.593	.553
หญิง	271	3.35	.72		
รวม	393	3.37	.71		

จากตารางที่ 4.4 ค่า T ได้เท่ากับ .593 มี Sig เท่ากับ .553 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 พบว่า Sig > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตนไม่แตกต่างกัน

2. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับระดับการยึดหลักการถูกต้องในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H₀ : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับระดับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H₁ : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T-stat	Sig.
ชาย	122	3.74	.74	1.09	.276
หญิง	271	3.64	.77		
รวม	393	3.67	.76		

จากตารางที่ 4.5 ค่า T ได้เท่ากับ 1.09 มี Sig เท่ากับ .276 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 พบว่า Sig > α ทำให้ยอมรับ H₀

สรุปว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T-stat	Sig.
ชาย	122	3.00	.98	1.256	.210
หญิง	271	2.87	.89		
รวม	393	2.91	.92		

จากตารางที่ 4.6 คำนวณค่า T ได้เท่ากับ 1.256 มี Sig เท่ากับ .210 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 พบว่า Sig > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

4. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมา จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T-stat	Sig.
ชาย	122	3.51	.77	.622	.534
หญิง	271	3.46	.82		
รวม	393	3.47	.80		

จากตารางที่ 4.7 คำนวณค่า T ได้เท่ากับ .622 มี Sig เท่ากับ .534 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 พบว่า Sig > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาไม่แตกต่างกัน

5. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T-stat	Sig.
ชาย	122	3.52	.79	1.485	.138
หญิง	271	3.39	.80		
รวม	393	3.43	.80		

จากตารางที่ 4.8 คำนวณค่า T ได้เท่ากับ 1.485 มี Sig เท่ากับ .138 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 พบว่า Sig > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวไม่แตกต่างกัน

6. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T-stat	Sig.
ชาย	122	3.50	.81	1.282	.200
หญิง	271	3.39	.77		
รวม	393	3.42	.79		

จากตารางที่ 4.9 คำนวณค่า T ได้เท่ากับ 1.282 มี Sig เท่ากับ .200 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 พบว่า Sig > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศไม่แตกต่างกัน

7. การทดสอบสมมติฐานบุคคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H₀ : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมไม่แตกต่างกัน

H₁ : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T-stat	Sig.
ชาย	122	3.86	.67	.080	.937
หญิง	271	3.85	.66		
รวม	393	3.86	.67		

จากตารางที่ 4.10 คำนวณค่า T ได้เท่ากับ .080 มี Sig เท่ากับ .937 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 พบว่า Sig > α ทำให้ยอมรับ H₀

สรุปว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมไม่แตกต่างกัน

8. การทดสอบสมมติฐานบุคคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T-stat	Sig.
ชาย	122	3.06	.68	1.650	.100
หญิง	271	2.94	.64		
รวม	393	2.98	.66		

จากตารางที่ 4.11 คำนวณค่า T ได้เท่ากับ 1.650 มี Sig เท่ากับ .100 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 พบว่า Sig > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

9. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็น
บรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความเป็น
บรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T-stat	Sig.
ชาย	122	3.45	.56	1.42	.156
หญิง	271	3.36	.55		
รวม	393				

จากตารางที่ 4.12 ค่าจำนวนค่า T ได้เท่ากับ 1.42 มี Sig เท่ากับ .156 เมื่อกำหนดระดับ
นัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า Sig > α ทำให้ยอมรับ H_0

สรุปว่า โดยภาพรวมแล้วบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็น
บรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

10. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
รับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบต่อผล
การตัดสินใจ และการกระทำของตนไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบต่อผล
การตัดสินใจ และการกระทำของตนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความ
รับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน จำแนกตามอายุ

ระดับอายุ	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
20 – 30 ปี	27	3.47	.71	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
31 – 40 ปี	180	3.34	.68	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
41 – 50 ปี	148	3.39	.74	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
51 ปีขึ้นไป	38	3.34	.75	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	3.37	.71	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	.491	.164	.324	.808
ภายในกลุ่ม	389	196.390	.505		
รวม	392	196.881			

จากตารางที่ 4.13 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ .324 มี P-value เท่ากับ .808 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H_0

สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตนไม่แตกต่างกัน

11. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความ
ถูกต้องในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ระดับอายุ	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
20 – 30 ปี	27	3.47	.71	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
31 – 40 ปี	180	3.34	.68	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
41 – 50 ปี	148	3.39	.74	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
51 ปีขึ้นไป	38	3.34	.75	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	3.37	.71	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	.850	.283	.488	.691
ภายในกลุ่ม	389	226.136	.581		
รวม	392	226.986			

จากตารางที่ 4.14 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ .488 มี P-value เท่ากับ .691 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H₀

สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

12. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H₀ : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

H₁ : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่าย
อย่างเสมอภาคและยุติธรรมจำแนกตามอายุ

ระดับอายุ	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
20 – 30 ปี	27	3.41	.68	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
31 – 40 ปี	180	2.86	.86	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
41 – 50 ปี	148	2.88	1.02	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
51 ปีขึ้นไป	38	2.96	.86	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	2.91	.92	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	7.420	2.473	2.956	.032
ภายในกลุ่ม	389	325.470	.837		
รวม	392	332.889			

จากตารางที่ 4.15 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ 2.956 มี P-value เท่ากับ .032 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value < α

สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมแตกต่างกัน

13. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมา จำแนกตามอายุ

ระดับอายุ	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
20 – 30 ปี	27	3.63	.81	เห็นด้วยในระดับสูง	
31 – 40 ปี	180	3.45	.76	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
41 – 50 ปี	148	3.48	.87	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
51 ปีขึ้นไป	38	3.46	.73	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	3.47	.80	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	.779	.260	.400	.753
ภายในกลุ่ม	389	252.524	.649		
รวม	392	253.303			

จากตารางที่ 4.16 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ .400 มี P-value เท่ากับ .753 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H_0

สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาไม่แตกต่างกัน

14. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวจำแนกตามอายุ

ระดับอายุ	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
20 – 30 ปี	27	3.38	.85	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
31 – 40 ปี	180	3.40	.76	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
41 – 50 ปี	148	3.42	.86	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
51 ปีขึ้นไป	38	3.66	.62	เห็นด้วยในระดับสูง	
รวม	393	3.43	.80	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	2.250	.750	1.176	.319
ภายในกลุ่ม	389	248.076	.638		
รวม	392	250.326			

จากตารางที่ 4.17 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ 1.176 มี P-value เท่ากับ .319 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H_0

สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวไม่แตกต่างกัน

15. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : บุคลากรที่อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการ
บริหารอันเป็นเลิศจำแนกตามอายุ

ระดับอายุ	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
20 – 30 ปี	27	3.56	.77	เห็นด้วยในระดับสูง	
31 – 40 ปี	180	3.37	.77	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
41 – 50 ปี	148	3.45	.83	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
51 ปีขึ้นไป	38	3.50	.70	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	3.42	.79	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	1.267	.422	.682	.563
ภายในกลุ่ม	389	240.794	.619		
รวม	392	242.060			

จากตารางที่ 4.18 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ .682 มี P-value เท่ากับ .563 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H_0

สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศไม่แตกต่างกัน

16. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
ประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีของ
องค์กร หรือสังคมไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีของ
องค์กร หรือสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดี
ขององค์กร หรือสังคม จำแนกตามอายุ

ระดับอายุ	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
20 – 30 ปี	27	3.90	.77	เห็นด้วยในระดับสูง	
31 – 40 ปี	180	3.91	.65	เห็นด้วยในระดับสูง	
41 – 50 ปี	148	3.83	.65	เห็นด้วยในระดับสูง	
51 ปีขึ้นไป	38	3.67	.72	เห็นด้วยในระดับสูง	
รวม	393	3.86	.67	เห็นด้วยในระดับสูง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	2.004	.668	1.508	.212
ภายในกลุ่ม	389	172.255	.443		
รวม	392	174.258			

จากตารางที่ 4.19 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ 1.508 มี P-value เท่ากับ .212 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H_0

สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม ไม่แตกต่างกัน

17. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่า
ของความเป็นมนุษย์ จำแนกตามอายุ

ระดับอายุ	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
20 – 30 ปี	27	3.28	.74	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
31 – 40 ปี	180	3.02	.63	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
41 – 50 ปี	148	2.87	.68	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
51 ปีขึ้นไป	38	2.97	.54	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	2.98	.66	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	4.555	1.518	3.586	.014
ภายในกลุ่ม	389	164.713	.423		
รวม	392	169.268			

จากตารางที่ 4.20 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ 3.586 มี P-value เท่ากับ .014 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า $P\text{-value} < \alpha$ ทำให้ปฏิเสธ H_0

สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.28 รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 -50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ตามลำดับ

18. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็น
บรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความเป็น
บรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุ

ระดับอายุ	n	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
20 – 30 ปี	27	3.55	.58	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
31 – 40 ปี	180	3.38	.51	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
41 – 50 ปี	148	3.37	.59	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
51 ปีขึ้นไป	38	3.39	.57	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	3.39	.55	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	.799	.266	.872	.456
ภายในกลุ่ม	389	118.720	.305		
รวม	392	119.518			

จากตารางที่ 4.21 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ .872 มี P-value เท่ากับ .456 เมื่อกำหนด
ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H_0

สรุปว่า โดยภาพรวมแล้วบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็น
บรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

19. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	3.46	.79	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ปริญญาตรี	280	3.39	.69	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
สูงกว่าปริญญาตรี	78	3.24	.73	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	3.37	.71	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	1.627	.813	1.625	.198
ภายในกลุ่ม	390	195.254	.501		
รวม	392	196.881			

จากตารางที่ 4.22 ค่าพหุคูณค่า F ได้เท่ากับ 1.625 มี P-value เท่ากับ .198 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนไม่แตกต่างกัน

20. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	3.60	.80	เห็นด้วยในระดับสูง	
ปริญญาตรี	280	3.64	.77	เห็นด้วยในระดับสูง	
สูงกว่าปริญญาตรี	78	3.81	.70	เห็นด้วยในระดับสูง	
รวม	393	3.67	.76	เห็นด้วยในระดับสูง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	1.836	.918	1.590	.205
ภายในกลุ่ม	390	225.150	.577		
รวม	392	226.986			

จากตารางที่ 4.23 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ 1.590 มี P-value เท่ากับ .205 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

21. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	2.96	.92	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ปริญญาตรี	280	2.91	.94	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
สูงกว่าปริญญาตรี	78	2.89	.85	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	2.91	.92	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	.129		.076	.927
ภายในกลุ่ม	390	332.760	.853		
รวม	392	332.889			

จากตารางที่ 4.24 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ .076 มี P-value เท่ากับ .927 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

22. การทดสอบสมมติฐานบุคคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H₀ : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาไม่แตกต่างกัน

H₁ : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	3.49	.85	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ปริญญาตรี	280	3.46	.79	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
สูงกว่าปริญญาตรี	78	3.52	.84	เห็นด้วยในระดับสูง	
รวม	393	3.47	.80	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	.248	.124	.191	.826
ภายในกลุ่ม	390	253.054	.649		
รวม	392	253.303			

จากตารางที่ 4.25 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ .191 มี P-value เท่ากับ .826 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H₀

สรุปว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาไม่แตกต่างกัน

23. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	3.63	.77	เห็นด้วยในระดับสูง	
ปริญญาตรี	280	3.45	.79	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
สูงกว่าปริญญาตรี	78	3.29	.82	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	3.43	.80	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	3.055	1.528	2.409	.091
ภายในกลุ่ม	390	247.270	.634		
รวม	392	250.326			

จากตารางที่ 4.26 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ 2.409 มี P-value เท่ากับ .091 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวไม่แตกต่างกัน

24. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	3.62	.77	เห็นด้วยในระดับสูง	
ปริญญาตรี	280	3.44	.75	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
สูงกว่าปริญญาตรี	78	3.27	.88	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	3.42	.79	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	3.332	1.666	2.722	.067
ภายในกลุ่ม	390	238.728	.612		
รวม	392	242.060			

จากตารางที่ 4.27 คำนวณค่า F ได้เท่ากับ 2.722 มี P-value เท่ากับ .067 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศไม่แตกต่างกัน

25. การทดสอบสมมติฐานบุคคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	3.73	.83	เห็นด้วยในระดับสูง	
ปริญญาตรี	280	3.87	.65	เห็นด้วยในระดับสูง	
สูงกว่าปริญญาตรี	78	3.86	.67	เห็นด้วยในระดับสูง	
รวม	393	3.86	.67	เห็นด้วยในระดับสูง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	.587	.294	.659	.518
ภายในกลุ่ม	390	173.671	.445		
รวม	392	174.258			

จากตารางที่ 4.28 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ .659 มี P-value เท่ากับ .518 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร และสังคมไม่แตกต่างกัน

26. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	3.04	.72	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ปริญญาตรี	280	2.96	.67	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
สูงกว่าปริญญาตรี	78	3.02	.59	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	2.98	.66	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	.329	.165	.380	.684
ภายในกลุ่ม	390	168.939	.433		
รวม	392	169.268			

จากตารางที่ 4.29 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ .380 มี P-value เท่ากับ .684 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

27. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	3.44	.63	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ปริญญาตรี	280	3.39	.55	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
สูงกว่าปริญญาตรี	78	3.36	.52	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	3.39	.55	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	.151	.075	.246	.782
ภายในกลุ่ม	390	119.368	.306		
รวม	392	119.518			

จากตารางที่ 4.30 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ .246 มี P-value เท่ากับ .782 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H_0

สรุปว่า โดยภาพรวมแล้วบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

28. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
1-10 ปี	60	3.34	.66	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
11-20 ปี	230	3.33	.72	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
21-30 ปี	73	3.47	.73	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
31 ปีขึ้นไป	30	3.42	.70	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	3.37	.71	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	1.073	.358	.710	.546
ภายในกลุ่ม	389	195.808	.503		
รวม	392	196.881			

จากตารางที่ 4.31 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ .710 มี P-value เท่ากับ .546 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนไม่แตกต่างกัน

29. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
1-10 ปี	60	3.78	.73	เห็นด้วยในระดับสูง	
11-20 ปี	230	3.67	.77	เห็นด้วยในระดับสูง	
21-30 ปี	73	3.63	.82	เห็นด้วยในระดับสูง	
31 ปีขึ้นไป	30	3.60	.61	เห็นด้วยในระดับสูง	
รวม	393	3.67	.76	เห็นด้วยในระดับสูง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	1.034	.345	.593	.620
ภายในกลุ่ม	389	225.953	.581		
รวม	392	226.986			

จากตารางที่ 4.32 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ .593 มี P-value เท่ากับ .620 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

30. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
1-10 ปี	60	3.04	.78	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
11-20 ปี	230	2.82	.93	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
21-30 ปี	73	3.05	1.02	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
31 ปีขึ้นไป	30	3.02	.78	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	2.91	.92	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	4.746	1.582	1.875	.133
ภายในกลุ่ม	389	328.143	.844		
รวม	392	332.889			

จากตารางที่ 4.33 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ 1.875 มี P-value เท่ากับ .133 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

31. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมา จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
1-10 ปี	60	3.59	.75	เห็นด้วยในระดับสูง	
11-20 ปี	230	3.41	.83	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
21-30 ปี	73	3.57	.80	เห็นด้วยในระดับสูง	
31 ปีขึ้นไป	30	3.50	.63	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	3.47	.80	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	2.599	.866	1.344	.260
ภายในกลุ่ม	389	250.704	.644		
รวม	392	253.303			

จากตารางที่ 4.34 จำนวนค่า F ได้เท่ากับ 1.344 มี P-value เท่ากับ .260 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาไม่แตกต่างกัน

32. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
1-10 ปี	60	3.38	.81	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
11-20 ปี	230	3.37	.81	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
21-30 ปี	73	3.56	.79	เห็นด้วยในระดับสูง	
31 ปีขึ้นไป	30	3.70	.65	เห็นด้วยในระดับสูง	
รวม	393	3.43	.80	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	4.410	1.470	2.325	.074
ภายในกลุ่ม	389	245.915	.632		
รวม	392	250.326			

จากตารางที่ 4.35 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ 2.325 มี P-value เท่ากับ .074 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวไม่แตกต่างกัน

33. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
1-10 ปี	60	3.43	.79	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
11-20 ปี	230	3.36	.79	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
21-30 ปี	73	3.57	.79	เห็นด้วยในระดับสูง	
31 ปีขึ้นไป	30	3.56	.77	เห็นด้วยในระดับสูง	
รวม	393	3.42	.79	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	3.052	1.017	1.656	.176
ภายในกลุ่ม	389	239.009	.614		
รวม	392	242.060			

จากตารางที่ 4.36 จำนวนค่า F ได้ เท่ากับ 1.656 มี P-value เท่ากับ .176 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศไม่แตกต่างกัน

34. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
1-10 ปี	60	3.87	.70	เห็นด้วยในระดับสูง	
11-20 ปี	230	3.88	.66	เห็นด้วยในระดับสูง	
21-30 ปี	73	3.83	.66	เห็นด้วยในระดับสูง	
31 ปีขึ้นไป	30	3.68	.65	เห็นด้วยในระดับสูง	
รวม	393	3.86	.67	เห็นด้วยในระดับสูง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	1.195	.398	.895	.444
ภายในกลุ่ม	389	173.063	.445		
รวม	392	174.258			

จากตารางที่ 4.37 คำนวนค่า F ได้ เท่ากับ .895 มี P-value เท่ากับ .444 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร และสังคมไม่แตกต่างกัน

35. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
1-10 ปี	60	3.19	.64	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
11-20 ปี	230	2.94	.64	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
21-30 ปี	73	2.90	.72	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
31 ปีขึ้นไป	30	3.03	.58	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	2.98	.66	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	3.674	1.225	2.877	.036
ภายในกลุ่ม	389	165.594	.426		
รวม	392	169.268			

จากตารางที่ 4.38 จำนวนค่า F ได้ เท่ากับ 2.877 มี P-value เท่ากับ .036 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value < α ทำให้ปฏิเสธ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุงานระหว่าง 1 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์มากที่สุด เท่ากับ 3.19 รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.03 บุคลากรที่มีอายุงานระหว่าง 11 – 20

ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 2.94 และบุคลากรที่มีอายุงานระหว่าง 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.90 ตามลำดับ

36. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน

ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
1-10 ปี	60	3.46	.49	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
11-20 ปี	230	3.35	.55	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
21-30 ปี	73	3.45	.62	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
31 ปีขึ้นไป	30	3.44	.46	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	3.39	.55	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3	.979	.326	1.071	.361
ภายในกลุ่ม	389	118.539	.305		
รวม	392	119.518			

จากตารางที่ 4.39 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ 1.071 มี P-value เท่ากับ .361 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H₀

สรุปว่า โดยภาพรวมแล้วบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

37. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T-stat	Sig.
เป็นผู้บริหาร	27	3.57	.76	1.527	.128
ไม่เป็นผู้บริหาร	366	3.35	.70		
รวม	393				

จากตารางที่ 4.40 ค่า T ได้เท่ากับ 1.527 มี Sig เท่ากับ .128 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 พบว่า Sig > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนไม่แตกต่างกัน

38. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักการถูกต้องในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักการถูกต้องในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักการถูกต้องในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้อง
ในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T-stat	Sig.
เป็นผู้บริหาร	27	3.75	.77	.569	.570
ไม่เป็นผู้บริหาร	366	3.67	.76		
รวม	393				

จากตารางที่ 4.41 คำนวณค่า T ได้เท่ากับ .569 มี Sig เท่ากับ .570 เมื่อกำหนดระดับ
นัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 พบว่า Sig > α ทำให้ยอมรับ H₀

สรุปว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความ
ถูกต้องในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

39. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H₀ : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่าย
อย่างเสมอภาคและ ยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

H₁ : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่าย
อย่างเสมอภาคและยุติธรรมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่าย
อย่างเสมอภาคและยุติธรรมจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T-stat	Sig.
เป็นผู้บริหาร	27	3.26	.93	2.033	.043
ไม่เป็นผู้บริหาร	366	2.89	.92		
รวม	393				

จากตารางที่ 4.42 คำนวนค่า T ได้เท่ากับ 2.033 มี Sig เท่ากับ .043 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 พบว่า Sig < α ทำให้ปฏิเสธ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานมากที่สุด เท่ากับ 3.26 รองลงมาคือบุคลากรที่มีตำแหน่งงานไม่เป็นผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.89 ตามลำดับ

40. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T-stat	Sig.
เป็นผู้บริหาร	27	3.74	.67	1.797	.073
ไม่เป็นผู้บริหาร	366	3.45	.81		
รวม	393				

จากตารางที่ 4.43 คำนวนค่า T ได้เท่ากับ 1.797 มี Sig เท่ากับ .073 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 พบว่า Sig > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาไม่แตกต่างกัน

41. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T-stat	Sig.
เป็นผู้บริหาร	27	3.80	.66	2.527	.012
ไม่เป็นผู้บริหาร	366	3.40	.80		
รวม	393				

จากตารางที่ 4.44 คำนวณค่า T ได้เท่ากับ 2.527 มี Sig เท่ากับ .012 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 พบว่า Sig < α ทำให้ปฏิเสธ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวมากที่สุด เท่ากับ 3.80 รองลงมาคือบุคลากรที่มีตำแหน่งงานไม่เป็นผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ

42. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T-stat	Sig.
เป็นผู้บริหาร	27	3.76	.72	2.308	.022
ไม่เป็นผู้บริหาร	366	3.40	.79		
รวม	393				

จากตารางที่ 4.45 คำนวณค่า T ได้เท่ากับ 2.308 มี Sig เท่ากับ .022 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 พบว่า Sig < α ทำให้ปฏิเสธ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศมากที่สุด เท่ากับ 3.76 รองลงมาคือบุคลากรที่มีตำแหน่งงานไม่เป็นผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ

43. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T-stat	Sig.
เป็นผู้บริหาร	27	3.96	.64	.858	.391
ไม่เป็นผู้บริหาร	366	3.85	.67		
รวม	393				

จากตารางที่ 4.46 คำนวนค่า T ได้เท่ากับ .858 มี Sig เท่ากับ .391 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 พบว่า Sig > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมไม่แตกต่างกัน

44. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H₀ : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H₁ : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T-stat	Sig.
เป็นผู้บริหาร	27	3.11	.67	1.084	.279
ไม่เป็นผู้บริหาร	366	2.97	.66		
รวม	393				

จากตารางที่ 4.47 คำนวณค่า T ได้เท่ากับ 1.084 มี Sig เท่ากับ .279 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 พบว่า Sig > α ทำให้ยอมรับ H₀

สรุปว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

45. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน

ตารางที่ 4.48 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T-stat	Sig.
เป็นผู้บริหาร	27	3.62	.56	2.256	.025
ไม่เป็นผู้บริหาร	366	3.37	.55		
รวม	393				

จากตารางที่ 4.48 คำนวณค่า T ได้เท่ากับ 2.256 มี Sig เท่ากับ .025 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value < α

สรุปว่า โดยภาพรวมแล้วบุคลากรที่มีตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

46. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน จำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ยุทธศาสตร์และอำนวยการ	217	3.47	.65	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
พัฒนาธุรกิจ	50	3.30	.71	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
การตลาดและบริการ	126	3.21	.78	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	3.37	.71	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	5.709	2.855	5.824	.003
ภายในกลุ่ม	390	191.172	.490		
รวม	392	196.881			

จากตารางที่ 4.49 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ 5.824 มี P-value เท่ากับ .003 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า $P\text{-value} < \alpha$ ทำให้ปฏิเสธ H_0

สรุปว่า บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนแตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรในกลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนมากที่สุด เท่ากับ 3.47 รองลงมาคือ บุคลากรในกลุ่มพัฒนาธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.30 และบุคลากรในกลุ่มการตลาดและบริการ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ

47. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ยุทธศาสตร์และอำนวยการ	217	3.73	.74	เห็นด้วยในระดับสูง	
พัฒนาธุรกิจ	50	3.74	.78	เห็นด้วยในระดับสูง	
การตลาดและบริการ	126	3.55	.78	เห็นด้วยในระดับสูง	
รวม	393	3.67	.76	เห็นด้วยในระดับสูง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	2.664	1.332	2.316	.100
ภายในกลุ่ม	390	224.322	.575		
รวม	392	226.986			

จากตารางที่ 4.50 ค่าจำนวนค่า F ได้ เท่ากับ 2.316 มี P-value เท่ากับ .100 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

48. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมจำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ยุทธศาสตร์และอำนวยการ	217	2.99	.93	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
พัฒนารุกิจ	50	3.02	.86	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
การตลาดและบริการ	126	2.74	.92	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	2.91	.92	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	5.689	2.844	3.390	.035
ภายในกลุ่ม	390	327.201	.839		
รวม	392	332.889			

จากตารางที่ 4.51 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ 3.390 มี P-value เท่ากับ .035 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value < α ทำให้ปฏิเสธ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมแตกต่างกัน โดยบุคลากรในกลุ่มพัฒนารุกิจมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมมากที่สุด เท่ากับ 3.02 รองลงมาคือบุคลากรในกลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.99 และบุคลากรในกลุ่มการตลาดและบริการ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.74 ตามลำดับ

49. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H₀ : บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาไม่แตกต่างกัน

H₁ : บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมา จำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ยุทธศาสตร์และอำนวยการ	217	3.55	.78	เห็นด้วยในระดับสูง	
พัฒนาธุรกิจ	50	3.49	.83	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
การตลาดและบริการ	126	3.34	.82	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	3.47	.80	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	3.620	1.810	2.827	.060
ภายในกลุ่ม	390	249.683	.640		
รวม	392	253.303			

จากตารางที่ 4.52 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ 2.827 มี P-value เท่ากับ .060 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H₀

สรุปว่า บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาไม่แตกต่างกัน

50. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.53 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวจำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ยุทธศาสตร์และอำนวยการ	217	3.49	.76	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
พัฒนาธุรกิจ	50	3.13	.91	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
การตลาดและบริการ	126	3.45	.80	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	3.43	.80	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	5.329	2.696	2.293	.014
ภายในกลุ่ม	390	244.934	.628		
รวม	392	250.326			

จากตารางที่ 4.53 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ 2.293 มี P-value เท่ากับ .014 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value < α ทำให้ปฏิเสธ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแตกต่างกัน โดยบุคลากรในกลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวมากที่สุด เท่ากับ 3.49 รองลงมาคือบุคลากรในกลุ่มการตลาดและบริการ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.45 และบุคลากรในกลุ่มพัฒนาธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 3.13 ตามลำดับ

51. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.54 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศจำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ยุทธศาสตร์และอำนวยการ	217	3.48	.73	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
พัฒนาธุรกิจ	50	3.14	.90	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
การตลาดและบริการ	126	3.44	.82	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	3.42	.79	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	4.758	2.379	3.909	.021
ภายในกลุ่ม	390	237.303	.608		
รวม	392	242.060			

จากตารางที่ 4.54 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ 3.909 มี P-value เท่ากับ .021 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value < α ทำให้ปฏิเสธ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศแตกต่างกัน โดยบุคลากรในกลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศมากที่สุด เท่ากับ 3.48 รองลงมาคือบุคลากรในกลุ่มการตลาดและบริการ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 3.44 และบุคลากรในกลุ่มพัฒนาธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 3.14 ตามลำดับ

52. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.55 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม จำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ยุทธศาสตร์และอำนวยการ	217	3.91	.67	เห็นด้วยในระดับสูง	
พัฒนาธุรกิจ	50	3.75	.63	เห็นด้วยในระดับสูง	
การตลาดและบริการ	126	3.80	.67	เห็นด้วยในระดับสูง	
รวม	393	3.86	.67	เห็นด้วยในระดับสูง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	1.591	.796	1.797	.167
ภายในกลุ่ม	390	172.667	.443		
รวม	392	174.258			

จากตารางที่ 4.55 คำนวณค่า F ได้ = 1.797 มี P-value = .167 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร และสังคมไม่แตกต่างกัน

53. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H0 : บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.56 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ จำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ยุทธศาสตร์และอำนวยการ	217	2.98	.70	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
พัฒนาธุรกิจ	50	3.03	.52	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
การตลาดและบริการ	126	2.96	.64	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	2.98	.66	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	.192		.222	.801
ภายในกลุ่ม	390	169.075	.434		
รวม	392	169.268			

จากตารางที่ 4.56 คำนวณค่า F ได้ = .222 มี P-value = .801 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H0

สรุปว่า บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

54. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน

ตารางที่ 4.57 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ยุทธศาสตร์และอำนวยการ	217	3.45	.54	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
พัฒนาธุรกิจ	50	3.33	.54	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
การตลาดและบริการ	126	3.31	.57	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
รวม	393	3.39	.55	เห็นด้วยในระดับปานกลาง	
ตาราง ANOVA					
แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2	1.752	.876	2.902	.056
ภายในกลุ่ม	390	117.766	.302		
รวม	392	119.518			

จากตารางที่ 4.57 คำนวณค่า F ได้เท่ากับ .872 มี P-value เท่ากับ .456 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H_0

สรุปว่า โดยภาพรวมแล้วบุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน