

ความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

อิสริย์ เกียรติพิทักษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2549

ISBN 974 – 671 – 475 – 9

The Corporate Governmance of TOT Public Company Limited

Isaree Kietpitak

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements

for the Degree of Master of Business Administration

Department of Business Administration

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2006

ISBN 974 – 674 – 475 – 9

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง ความเป็นบรรษัทภิบาลของ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อติลล่ำ พงศ์ยี่หล้า อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษาแนะนำ และตรวจแก้ไขเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์มาตลอดระยะเวลาของการวิจัยแก่ผู้วิจัย จนสามารถทำวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จ นอกจากนี้ยังมี รองศาสตราจารย์ วิรัช สงวนวงศ์วาน ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ และรองศาสตราจารย์ ศิริชัย พงษ์วิชัย ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาร่วมเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย หากปราศจากความร่วมมือจากผู้บริหารและพนักงานดังกล่าวแล้ว จะทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้อาจสำเร็จลงได้

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และทุก ๆ ท่านซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้หมดในที่นี้ ที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้มาโดยตลอด

อิสริย์ เกียรติพิทักษ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย

.....

..... ม

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ

.....

จ

กิตติกรรมประกาศ

.....

.....

สารบัญตาราง

.....

..... ญ

สารบัญภาพ

.....

..... ณ

บทที่

1 บทนำ

.....

..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

..... 5

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

..... 6

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

..... 6

1.5	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	7
1.6	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
2	แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1	บทความเกี่ยวกับความเป็นบรรษัทภิบาล	9
2.2	มติคณะรัฐมนตรี ประจำปี 2541	15
2.3	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
3	ระเบียบวิธีวิจัย	28
3.1	ประเภทของข้อมูล	29
3.2	ประชากร	29
3.3	ขนาดตัวอย่าง	29
3.4	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	30
3.5	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	30

3.6	การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย	31
3.7	ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม	32
3.8	การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล	32
4	ผลการศึกษา	33
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากร ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)	33
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการ เป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)	35
5	บทสรุป	95
	สรุปผลการวิจัย	95
	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	95
	อภิปรายผล	98
	ข้อเสนอแนะ	100
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	100
	บรรณานุกรม	101

.....
..... 105



ณ

ภาพที่

1.1 องค์รวมของบริษัทภิบาล

2

.....
2.1 องค์การที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี

11

.....
3.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

28

หน้า

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

3.1	จำนวนพนักงานแบ่งตามกลุ่มงาน	29
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการเป็นบริษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	33
4.2	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อการเป็นบริษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)	35
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของ	

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นต่อความเป็นบริษัทภิบาลของ
บริษัท ทีไอที จำกัด

(มหาชน).....	41
4.4 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ ความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน จำแนกตามเพศ.....	42
4.5 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ การยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ.....	43
4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติ ต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรม จำแนกตามเพศ.....	44
4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใส และเปิดเผยตรงไปตรงมา จำแนกตามเพศ.....	45
4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้าง คุณค่าของธุรกิจในระยะยาวจำแนกตามเพศ.....	46
4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่ง ส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศจำแนกตามเพศ.....	47

๗

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากร ที่ดีขององค์กร หรือสังคม จำแนกตามเพศ.....	48
4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเคารพในคุณค่า ของความเป็นมนุษย์ จำแนกตามเพศ.....	49
4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ	

ความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามเพศ	50
4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความ รับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน จำแนกตามอายุ.....	51
4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลัก ความถูกต้องในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	52
4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติ ต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมจำแนกตามอายุ.....	53
4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใส และเปิดเผยตรงไปตรงมา จำแนกตามอายุ.....	54
4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้าง คุณค่าของธุรกิจในระยะยาวจำแนกตามอายุ.....	55
4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริม หลักการบริหารอันเป็นเลิศจำแนกตามอายุ.....	56
4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็น ประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม จำแนกตามอายุ.....	57
4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ ความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุ	58

ฎ

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพใน คุณค่าของความเป็นมนุษย์ จำแนกตามอายุ.....	59
4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลัก	

ความถูกต้องในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่าย อย่างเสมอภาคและยุติธรรมจำแนกตามระดับการศึกษา.....	62
4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใส และเปิดเผย ตรงไปตรงมา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63
4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้าง คุณค่าของธุรกิจในระยะยาวจำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริม หลักการบริหารอันเป็นเลิศจำแนกตามระดับการศึกษา.....	65
4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากร ที่ดีขององค์กร หรือสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพใน คุณค่าของความเป็นมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
4.30 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ ความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
4.31 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน จำแนกตามอายุงาน.....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.32 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลัก ความถูกต้องในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน.....	70
4.33 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อ ทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมจำแนกตามอายุงาน.....	71
4.34 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใส	

และเปิดเผยตรงไปตรงมา จำแนกตามอายุงาน.....	72
4.35 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้าง คุณค่าของธุรกิจในระยะยาวจำแนกตามอายุงาน.....	73
4.36 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริม หลักการบริหารอันเป็นเลิศจำแนกตามอายุงาน.....	74
4.37 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากร ที่ดีขององค์กร หรือสังคม จำแนกตามอายุงาน.....	75
4.38 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพใน คุณค่าของความเป็นมนุษย์ จำแนกตามอายุงาน.....	76
4.39 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ ความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุงาน.....	77
4.40 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	78
4.41 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความ ถูกต้องในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	79
4.42 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อ ทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.43 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความ โปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมา จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	80
4.44 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้าง คุณค่าของธุรกิจในระยะยาวจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	81
4.45 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริม	

หลักการบริหารอันเป็นเลิศจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	82
4.46 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากร ที่ดีขององค์กร หรือสังคม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	83
4.47 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพใน คุณค่าของความเป็นมนุษย์ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	84
4.48 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ ความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	85
4.49 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน จำแนกตามกลุ่มงาน.....	86
4.50 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลัก ความถูกต้องในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มงาน.....	87
4.51 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อ ทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมจำแนกตามกลุ่มงาน.....	88
4.52 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใส และเปิดเผยตรงไปตรงมา จำแนกตามกลุ่มงาน.....	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.53 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้าง คุณค่าของธุรกิจในระยะยาวจำแนกตามกลุ่มงาน.....	90
4.54 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริม หลักการบริหารอันเป็นเลิศจำแนกตามกลุ่มงาน.....	91
4.55 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นประชากร	

ที่ติขององค์กร หรือสังคม จำแนกตามกลุ่มงาน.....	92
4.56 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพใน คุณค่าของความเป็นมนุษย์ จำแนกตามกลุ่มงาน.....	93
4.57 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ ความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามกลุ่มงาน.....	94

D
P
U

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)
ชื่อผู้เขียน	อิสริย์ เกียรติพิทักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิสรณ์ พงศ์ชัยหล้า
สาขา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2548

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบระดับการเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเป็นบรรษัทภิบาลจำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ได้แก่ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และอำนวยการ กลุ่มพัฒนาผลิตภัณฑ์ และกลุ่มการตลาดและบริการ จำนวนทั้งสิ้น 393 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลและกลุ่มงาน ส่วนตัวแปรตามได้แก่ ระดับความเป็นบรรษัทภิบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ และการทดสอบสมมติฐานด้วย F-test และ t-test ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปีมากที่สุด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 11 – 20 ปี ส่วนใหญ่ไม่เป็นผู้บริหาร และปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการมากที่สุด

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนในด้านการเป็นประชากรที่ดีขององค์กรหรือสังคมมากที่สุด

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นบรรษัทภิบาลแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีความแตกต่างกันด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบ ต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตน การยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างสม่ำเสมอภาคและยุติธรรม ความโปร่งใสและเปิดเผย ตรงไปตรงมา การมุ่งสร้าง

คุณค่าของธุรกิจในระยะยาว การมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศ ส่วนความคิดเห็นด้านการเป็นประชากรที่ดีขององค์กรหรือสังคมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความโปร่งใสและเปิดเผย ตรงไปตรงมา การเป็นประชากรที่ดีขององค์กร และสังคม และการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

โดยภาพรวมแล้ว พบว่า ความคิดเห็นด้านการเป็นประชากรที่ดีขององค์กรหรือสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใสและเปิดเผย ตรงไปตรงมา มุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศ มีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตน เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ และปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาค ตามลำดับ

Thesis Title	The Corporate Governance of TOT Public Company Limited
Author	Isaree Kietpitak
Thesis - Advisor	Asst. Prof. Dr. Adilla Pongyeela
Department	Business Administration
Academic Year	2005

Abstract

The objective of this research is to analyze the level of corporate governance of TOT Public Company Limited by comparing the employees' opinion towards the level of the corporate governance from different characteristic of populations.

This research is the survey research. The sampling group includes of 393 TOT employees from Corporate, Product Development and Marketing and Service. The questionnaire is used as the tool to collect the data. The characteristic of personality and job function are the independent variables whereas the level of corporate governance is the dependent. Data analysis for this research consists of frequencies, percentages, F-test and t- test The results are as follows.

The characteristic of TOT employees sampling group is mostly female. Most of them age between 31-40 years, have a bachelor degree with 11-20 work years and have non-management function. Mostly, they work in Corporate.

The questionnaire result indicates that the opinion of the sampling group towards TOT corporate governance shows the highest score on Corporate Citizenship.

By Hypothesis testing, it was found that the personnel with different characteristics have a different level of opinion towards the corporate governance. But the personnel with differences in gender, age, education, work year and position have no difference in level of opinion towards Accountability, Responsibility, Equitable Treatment, Transparent, Long-Term Value Added Creation to Stakeholders, Promotion of Best Practices and Corporate Citizenship

It is also found that the personnel with different job function have no difference in their opinions towards Responsibility, Transparent, Corporate Citizenship and Human Dignity

In conclusion, we find that the opinion towards Corporate Citizenship has the highest score following by Responsibility, Transparent, Long-Term Value Added Creation to Stakeholders, Promotion of Best Practices, Accountability, Human Dignity and Equitable Treatment, respectively.

DRU

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวคิดเรื่อง Good corporate governance เข้ามาเผยแพร่และมีบทบาทในประเทศไทยมากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อสร้างการยอมรับได้ในตลาดโลก รองรับแผนการเปิดเสรีทางการค้า เรื่องของ Corporate governance ก็ได้เผยแพร่มากขึ้นเช่นกัน โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับความโปร่งใสและความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งมีความสำคัญต่อความเชื่อมั่นของผู้ลงทุนและการเติบโตของเศรษฐกิจโดยรวม เรื่องดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับวิธีการที่แต่ละกิจการได้ใช้ในการปฏิบัติงาน และการควบคุมภายใน ขณะที่ภาครัฐจะแสดงบทบาทเป็นผู้กำหนดเกี่ยวกับกฎหมายเงื่อนไขของระเบียบวิธีปฏิบัติ เพื่อให้แต่ละองค์กรถือปฏิบัติในการพัฒนาระบบธรรมาภิบาล แต่ความรับผิดชอบหลักจะถูกกำหนดให้กับภาคเอกชนโดยปริยาย เพราะวิธีการตามแนวทางของธรรมาภิบาลนั้นช่วยให้แต่ละองค์กรใช้เงินลงทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าต่อการลงทุน

องค์รวมของบรรษัทภิบาลประกอบด้วยกระบวนการหล่อหลอมส่วนที่เป็น “รูปแบบ” และสาระ ดังนั้น การมองบรรษัทภิบาลนั้นต้องมองด้วยองค์รวมที่เป็นผลจากการหล่อหลอมภูมิปัญญาของตะวันออก (เป็นตัวตั้ง) ให้เข้ากับภูมิปัญญาของตะวันตก (เป็นตัวเสริมให้ดีขึ้น) นั่นคือการพิจารณาบรรษัทภิบาลสำหรับสังคมไทยแบบรวมส่วนมิใช่แบบแยกส่วน

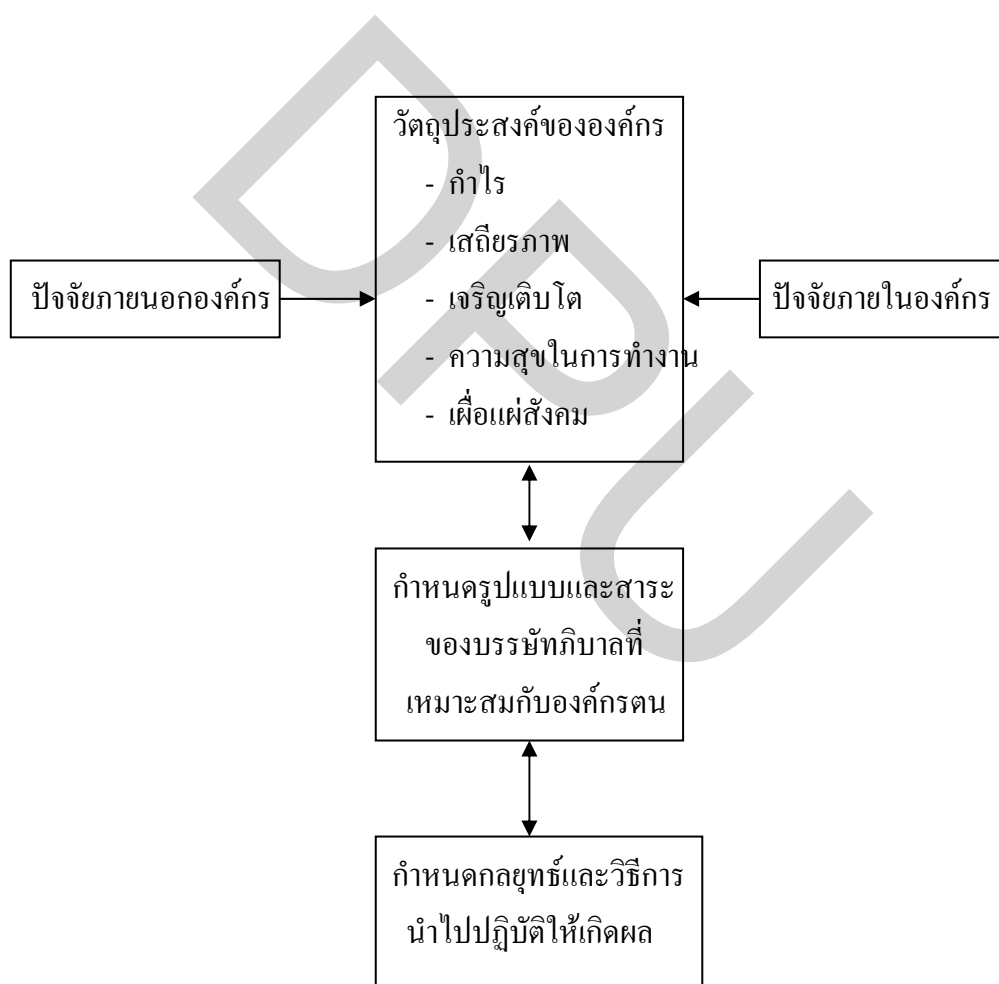
รวมส่วนหมายถึงอะไร เรากำลังหมายถึง รูปแบบและสาระที่เกิดจากการหล่อหลอมมิติ ทั้ง 3 อันได้แก่ มิติของโครงสร้างและกระบวนการมิติของจริยธรรมและคุณธรรม และมิติของความสามารถและภูมิปัญญา เมื่อเราหล่อหลอมเป็นเนื้อเดียวกันแล้ว ก็ต้องทำการทดสอบตามหลักของเหตุและผล ว่าสิ่งที่ได้มานี้มีสมรรถภาพเพียงพอที่จะทำให้การบริหารองค์กรของเราบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

เมื่อเราทดสอบตามหลักของเหตุและผลแล้ว จึงต้องหาวิธีการที่แยบยลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องมีกระบวนการวัดผล ประเมินผลที่ชัดเจน อันจะนำไปสู่กระบวนการวิวัฒนาการ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมยิ่งขึ้นไปสำหรับองค์กรของตนเอง สิ่งที่ต้องคำนึงเป็นอย่างมากในการคัดสรรสังเคราะห์และนำไปสู่การปฏิบัตินั้นควรมีลำดับขั้นตอนดังนี้

- มีความเข้าใจที่ถูกต้อง (Right Understanding)
- มีความคิดที่ถูกต้อง (Right Thinking)
- มีการสื่อความที่ถูกต้อง (Right communication)

- มีความมุ่งมั่นที่ถูกต้อง (Right Commitment)
- มีการกระทำที่ถูกต้อง (Right Conduct)
- มีการกำกับที่ถูกต้อง (Right Monitoring)
- มีการประเมินที่ถูกต้อง (Right Assessment)

ดังนั้น โดยสรุปว่า องค์กรของบรรษัทภิบาลควรประกอบด้วย “รูปแบบ” “สาระ” และ “การนำไปใช้ให้เกิดผล” ดังแสดงไว้ในภาพที่ 1.1 (เกียรติศักดิ์ จีระเชียรนาถ, 2542 : 15-16)



ภาพที่ 1.1 องค์กรของบรรษัทภิบาล

ธรรมาภิบาลภาคเอกชนที่ดี จึงมีรากฐานตั้งอยู่บนหลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ความรับผิดชอบ (Accountability) ซึ่งได้แก่ ความรับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารต่อผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ด้วย เช่น รัฐ เจ้าหนี้ พนักงานและสังคม โดยผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานของบริษัท ในขณะที่กรรมการในฐานะตัวแทนผู้ถือหุ้น จะเป็นผู้ตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร (Monitor) และความถูกต้องของระบบบัญชี (Auditing)

2. ความโปร่งใส (Transparency) ซึ่งได้แก่ ความโปร่งใสในการบริหารธุรกิจเพื่อให้ผู้ถือหุ้นมั่นใจได้ว่า การดำเนินธุรกิจนั้นเป็นไปในแนวทางที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น โดยผู้บริหารหรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่ไม่ได้มีการแสวงหาผลกำไรส่วนตัว ทั้งนี้รูปแบบการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใสควรมีลักษณะสำคัญบางประการดังนี้

- 2.1 โครงสร้างของกรรมการต้องเป็นอิสระจากผู้บริหาร
- 2.2 เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงิน รายละเอียดเกี่ยวกับธุรกรรมที่ผู้บริหารหรือกรรมการมีส่วนได้เสียกับบริษัท ตลอดจนข้อกำหนดว่าด้วยธรรมาภิบาลของบริษัท
- 2.3 มีระบบบัญชีที่ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันการณ์แก่ผู้ลงทุน (ผู้ถือหุ้น) และมีการตรวจสอบบัญชีที่ได้มาตรฐาน (Audit committee)
- 2.4 มีการวางข้อกำหนดพฤติกรรมของกรรมการและผู้บริหาร (Code-of-Conduct)
- 2.5 หลีกเลี่ยงการถือหุ้นไขว้ (Cross หรือ Interlocking Shareholding) เพื่อป้องกันมิให้มีการแสวงหาผลประโยชน์ อันจะทำให้เป้าหมายของการบริหารงานไม่เป็นไปเพื่อการแสวงหาประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้นของบริษัท

3. ความเสมอภาค ซึ่งได้แก่ ผู้ถือหุ้นรายย่อยจะมีสิทธิได้รับผลประโยชน์จากการประกอบธุรกิจเทียบกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ แต่ผู้ถือหุ้นรายย่อยจะต้องมีความสามารถที่จะพิทักษ์ผลประโยชน์ของตนเองได้ (Minority Shareholder's right) เพื่อจะได้ปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง โดยผู้ถือหุ้นรายย่อยจะต้องเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้น หรือใช้สิทธิในการออกเสียงเลือกตั้งกรรมการ เปลี่ยนหรือปลดกรรมการ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสำคัญของธุรกิจตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายมหาชน รวมไปถึงสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของบริษัท (Access to Information)

ฉะนั้น ธรรมาภิบาลของภาคเอกชนนั้นจะเน้นที่การสร้าง “ภูมิคุ้มกัน” ให้แก่องค์กรธุรกิจด้วยการให้กรรมการและผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดไม่น้อย โกง ไม่เอาัดเอาเปรียบให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวม ซึ่งจะเป็นผลดีต่อทั้งองค์กรธุรกิจนั้น ๆ เพราะจะได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ ทำให้ธุรกิจสามารถพัฒนาไปอย่างยั่งยืนและมั่นคง และยังเป็นผลดีต่อประเทศชาติ เนื่องจากสามารถสร้างความแข็งแกร่งให้แก่ระบบเศรษฐกิจและสังคมได้

ทั้งนี้ ในการนำแนวคิดบรรษัทภิบาลมาประยุกต์ใช้ในองค์กรธุรกิจ สิ่งสำคัญที่สุดที่จะต้องคำนึงถึงก็คือ ความซื่อสัตย์สุจริตของกรรมการและผู้บริหารเพราะเป็นบุคคลที่มีบทบาทสูงสุดในการบริหารจัดการองค์กร หากกรรมการและผู้บริหารมีจรรยาบรรณและจริยธรรมในการประกอบธุรกิจ ยึดมั่นในความเพียงพอตามแนวทางของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ได้ทรงชี้แนะไว้ ไม่โลภ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว จักพอใจในส่วนแบ่งของผลกำไรตามที่สมควรจะได้รับองค์กรธุรกิจนั้นจะได้รับความเชื่อถือและศรัทธาจากสังคมเป็นอย่างมาก (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2545 : 20 - 21)

ดังนั้น บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ดำเนินงานด้านการให้บริการโทรศัพท์พื้นฐานภายในประเทศ ได้จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทฯ เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2545 โดยมีกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมด มีบุคลากรในองค์กรเป็นจำนวนทั้งสิ้น 21,145 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2547) โครงสร้างบริษัทแบ่งเป็น 3 กลุ่มงาน คือ กลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการ กลุ่มพัฒนาธุรกิจ และกลุ่มการตลาดและบริการ (ข้อมูล ณ วันที่ 12 พฤษภาคม 2547) มีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ เราจะเป็นบริษัทสื่อสารชั้นนำในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเป็นผู้นำในตลาดประเทศไทย บริษัทได้ให้ความสำคัญในการพัฒนากรอบแนวความคิดเรื่อง Good Corporate Governance เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานธุรกิจเอกชน ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มต่อบริษัทได้อย่างต่อเนื่องและสามารถช่วยสร้างศรัทธาและความมั่นใจแก่นักลงทุน ทั้งนี้ได้พัฒนากลอบแนวคิดบรรษัทภิบาล โดยยึดหลักที่เป็นมาตรฐานสากลที่เป็นมาตรฐานของการกำกับดูแลกิจการ มี 8 ประการ คือ

1. มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง (Accountability)
2. ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติภาระหน้าที่ (Responsibility)
3. ปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรม (Equitable Treatment)
4. มีความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมา (Transparent)
5. มุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Long-Term Value Added Creation to Stakeholders)
6. มุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศในองค์กร (Promotion of Best Practices)
7. เป็นประชากรที่ดีขององค์กรหรือสังคม (Corporate Citizenship)
8. เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ (Human Dignity)

คณะกรรมการฝ่ายบริหารของบริษัท ได้เริ่มศึกษาตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. 2541 – 2545 และพัฒนาแนวคิดของการบริหารจัดการตามแนวทางบรรษัทภิบาล โดยมีการจัดทำแนวทางกำกับการดูแลการบริหารงานของบริษัท (Corporate Guideline) และมีการทบทวนให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ของบริษัท และสภาพแวดล้อมด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ อาทิ พระราชบัญญัติ
คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 และแก้ไข พ.ศ. 2519 ,
พ.ศ. 2520 , พ.ศ. 2543 หลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจตามมติ
คณะรัฐมนตรี วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 และข้อบังคับที่ใช้ในการจดทะเบียนเป็นบริษัท ทศท
คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2545 ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติบริษัท
มหาชน พ.ศ. 2535 (สุรภิ แยมน้อย, 2547 : 3)

คณะกรรมการตรวจสอบ AUDIT COMMITTEE ได้จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี
เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2541 ในเรื่องการจัดให้มีกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate
Governance) สำหรับรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการตรวจสอบจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับดูแล
การดำเนินงานและการบริหารงานจากการแปลงสภาพเป็นบริษัท

ดังนั้น เพื่อเป็นการควบคุมคุณภาพของบริการและให้ความคุ้มครองแก่ผู้บริโภค บริษัท
จึงได้วางแนวทางการกำกับดูแลการให้บริการไว้ โดยจัดตั้งหน่วยงานขึ้นทำหน้าที่กำกับดูแลทั้งใน
ด้านคุณภาพการให้บริการและด้านอัตราค่าบริการ โดยดำเนินการภายใต้กรอบของสัญญา และยึด
หลักเกณฑ์ตามข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งของบริษัท และบริษัทได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการ
กำกับดูแลที่ดีอย่างต่อเนื่อง มีเจตจำนงอันแน่วแน่ในการดำเนินงานตามบรรษัทภิบาล แต่มักจะ
ประสบกับปัญหาที่เกี่ยวกับบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นบรรษัท-
ภิบาลที่แตกต่างกันอยู่ ทำให้ไม่ทราบระดับและคุณลักษณะการเข้าไปบรรษัทภิบาลว่าอยู่ในระดับ
ใด ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาความเป็นไปต่าง ๆ ขององค์กรนี้เกี่ยวกับระดับใน
การเข้าเป็นบรรษัทภิบาล คุณลักษณะความเป็นบรรษัทภิบาลอยู่ในระดับใด บุคลากรอยู่ใน
หน่วยงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นบรรษัทภิบาลที่แตกต่างกันอย่างไร ซึ่งบริษัทก็เป็น
องค์กรที่มีรูปแบบในการบริหารงานอย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาบริษัท ทีโอที จำกัด
(มหาชน) ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีรูปแบบการบริหารอย่างชัดเจน และมีผลการดำเนินงานที่
ประสบความสำเร็จแห่งหนึ่งในบรรดารัฐวิสาหกิจไทย และในการทำวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์
อย่างยิ่งต่อผู้บริหารในองค์กร โดยสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อ
แก้ไขปรับปรุงการพัฒนาองค์กรให้เป็นบรรษัทภิบาลในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อตรวจสอบระดับการเป็นบรรษัทภิบาลของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด
(มหาชน)

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเป็นบรรษัทภิบาลจำแนกตาม
ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

1.3.1 บุคลากรที่มีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นบรรษัทภิบาลแตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรที่เป็นผู้บริหารและไม่เป็นผู้บริหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นบรรษัทภิบาลขององค์กรไม่แตกต่างกัน

1.3.3 บุคลากรที่อยู่ในกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นบรรษัทภิบาลแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา (Content) การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเนื้อหาเรื่องบรรษัทภิบาล

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร (Population) ทำการศึกษาเฉพาะบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 21,145 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2547) ประกอบด้วยพนักงานชายจำนวนทั้งสิ้น 12,596 คน พนักงานหญิง 8,549 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร (Variable) ทำการศึกษาตัวแปรดังต่อไปนี้

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

- คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และอายุงานในองค์กร

- สถานภาพในการทำงานในองค์กร ได้แก่ ผู้บริหาร ไม่ใช่ผู้บริหาร

1.4.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ระดับความเป็นบรรษัทภิบาล โดยวัดจากองค์ประกอบตัวแปร คือ

1. มีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตน
2. ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติภาระหน้าที่
3. ปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรม
4. มีความโปร่งใสและเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา
5. มุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
6. มุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศในองค์กร
7. เป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม
8. เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์

1.5 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

บรรษัทภิบาล (การกำกับดูแลกิจการที่ดี) หมายถึง ระบบที่จัดให้มีกระบวนการและโครงสร้างของภาวะผู้นำ และการควบคุมของกิจการให้มีความรับผิดชอบตามหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อรักษาเงินลงทุนและเพิ่มคุณค่าให้กับผู้ถือหุ้นในระยะยาว ภายในกรอบการมีจริยธรรมที่ดี โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นและสังคมโดยรวม

มีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน หมายถึง ความรับผิดชอบของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มิได้มีเพียงแก่ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น หากแต่ต้องแสดงความรับผิดชอบต่อผู้มีผลประโยชน์ร่วมทุก ๆ กลุ่มอย่างครบถ้วน

ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ

ปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรม หมายถึง ทุกคนจะได้รับความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน หากมีการร้องเรียนต้องมีคำอธิบายได้

มีความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมา หมายถึง ต้องมีความโปร่งใสใน 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้
2. มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส คือ มีการแสดงผลประกอบการอย่างโปร่งใสและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาว หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ โดยมองการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการในระยะยาวที่จะสนองภารกิจโดยไม่ทำลายขีดความสามารถในระยะสั้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มมูลค่าใด ๆ นั้น จะต้องเป็นการเพิ่มความสามารถในทุกด้านเพื่อการแข่งขัน

มุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศ หมายถึง การส่งเสริมพัฒนาการกำกับดูแลและจรรยาบรรณที่ดีในการประกอบธุรกิจ

เป็นประชากรที่ดีขององค์กรหรือสังคม หมายถึง การมีพฤติกรรมองค์กรที่ดี เป็นองค์กรที่มุ่งแสวงหากำไรจากการแข่งขันที่เป็นธรรมและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ หมายถึง การไม่มีความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติ เช่น การไม่กีดกันและแบ่งแยกเกี่ยวกับสีผิว เชื้อชาติ ภาษา ตระกูล หรือเพศ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในองค์กรได้นำผลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขของการเป็นองค์กรที่มีการกำกับดูแลที่ดี เป็นพลเมืองดีของสังคม ทั้งในระดับประเทศและสากล

1.6.2 เป็นการขยายผลทางด้านความรู้ ความเข้าใจ ความมุ่งมั่น ในเรื่องของการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติเชิงบรรษัทภิบาลได้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจค้นคว้าในเรื่องนี้ต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิด และสมมติฐานในการทำวิจัย โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 บทความเกี่ยวกับความเป็นบรรษัทภิบาล
- 2.2 มติคณะรัฐมนตรีประจำปี 2541
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

2.1 บทความเกี่ยวกับความเป็นบรรษัทภิบาล

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2545 : 22-23) อธิบายว่า “หากกรรมการและผู้บริหารมีจรรยาบรรณ และจริยธรรมในการประกอบธุรกิจ ยึดมั่นในความพอเพียงตามแนวทางของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ได้ทรงชี้แนะไว้ ไม่โลภ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว รู้จักพอใจในส่วนแบ่งของผลกำไรตามที่สมควรจะได้รับ องค์กรธุรกิจนั้นจะได้รับความเชื่อถือ และศรัทธาจากสังคมเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุนี้ แนวคิดของบรรษัทภิบาลจึงน่าจะเริ่มต้นที่การพัฒนาจิตสำนึกของ “คน” ให้ยึดมั่นคติไทยโบราณที่ว่า “ซื่อกินไม่หมด คดกินไม่นาน” เพื่อนำความสำเร็จมาสู่บรรษัทภิบาลของไทยในอนาคต”

วรรณศรี ของวงษ์รักษ์ (2544 : 1) ให้คำนิยามว่า “การเป็นบรรษัทภิบาล คือ ระบบควบคุม หรือการใช้อำนาจของบริษัทที่ดีที่ถูกต้องในการควบคุมกำกับดูแลบริษัทให้เป็นที่เชื่อถือว่ามีระบบการบริหารที่ดีโปร่งใส”

อาเธอร์ ลีวิท (ประธาน กตต. สหรัฐอเมริกา US SEC อ้างถึงใน เกียรติศักดิ์ จีระเชิรนาถ, 2542 : 23) ให้คำนิยามของการเป็นบรรษัทภิบาล คือ

- ความบริบูรณ์ของความประพฤติ (Integrity to Character)
- ความบริบูรณ์ของสารสนเทศ (Integrity of Information)
- ความบริบูรณ์ของการตรวจสอบและการปฏิบัติตามกฎ (Integrity of Auditing and Compliance Systems)

ชาลส์เฟอร์ และวิสนีย์ ได้คำจำกัดความบรรษัทภิบาลในรายงานต่อธนาคารโลกปี ค.ศ. 1997 (Shleifer and Vishny, 1997 อ้างถึงใน เกียรติศักดิ์ จีระเชิรนาถ, 2542 : 23) ว่า “การเป็น

บรรษัทภิบาล คือ ความมั่นใจว่ากรรมการ (จากภายนอก) และฝ่ายจัดการ (ลูกจ้าง) ได้กระทำอย่างเต็มที่เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของผู้ลงทุนภายนอก (คือเจ้าหนี้ และผู้ถือหุ้น)”

สังเวียน อินทรวิชัย (2545 : 24-25) ให้คำนิยามว่า “Corporate Governance” หรือ “การกำกับดูแลกิจการ หรือ “ธรรมรัฐ” “ธรรมาธิบาล” หมายถึง ระบบซึ่งใช้ชี้นำและควบคุมบริษัท”

ชาญชัย จารุวัตร (2545 : 103-104) กล่าวไว้ว่า “ผลการสำรวจที่มีความสมบูรณ์ และสามารถแสดงระดับการกำกับดูแลกิจการไทยได้อย่างครบถ้วนและเป็นไปตามมาตรฐานสากล จึงมีการใช้หลักการกำกับดูแลกิจการของ Organisation for Economic Co-operation and Development หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า OECD มาเป็นเกณฑ์ในการสำรวจ โดยสามารถแบ่งหมวดหมู่ในการสำรวจตามความสำคัญในการสำรวจได้ดังนี้

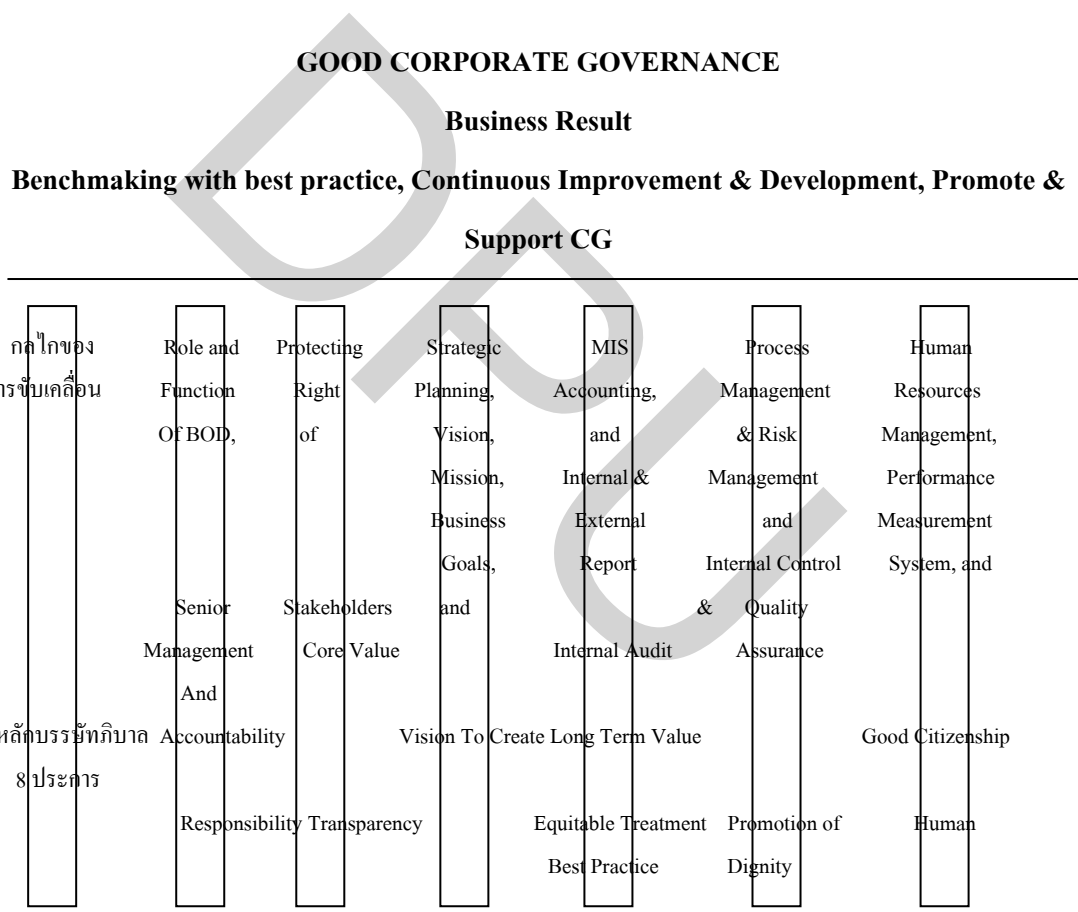
1. Rights of shareholders เป็นหมวดหมู่ที่ต้องการมุ่งเน้นว่ากิจการนั้นมีการป้องกันและให้สิทธิแก่ผู้ถือหุ้นตามที่ควรจะเป็นหรือไม่
2. Equitable Treatment of shareholders โดยต้องการมุ่งเน้นว่า กิจการนั้นมีการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกราย
3. Role of stakeholders โดยต้องการมุ่งเน้นว่า กิจการนั้นมีการเปิดโอกาสและเอื้ออำนวยให้ผู้มีส่วนได้เสียกับกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือไม่
4. Disclosure and transparency โดยต้องการมุ่งเน้นว่ากิจการนั้นมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง โปร่งใสและตรงต่อเวลาหรือไม่
5. Board Responsibilities โดยต้องการมุ่งเน้นว่า กิจการนั้นมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการในการกำกับดูแลกิจการหรือไม่ และคณะกรรมการสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการกำกับดูแลการบริหารงานของฝ่ายบริหารได้หรือไม่

ขุนทอง ลอเสวีวานิช (2546 : 72) อธิบายว่า “เราไม่พบความเชื่อมโยงระหว่างคำตอบแทนของผู้บริหารกับการเปลี่ยนจากบริษัทที่ดีเป็นบริษัทที่ยิ่งใหญ่ เป้าหมายของการจ่ายคำตอบแทนนั้นไม่ใช่เพื่อจูงใจให้คนที่ไม่มีความสามารถที่เพียงพอสร้างผลงานที่ดี แต่เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมมาอยู่กับบริษัทในตอนแรก และรักษาคนเหล่านี้เอาไว้”

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2544 : 62-63) อธิบายว่า “การ Benchmark เป็นกระบวนการต่อเนื่องในการวัดผลิตภัณฑ์บริการและการดำเนินงานของธุรกิจเทียบกับคู่แข่งที่เข้มแข็งที่สุด หรือบริษัทที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำในอุตสาหกรรม เราอาจจะจำแนกประเภทของการทำ Benchmark ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ การ Benchmark ภายในองค์กร การ Benchmark กับคู่แข่ง การ Benchmark ตามหน้าที่ และการ Benchmark ทั่วไป การ Benchmark จะเป็นกระบวนการต่อเนื่อง มิได้ทำครั้งเดียวจบ แต่จะต้องวางแผนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ และความ

ต้องการของธุรกิจ โดยที่กระบวนการทำ Benchmark จะประกอบด้วยช่วงเวลาที่สำคัญ 5 ระยะ ได้แก่

- ระยะที่ 1 : การวางแผน
- ระยะที่ 2 : การวิเคราะห์
- ระยะที่ 3 : การบูรณาการ
- ระยะที่ 4 : การปฏิบัติ
- ระยะที่ 5 : การเติบโตเต็มที่



ภาพที่ 2.1 องค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ที่มา : บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (2546). “สารสนเทศฉบับพิเศษ ครอบคลุม 1 ปี.”
หน้า 88-92.

หลักการสำคัญในการกำกับดูแลที่ดีของ บมจ. ทีโอที

บมจ. ทีโอที มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลที่ดีอย่างเคร่งครัด มุ่งปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์โดยรวมของประชาชนเป็นหลัก

บมจ. ทีโอที ยึดหลักสำคัญในการกำกับดูแลกิจการที่ดี 8 ประการ ดังนี้

1. ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติภาระหน้าที่ หรือความสำนึกในหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ (Responsibility)

2. มีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตน (Accountability) ความรับผิดชอบของ บมจ. ทีโอที มิได้มีเพียงแก่ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น หากแต่ต้องแสดงความรับผิดชอบต่อผู้มีประโยชน์ร่วมทุก ๆ กลุ่มอย่างครบถ้วน

3. ปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอและยุติธรรม (Equitable Treatment) เช่นการจัดซื้อจัดจ้างต้องให้ทุกคนได้รับความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน หากมีการร้องเรียนต้องมีคำอธิบายได้

4. มีความโปร่งใส (Transparent) กล่าวคือ ต้องมีความโปร่งใสใน 2 ลักษณะ ดังนี้

(1) ความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้

(2) มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส (Transparency of Information Disclosure)

คือ มีการแสดงผลประกอบการอย่างโปร่งใสแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5. มุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Long-Term Value-Added Creation to Stakeholders) หรือการมีวิสัยทัศน์ โดยมองการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการในระยะยาว ที่จะสนองภารกิจโดยไม่ทำลายขีดความสามารถในระยะสั้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มมูลค่าใด ๆ นั้น จะต้องเป็นการเพิ่มความสามารถในทุกด้านเพื่อการแข่งขัน

6. มุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศในองค์กร (Promotion of Best Practices) คือ การส่งเสริมพัฒนาการกำกับดูแล และจรรยาบรรณที่ดีในการประกอบธุรกิจ

7. ประชากรที่ดีขององค์กรหรือสังคม (Corporate Citizenship) คือการมีพฤติกรรมองค์กรที่ดี เป็นองค์กรที่มุ่งแสวงหากำไรจากการแข่งขันที่เป็นธรรมและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม เช่น การนำเสนอสินค้าและบริการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยพิจารณาถึงความปลอดภัยเป็นที่ตั้ง การทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม และการเห็นความสำคัญของสิ่งแวดล้อม

8. เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) การไม่มีความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติ เช่น การไม่กีดกันและแบ่งแยกเกี่ยวกับสีผิว เชื้อชาติ ภาษา ตระกูล หรือเพศ

กลไกการขับเคลื่อน 7 ประการ

1) บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท กรรมการ/อนุกรรมการ กรรมการผู้จัดการใหญ่ และฝ่ายบริหาร (Role and Function of Board, Committees and Senior Management)

ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท กรรมการผู้จัดการใหญ่ และฝ่ายบริหาร ในการนำการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้น การดำเนินบทบาทหน้าที่ จะเป็นไปอย่างมีคุณภาพหรือไม่เพียงใด จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ คือ องค์กรประกอบ คุณสมบัติ และที่มาของคณะกรรมการ กรรมการผู้จัดการใหญ่ และบุคคลที่คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งขึ้นเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใดแทน

2) การให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Protecting Right of Stakeholders)

การมีหน่วยงาน/ระบบงานและกระบวนการในการรับรู้ เรียนรู้ ความต้องการทั้งในส่วนของผู้ถือหุ้น/ผู้ลงทุน พนักงาน ลูกค้าและประชาชน คู่ค้าและ/หรือเจ้าหนี้ คู่แข่งทางการค้า รวมถึงสังคมส่วนรวม เพื่อตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านั้น

3) การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning)

การจัดกระบวนการเรียนรู้และสร้างสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตั้งอยู่บนฐานข้อมูลจริง และความสามารถหลักขององค์กร และมีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างและส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง

4) สารสนเทศและการวิเคราะห์ (Information and Analysis)

การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและระบบการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในทุก ระดับและทุกส่วนในองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ทันเวลา ทันความต้องการใช้และทิศทางของธุรกิจอยู่เสมอ มีการเก็บรักษาอย่างปลอดภัยและสามารถให้บริการข้อมูล ที่ถูกต้องและรวดเร็วแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างโปร่งใส เพียงพอและทั่วถึง

5) การบริหารกระบวนการ (Process Management)

การจัดการกระบวนการของหน่วยงานต่าง ๆ การประสานงานและความร่วมมือในการออกแบบผลิตภัณฑ์/บริการ การส่งมอบ การทดสอบ การตรวจประเมิน กระบวนการเพื่อยกระดับประสิทธิภาพให้สูงขึ้นอยู่เสมอ รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการให้เกิดขึ้นความต้องการ และทิศทางของธุรกิจ พร้อมทั้งการเผยแพร่การปรับปรุงให้แก่หน่วยงานหรือกระบวนการอื่นๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

6) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การจัดการศึกษา/ฝึกอบรม การรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจทั้งในเรื่องผลตอบแทน การยกย่องชมเชย การให้รางวัล การพัฒนาสายอาชีพ และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ที่ช่วยให้พนักงานสามารถใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กร ซึ่งจะโน้มนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ เป็นองค์กรและบุคลากรที่พึงประสงค์ของสังคม

7) จากผลของการปฏิบัติในข้อ 1 ถึง 6 ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจซึ่งต้องมีการเปรียบเทียบกับองค์กรที่เป็นเลิศ (Business Result & Benchmarking with Best Practices)

ทรงเดช ประดิษฐ์สมานนท์ (2546 : 1) อธิบายว่า “บรรษัทภิบาลที่ดีของบริษัทจดทะเบียนต้องอาศัยคณะกรรมการเป็นตัวหลักสำคัญ โดยเฉพาะในส่วนของการทำงานกำกับดูแลให้บริษัทมีระบบการควบคุมภายในแบบมีอาชีพและเป็นสากล ตลอดจนมีระบบการรายงานทางการเงินที่โปร่งใสและน่าเชื่อถือ”

เกียรติศักดิ์ จีรเชียรนาถ (2542 : 23) อธิบายว่า “กลไกของบรรษัทภิบาลที่ควรจะมีเกิดขึ้นในประเทศไทย ควรจะประกอบด้วยกลไก 2 กลุ่ม ได้แก่

1. กลไกที่มีผลบังคับตามกฎหมาย
 - กฎหมายทางเศรษฐกิจ
 - หลักเกณฑ์การจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์
 - ประกาศหรือหลักเกณฑ์จากผู้พิทักษ์กฎ
2. กลไกที่มีผลต่อมูลค่าและชื่อเสียงของบริษัทหรือองค์กร
 - สื่อมวลชน
 - นักลงทุนประเภทสถาบัน
 - พันธมิตรทางธุรกิจ
 - สถาบันเจ้าหนี้และเครดิต
 - สถาบันวิชาชีพและองค์กรอิสระ
 - มีหลักการเพื่อความยุติธรรม และเกิดความเสมอภาคแก่คนทุกกลุ่ม
 - มีการส่งเสริมพัฒนาภายใต้หลักการแข่งขันที่เสรีและความเสมอภาค
 - กรอบใหญ่ของกฎหมายต้องมีทิศทางที่ชัดเจน ไม่สร้างความหวุ่นไหวแก่ผู้อยู่ได้

กฎหมาย

- กระบวนการบังคับใช้และกระบวนการยุติธรรมต้องมีความกระชับ”

เกียรติศักดิ์ จีรเชียรนาถ (2542 : 12) อธิบายว่า คณะกรรมการบริษัทและฝ่ายบริหารของบริษัทใดก็ตามที่ใช้หลักการของบรรษัทภิบาลที่อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความรับผิดชอบ
2. ความยุติธรรม
3. ความโปร่งใส

2.2 มติคณะรัฐมนตรี ประจำปี 2541

ธารินทร์ นิมมานเหมินท์ (2541 : 18-19) อธิบายว่า “กรรมการพึงบริหารงานโดยหลีกเลี่ยงความขัดแย้งผลประโยชน์ส่วนตัวต่อผลประโยชน์ขององค์กร เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ผลประโยชน์ข้างต้นรวมถึง

1. ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจากการเป็นกรรมการ
2. ไม่ใช้ความลับขององค์กรในทางที่ผิด
3. ไม่เป็นกรรมการในบริษัทที่เป็นคู่แข่งกันขององค์กร
4. ไม่มีผลประโยชน์ในการทำสัญญาขององค์กร

กรรมการต้องบริหารงานด้วยความระมัดระวังและไม่สร้างข้อผูกมัดที่อาจขัดแย้งกับหน้าที่ของตนในภายหลัง

กรรมการต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบจากการทำงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

กรรมการต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2541 : 344-345) กล่าวว่า “ให้ข้าราชการพลเรือนปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง”

สถานการณ์ปัจจุบันทางการจัดการของ บมจ. ทีโอที

บมจ. ทีโอที ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทให้ใช้แนวทางการกำกับดูแลกิจการของ ทีโอที ตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2547 และขณะนี้อยู่ระหว่างการปรับปรุงแนวทางและ

หลักการกำกับดูแลกิจการของ บมจ. ทีโอที ให้เป็นปัจจุบัน และรองรับการเสนอขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ตามแผนแม่บทและกลยุทธ์การกำกับดูแลกิจการที่ดี ปี 2549 – 2550 ของ บมจ. ทีโอที และแผนปฏิบัติการประจำปี 2549 ที่ได้รับความเห็นชอบในการประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ ได้กำหนดให้มีการวิเคราะห์ความแตกต่างในการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ บมจ. ทีโอที เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยฝ่ายกำกับดูแลกิจการที่ดีได้จัดทำข้อมูลการวิเคราะห์โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยฉบับปรับปรุงเดือนสิงหาคม 2544 ซึ่งเป็นหลักการกำกับดูแลที่ดีที่คาดหวังให้บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยปฏิบัติตาม 40 ข้อเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นให้บริษัทมีการนำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจึงได้เลือกหลักการของการกำกับดูแลกิจการที่ดีไว้ 15 ข้อ เพื่อให้บริษัทสามารถนำไปถือปฏิบัติในขั้นเริ่มแรก และเปิดเผยการปฏิบัติตามหลักการดังกล่าว รวมทั้งเหตุผลที่ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ (ถ้ามี) ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) และรายงานประจำปีของบริษัท โดยมีรายละเอียดของหลักการดังนี้

1. นโยบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการควรจัดทำรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับนโยบายหลักการกำกับดูแลกิจการของบริษัทไว้ ซึ่งควรมีข้อความระบุว่ามิโนบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทที่ครอบคลุมหลักการใดบ้าง อาทิ

- สิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสีย
- คณะกรรมการ – โครงสร้าง บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความเป็นอิสระ
- การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส
- การควบคุมและบริหารความเสี่ยง
- จริยธรรมธุรกิจ

พร้อมทั้งเปิดเผยในรายงานประจำปีให้ผู้ถือหุ้นและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ทราบโดยทั่วกัน

คณะกรรมการควรรายงานในรายงานประจำปีถึงนโยบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทว่าได้นำหลักการที่เสนอแนะไปใช้อย่างไร พร้อมสรุปสถานการณ์และเหตุผลที่ทำให้ไม่สามารถนำหลักการบางข้อมาใช้ในขั้นนี้ (ถ้ามี)

2. ผู้ถือหุ้น : สิทธิและความเท่าเทียมกัน

คณะกรรมการควรอำนวยความสะดวกโดยจัดกระบวนการประชุมผู้ถือหุ้นในลักษณะที่สนับสนุนให้มีการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกันในการเข้าประชุม ไม่ควรมี

วิธีการที่ยุ่งยากหรือมีค่าใช้จ่ายมากเกินไป และละเว้นการกระทำใด ๆ ที่เป็นการจำกัดโอกาส การศึกษาสารสนเทศของบริษัทและการเข้าประชุมของผู้ถือหุ้น

3. สิทธิของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ

ในระบบการกำกับดูแลผู้มีส่วนได้เสียหลายกลุ่มด้วยกัน ที่สำคัญได้แก่ กลุ่มลูกค้า ฝ่ายจัดการรวมลูกจ้าง คู่ค้า ผู้ถือหุ้น หรือผู้ลงทุน ผู้สอบบัญชีอิสระ ภาครัฐ และชุมชนที่บริษัทตั้งอยู่ กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียอื่น ได้แก่ สหภาพ คู่แข่ง และเจ้าหนี้ เป็นต้น แต่ละกลุ่มมีวัตถุประสงค์และความคาดหวังที่ต่างกันจากกิจการ

คณะกรรมการควรรับรู้ถึงสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย (ได้แก่ ลูกจ้าง คู่ค้า ชุมชน คู่แข่ง เจ้าหนี้ เป็นต้น) ตามที่กฎหมายกำหนดและดูแลให้มั่นใจว่าสิทธิดังกล่าวได้รับการคุ้มครองและปฏิบัติด้วยดี ทั้งนี้ ควรสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันระหว่างบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียในการสร้างความมั่งคั่ง สร้างงาน และสร้างกิจการให้มีฐานะการเงินที่มั่นคง

4. การประชุมผู้ถือหุ้น

ประธานที่ประชุมควรจัดสรรเวลาให้เหมาะสมและส่งเสริมให้ผู้ถือหุ้นมีโอกาสโดยเท่าเทียมกันในการแสดงความเห็นและตั้งคำถามใด ๆ ต่อที่ประชุมตามระเบียบวาระการประชุม และเรื่องที่เสนอ

กรรมการทุกคนโดยเฉพาะประธานคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ควรเข้าประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อตอบคำถามที่ประชุม

5. ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์

ณ ระดับสูงสุดของกิจการ คณะกรรมการควรมีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้ถือหุ้น โดยรวม

คณะกรรมการและฝ่ายจัดการมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ต่อผู้ถือหุ้น จึงควรมีระบบการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่รับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการกับฝ่ายจัดการและระหว่างคณะกรรมการกับผู้ถือหุ้นไว้ให้ชัดเจน

6. ความขัดแย้งของผลประโยชน์

คณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ และผู้ถือหุ้นควรพิจารณาจัดปัญหาความขัดแย้งของผลประโยชน์อย่างรอบคอบ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างมีเหตุมีผลและเป็นอิสระภายในกรอบจริยธรรมที่ดี ตลอดจนมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างครบถ้วน เพื่อผลประโยชน์ของบริษัทโดยรวมเป็นสำคัญ

7. จริยธรรมธุรกิจ

คณะกรรมการควรส่งเสริมให้จัดทำแนวทางเกี่ยวกับจริยธรรมธุรกิจหรือจรรยาบรรณ (code of ethics or statement of business conduct) เพื่อให้กรรมการและลูกจ้างทุกคน

ได้ทราบ และเข้าใจถึงมาตรฐานการปฏิบัติตนตามที่บริษัทและผู้ถือหุ้นคาดหวัง รวมทั้งเฝ้าสังเกตให้มีการปฏิบัติตามอย่างจริงจัง

8. การถ่วงดุลของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร

คณะกรรมการควรมีจำนวนเท่าใดและประกอบด้วยกรรมการที่เป็นผู้บริหารและกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารที่เป็นอิสระในสัดส่วนอย่างไร เป็นเรื่องที่คณะกรรมการจะกำหนดด้วยความเห็นชอบจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการที่เป็นอิสระหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดและอย่างน้อย 3 คน ทั้งนี้คุณสมบัติของกรรมการที่เป็นอิสระให้พิจารณาโดยใช้แนวทางเดียวกันกับคุณสมบัติของกรรมการตรวจสอบตามประกาศตลาดหลักทรัพย์ว่าด้วยคุณสมบัติและขอบเขตการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบ

นอกเหนือจากการมีกรรมการที่เป็นอิสระจำนวนหนึ่งในสามแล้ว ในกรณีที่บริษัทมีผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุม (controlling หรือ significant shareholders) คณะกรรมการควรมีกรรมการจำนวนหนึ่งให้เป็นที่ไปตามสัดส่วนอย่างยุติธรรมของเงินลงทุนของผู้ถือหุ้นในบริษัท

9. การรวมหรือแยกตำแหน่ง

คณะกรรมการหรือผู้ถือหุ้นควรมีเสรีที่จะเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุดกับบริษัท โดยอาจรวมบทบาทของประธานกรรมการกับของผู้จัดการใหญ่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน หรือแยกกันโดยให้กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารที่เป็นอิสระเป็นประธานกรรมการก็ได้

ไม่ว่าจะเลือกวิธีใดควรมีการแยกอำนาจหน้าที่ระหว่างกันให้ชัดเจน โดยไม่ให้คนใดคนหนึ่งมีอำนาจโดยไม่จำกัด

10. ค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหาร

- ระดับและองค์ประกอบค่าตอบแทนแก่กรรมการควรเพียงพอที่จะจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ แต่ควรหลีกเลี่ยงการจ่ายที่เกินสมควร

ค่าตอบแทนของกรรมการควรจัดให้อยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรม รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน กรรมการที่ได้รับความมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เช่น เป็นสมาชิกของคณะอนุกรรมการ ควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่มที่เหมาะสมด้วย

กรรมการที่เป็นผู้บริหารควรได้รับค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัทและผลปฏิบัติงานของกรรมการแต่ละคน

- ค่าตอบแทนของผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารระดับสูง ควรกำหนดตามหลักการและนโยบายที่คณะกรรมการกำหนด คณะกรรมการควรทบทวนข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการ (ถ้ามี) และเป็นผู้ตัดสินใจในขั้นสุดท้าย

เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทระดับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน โบนัส และ ผลตอบแทนจูงใจในระยะยาว ควรเป็นไปในแนวเดียวกันกับผลงานของบริษัทและการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารแต่ละคน

- การกำหนดค่าตอบแทนเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์ของกรรมการโดยตรง จึง ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใสและได้รับอนุมัติจากผู้ถือหุ้น กรรมการไม่ควรเข้าไปตัดสินใจใน การกำหนดค่าตอบแทนของตนเอง

ในรายงานประจำปี คณะกรรมการควรเปิดเผยถึงนโยบายค่าตอบแทนและจำนวน ค่าตอบแทนของกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงตามที่ประกาศคณะกรรมการ ก.ล.ด. กำหนด

11. การประชุมคณะกรรมการ

ควรกำหนดการประชุมไว้ล่วงหน้าเป็นประจำในการประชุม ประธานกรรมการ ควรส่งเสริมให้มีการใช้ดุลยพินิจที่รอบคอบและจัดสรรเวลาไว้อย่างเพียงพอที่ฝ่ายจัดการจะเสนอ เรื่องและมากพอที่กรรมการจะอภิปรายปัญหาสำคัญกันอย่างรอบคอบโดยทั่วกัน กรรมการมีหน้าที่ ต้องเข้าประชุมคณะกรรมการทุกครั้งยกเว้นกรณีที่มีเหตุผลพิเศษจริง ๆ และควรเปิดเผยจำนวนครั้ง ที่กรรมการแต่ละคนเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการในรายงานประจำปีด้วย

12. คณะอนุกรรมการ

คณะกรรมการควรจัดให้มีคณะอนุกรรมการชุดต่าง ๆ เพื่อช่วยศึกษาในรายละเอียด และกลั่นกรองงานตามความจำเป็นของสถานการณ์ โดยเฉพาะคณะอนุกรรมการตรวจสอบ และ คณะอนุกรรมการกำหนดค่าตอบแทน โดยกำหนดนโยบายและกรอบงานไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับ คุณสมบัติของสมาชิก หน้าที่รับผิดชอบ การดำเนินการประชุมและการรายงานต่อคณะกรรมการ สมาชิกทุกคนหรือส่วนใหญ่ควรเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและประธานอนุกรรมการควรเป็น กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารที่มีความเป็นอิสระ

13. ระบบการควบคุมและการตรวจสอบภายใน

คณะกรรมการควรจัดทำ รักษาไว้ และทบทวนระบบการควบคุมทั้งการควบคุม ทางการเงิน การดำเนินงาน และการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน (compliance controls) ตลอดจนการ จัดการความเสี่ยงและการให้ความสำคัญกับสัญญาณเตือนภัยล่วงหน้าและรายการผิดปกติทั้งหลาย คณะกรรมการควรจัดให้มีงานตรวจสอบภายในแยกเป็นหน่วยงานหนึ่งของบริษัท

14. รายงานของคณะกรรมการ

คณะกรรมการควรทำรายงานอธิบายถึงความรับผิดชอบของตนในการจัดทำ รายงานทางการเงิน โดยแสดงควบคู่กันไปกับรายงานของผู้สอบบัญชีไว้ในรายงานประจำปี รายงานของคณะกรรมการควรครอบคลุมในเรื่องสำคัญ ๆ ตามข้อพึงปฏิบัติที่ดีสำหรับกรรมการ บริษัทจดทะเบียนที่ตลาดหลักทรัพย์เสนอแนะ

15. ความสัมพันธ์กับผู้ลงทุน

คณะกรรมการควบคุมดูแลให้มั่นใจว่าบริษัทได้เปิดเผยสารสนเทศที่สำคัญของบริษัทอย่างถูกต้อง ทันเวลา และโปร่งใส โดยควรจัดให้มีหน่วยงาน หรือผู้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับ “ผู้ลงทุนสัมพันธ์” (Investor Relations) เพื่อเป็นตัวแทนในการสื่อสารกับผู้ลงทุนที่เป็นสถาบันผู้ถือหุ้น รวมทั้งนักวิเคราะห์ทั่วไปและภาครัฐที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการควรจัดทำทรัพยากรอย่างเพียงพอเพื่อช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการนำเสนอสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร (www.set.or.th)

ปัจจุบัน บมจ. ทีโอที ได้นำเสนอผู้มีอำนาจขอความเห็นชอบก่อนเพื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างในการกำกับดูแลกิจการที่ดีในเบื้องต้น โดยส่วนงานกำกับดูแลกิจการที่ดีของ ทีโอที ได้จัดทำข้อมูลทำการวิเคราะห์โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในเรื่องดังนี้

1. นโยบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการ
2. ผู้ถือหุ้น : สิทธิและความเท่าเทียมกันและการประชุมผู้ถือหุ้น
3. สิทธิของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ
4. ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์
5. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์
6. จริยธรรมธุรกิจ
7. การถ่วงดุลของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร
8. การรวมหรือแยกตำแหน่ง
9. ค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหาร
10. การประชุมคณะกรรมการ
11. อนุกรรมการ
12. ระบบการควบคุมและการตรวจสอบภายใน

การประเมินตนเองที่ปรากฏเป็นการประเมินเบื้องต้น โดยส่วนงานกำกับดูแลกิจการที่ดีหลังจากที่ บมจ. ทีโอที ได้จดทะเบียนเข้าตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแล้ว อาจจะปฏิบัติในแนวทางที่แตกต่างออกไปได้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกองค์กร และลักษณะของกิจการที่ดำเนินการอยู่ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านนโยบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการ

1. การกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัท ซึ่งคณะกรรมการได้ให้ความเห็นชอบแล้ว บมจ. ทีโอที ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทให้ใช้แนวทางการกำกับดูแลกิจการตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2547 ขณะนี้อยู่ระหว่างการปรับปรุงแนวทางและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้เป็นปัจจุบันและรองรับการเสนอขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ปัจจุบันได้ปฏิบัติไปแล้วบางส่วน
2. การเปิดเผยรายงานประจำปี ปัจจุบันยังไม่ได้เปิดเผยข้อมูลตามแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปีเนื่องจากยังไม่ได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ด้านสิทธิและความเท่าเทียมกันและการประชุมผู้ถือหุ้น

ข้อมูลและเอกสารในหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้น การจัดประชุมยังไม่ได้ปฏิบัติเนื่องจากผู้ถือหุ้นมีเพียงรายเดียวคือกระทรวงการคลัง (พรบ.ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 มาตรา 23) จึงใช้วิธีทำหนังสือถึงกระทรวงการคลังให้มีความเห็นเป็นมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นแทนการประชุมจริง

ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ

1. มีการปฏิบัติกับพนักงานอย่างเท่าเทียม เป็นธรรมกับทุกฝ่าย และให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม ปัจจุบันได้มีการปฏิบัติแล้ว โดยมีหลักการพิจารณาเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นตำแหน่ง อย่างเท่าเทียมกัน
2. การซื้อสินค้าและบริการจากลูกค้าเป็นไปตามเงื่อนไขทางการค้า รวมถึงการปฏิบัติตามสัญญาต่อลูกค้า ปัจจุบันได้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยการพัสดุ ที่ให้สิทธิและการปฏิบัติต่อลูกค้าเท่าเทียมกันอยู่แล้ว มีการกำหนดในจรรยาบรรณและจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงาน บมจ. ทีโอที
3. มีการเอาใจใส่และรับผิดชอบต่อลูกค้า รักษาความลับของลูกค้าและมีหน่วยงานหรือบุคคลที่ทำหน้าที่รับข้อร้องเรียนของลูกค้า ปัจจุบันได้มีการปฏิบัติแล้ว โดย บมจ. ทีโอที ศูนย์ Call Center 1100 , TOT Website ศูนย์บริการลูกค้าทุกแห่งทั่วประเทศ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดต่อกับลูกค้าและรับเรื่องร้องเรียนจากลูกค้า

ด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์

มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ โดยแยกบทบาท หน้าที่ และ ความรับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการ อนุกรรมการ และฝ่ายบริหาร โดยกำหนดระดับอำนาจการ อนุมัติอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ ปัจจุบัน ได้ปฏิบัติแล้วกำหนดไว้ในข้อบังคับของ บมจ. ทีโอที และแนวทางปฏิบัติของคณะกรรมการบริษัท

ด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์

1. มีแนวทางการรักษาและป้องกันการใช้อิทธิพลภายในโดยแจ้งแนวทางให้กรรมการ พนักงาน และผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ ปัจจุบัน ได้ดำเนินการแล้วบางส่วน และมีการจัดทำนโยบายการ ใช้อิทธิพลภายใน ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี
2. มีการเปิดเผยรายงานประจำปีในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) ปัจจุบัน ได้มีการเปิดเผยแล้ว

ด้านจริยธรรมธุรกิจ

แนวทางเกี่ยวกับจริยธรรมธุรกิจหรือจรรยาบรรณ บมจ. ทีโอที มีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบและถือปฏิบัติโดยติดตามการปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว เป็นประจำ ปัจจุบันมีการกำหนดพันธกิจและค่านิยม รวมทั้งมีจรรยาบรรณของคณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน แต่ยังไม่มีการจัดทำจรรยาบรรณทางธุรกิจ

ด้านการถ่วงดุลของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร

1. มีกรรมการที่เป็นอิสระอย่างน้อย 1/3 ของกรรมการทั้งคณะ และอย่างน้อย 3 คน ปัจจุบัน ได้ดำเนินการแล้วโดยมีกรรมการอิสระ 8 คนจากทั้งหมด 11 คน โดยเป็นไปตามที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด และมีกำหนดไว้ในข้อบังคับ บมจ. ทีโอที
2. สัดส่วนกรรมการเป็นไปตามเงินลงทุนของผู้ถือหุ้นในบริษัท ปัจจุบันยังไม่ได้ปฏิบัติเนื่องจากกระทรวงการคลังยังเป็นผู้ถือหุ้นเพียงรายเดียวและเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้ง กรรมการบริษัท

ด้านการรวมหรือแยกตำแหน่ง

มีการแยกอำนาจหน้าที่ระหว่างประธานกรรมการบริษัทและกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อ

ไม่ให้คนใดคนหนึ่งมีอำนาจโดยไม่จำกัด เช่น แยกตำแหน่งประธานกรรมการบริษัทกับผู้จัดการใหญ่ ปัจจุบันได้ปฏิบัติแยกตำแหน่งแล้ว

ด้านค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหาร

1. การเปิดเผยนโยบายและจำนวนค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารในรายงานประจำปีในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) ปัจจุบันได้ปฏิบัติแล้วโดยเปิดเผยค่าตอบแทนกรรมการเป็นจำนวนเงินรวม
2. ค่าตอบแทนเหมาะสม สามารถเปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรมปัจจุบัน กรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นผู้พิจารณาอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงการคลัง ในฐานะผู้ถือหุ้นรายเดียว

ด้านการประชุมคณะกรรมการ

1. บมจ. ทีไอที มีการกำหนดการประชุมคณะกรรมการไว้ล่วงหน้าและสม่ำเสมอ เพื่อให้คณะกรรมการและผู้บริหารทุกคนได้รับทราบและจัดเวลาเพื่อการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. คณะกรรมการมีการประเมินผลการดำเนินงานของตนเอง (Self Assessment) เป็นรายคณะ 2 ครั้งในปี 2548 แต่ยังไม่มีการประเมินแบบรายตัวและแบบไขว้
3. รายงานการประชุมคณะกรรมการ มีสาระสำคัญครบถ้วนมีกำหนดแล้วเสร็จสมบูรณ์ในเวลาที่เหมาะสม มีระบบการจัดการ จัดเก็บที่ดี

ด้านอนุกรรมการ

1. มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการชุดต่าง ๆ เพื่อช่วยคณะกรรมการด้านการกำกับดูแลกิจการ อาทิเช่น คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการการเงินและงบประมาณ เป็นต้น
2. มีสมาชิกส่วนใหญ่เป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร และประธานเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและมีความเป็นอิสระ ปัจจุบันดำเนินการไปบางส่วน มีเฉพาะคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งมีปลัดกระทรวง ICT เป็นประธาน (ไม่ได้เป็นกรรมการอิสระ)
3. มีคณะอนุกรรมการตรวจสอบการประชุมอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง เพื่อกำกับดูแล ติดตาม และสอบทาน ปัจจุบันดำเนินการแล้ว

ด้านระบบการควบคุมและการตรวจสอบภายใน

1. บมจ. ทีไอที จัดให้มีระบบการควบคุมและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบที่วางไว้ (เป็นหน่วยงานภายในหรือหน่วยงานภายนอกก็ได้)
2. บมจ. ทีไอที มีการกำหนดและประเมินความเสี่ยงของกิจการ กำหนดมาตรการป้องกันและจัดการความเสี่ยง และมีการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

ด้านรายงานของคณะกรรมการ

คณะกรรมการ ได้มีการจัดทำรายงานความรับผิดชอบของตนต่อรายงานทางการเงินไว้ ในการจัดทำบัญชีถัดจากรายงานของผู้สอบบัญชี โดยมีรายละเอียดดังนี้

- รายงานทางการเงินถูกต้อง เป็นจริง และสมเหตุสมผล
- ข้อมูลทางบัญชีการเงินถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส เพียงพอที่จะป้องกันการทุจริต และการดำเนินงานที่ผิดปกติดได้
- ปฏิบัติตามมาตรฐานทางการบัญชี ใช้นโยบายบัญชีที่เหมาะสมและถือปฏิบัติโดยสม่ำเสมอ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ลงทุน

1. ปัจจุบันมีการเปิดเผยข้อมูลทางการเงิน (Financial Information) และข้อมูลทั่วไป (Non – Financial Information) เช่น โครงสร้างการถือหุ้น โครงสร้างรายได้ต่อผู้ถือหุ้น และผู้ลงทุน ทั่วไปอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา โปร่งใส และเป็นไปตามเกณฑ์ของ กสท. และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. ปัจจุบันมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของเจ้าหน้าที่ด้านผู้ลงทุนสัมพันธ์ในการ นำเสนอสารสนเทศ และการติดต่อสื่อสาร เช่น มีการอบรม เป็นต้น (บมจ. ทีไอที. แผนงานฝ่าย กำกับดูแลกิจการที่ดี, 2549.)

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กอบเกียรติ ผดุงกิตติมาลย์ (2545 : 141-150) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “มาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลการดำเนินกิจการของธนาคารพาณิชย์กับแนวคิดบรรษัทภิบาล” พบว่า บรรษัทภิบาลเป็นเรื่องที่ธนาคารพาณิชย์ควรให้ความสนใจเป็นอันดับแรก เพราะในปัจจุบันนี้การมี

กลไกบรรษัทภิบาลที่ดีนับเป็นหลักประกันในทางธุรกิจอย่างหนึ่งว่ากิจการนั้น ๆ เป็นกิจการที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยบริษัทที่มีกลไกบรรษัทภิบาลที่มีประสิทธิภาพก็จะได้รับการยอมรับว่าเป็นบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และนโยบายของภาครัฐในปัจจุบันก็ส่งเสริมและให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ กับกิจการที่มีการจัดการที่อยู่ในมาตรฐานบรรษัทภิบาล นอกจากนี้อิทธิพลของบริษัทจัดอันดับความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เป็นบริษัทระหว่างประเทศก็ให้ความสนใจ และให้ความสำคัญกับกลไกบรรษัทภิบาลของกิจการแต่ละแห่งเป็นอย่างมาก ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ ที่บริษัทจัดอันดับเผยแพร่ออกไปก็จะนำไปสู่การอ้างอิงและปรับใช้ข้อมูลดังกล่าวประกอบการพิจารณาเข้าร่วมทำธุรกรรมต่าง ๆ ของคู่ค้า โดยกิจการที่ได้รับการยอมรับจากบริษัทจัดอันดับความเสี่ยงก็จะมีค่านาเชื่อถือสูง และจะมีต้นทุนในการทำธุรกรรมกับคู่ค้าถูกกว่ากิจการที่ไม่ได้รับการยอมรับ การมีกลไกบรรษัทภิบาลที่มีประสิทธิภาพจึงมิได้หมายถึงความมีประสิทธิภาพของการกำกับดูแลภายในองค์กรเท่านั้น หากแต่ยังหมายถึงต้นทุนในการประกอบการที่ลดลงด้วย

มาตรการทางกฎหมายจึงมีบทบาทอย่างมากในการสร้างประสิทธิภาพให้กับกลไกบรรษัทภิบาลของธนาคารพาณิชย์ เนื่องจากบรรษัทภิบาลเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการกำหนดกลไกภายในเพื่อรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งในกรณีของธนาคารพาณิชย์นั้น ผู้ฝากเงินมีสิทธิตามกฎหมายเพียงการถอนเงินจากธนาคารพาณิชย์เพื่อลดความเสี่ยงของตน แต่ผู้ฝากเงินไม่มีสิทธิใด ๆ ในการร่วมแก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้นกับธนาคารพาณิชย์ได้เลย มาตรการทางกฎหมายจึงเป็นแนวทางที่สำคัญที่จะช่วยสร้างประสิทธิภาพ และเป็นหลักประกันให้กับประชาชนในฐานะผู้ฝากเงินว่าธนาคารพาณิชย์จะดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่มาตรการทางกฎหมายที่ใช้กำกับดูแลทั้งหมดก็ไม่ได้สร้างประสิทธิภาพให้กับกลไกบรรษัทภิบาลทั้งหมด ในทางตรงกันข้าม มาตรการทางกฎหมายบางประการกลับกลายเป็นอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพของกลไกบรรษัทภิบาล

ดังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในกลไกบรรษัทภิบาล กฎหมายจึงควรเสนอแนวทางที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถมีส่วนร่วมตรวจสอบและกำกับดูแลกิจการธนาคารพาณิชย์ได้ ดังนี้

1. ควรมีการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและกำกับดูแลธนาคารพาณิชย์ เพื่อสร้างประสิทธิภาพให้กับกลไกบรรษัทภิบาล

2. ควรมีการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลให้มีความชัดเจนและสะดวกต่อการเข้าถึง เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ว่าตนมีวิธีที่จะใช้ในการตรวจสอบการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์ได้ ซึ่งเป็นแนวทางที่สืบเนื่องจากการกระตุ้นให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบฐานะการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์

3. ธนาคารแห่งประเทศไทยควรกำหนดวิธีปฏิบัติภายในที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้มาตรการแทรกแซงการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์ และเปิดเผยแนวทางการดำเนินงานดังกล่าวให้กับธนาคารพาณิชย์ทราบ เนื่องจากในการแก้ไขกฎหมายธุรกิจสถาบันการเงินในปัจจุบันแม้จะมีการกำหนดความชัดเจนของเงื่อนไขการแทรกแซง เช่น การให้นิยามความหมายของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ทางการจำเป็นต้องแทรกแซง หรือการกำหนดอำนาจให้ธนาคารแห่งประเทศไทยสามารถแทรกแซงการดำเนินงานเมื่อธนาคารพาณิชย์มีระดับเงินกองทุนต่ำที่กฎหมายกำหนดแล้วก็ตาม

นิตดา ศรีหานาม (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง” พบว่า พนักงานในบริษัทแห่งนี้มีจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่า จริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน พบว่า มีเพียงตัวแปรของอายุพนักงานเท่านั้นที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน โดยที่พนักงานที่มีอายุมากกว่ามีจริยธรรมในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า และการวิเคราะห์การถดถอยพบแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานมีเพียงตัวแปรเดียวคือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานได้ร้อยละ 22.5 ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการศึกษาเรื่องจริยธรรมในการทำงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการบริหารองค์กรได้

ประสงค์ หาญตนศิริสกุล (2544 : 25-26) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในสาขาที่สังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดกรุงเทพมหานคร” พบว่า หน้าที่และความรับผิดชอบที่พนักงานต้องมีต่อองค์กร คือ มีความรับผิดชอบต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้บังคับบัญชา ย่อมหมายถึง มีความรับผิดชอบต่อองค์กรด้วย เพราะผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการกระทำดังกล่าวเป็นผลสะท้อนไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในส่วนรวมทุกกรณี

นเรศ แก้วเฉย (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางคลองเปรม” พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีพฤติกรรมทางจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับ 4 คือ ทำความดีเพื่ออุดมการณ์อันเป็นสากล และเมื่อพิจารณาในแต่ละคุณลักษณะ พบว่า ด้านการรักษาระเบียบวินัยอยู่ในระดับ 3 คือ ทำความดีเพื่อประโยชน์ของ

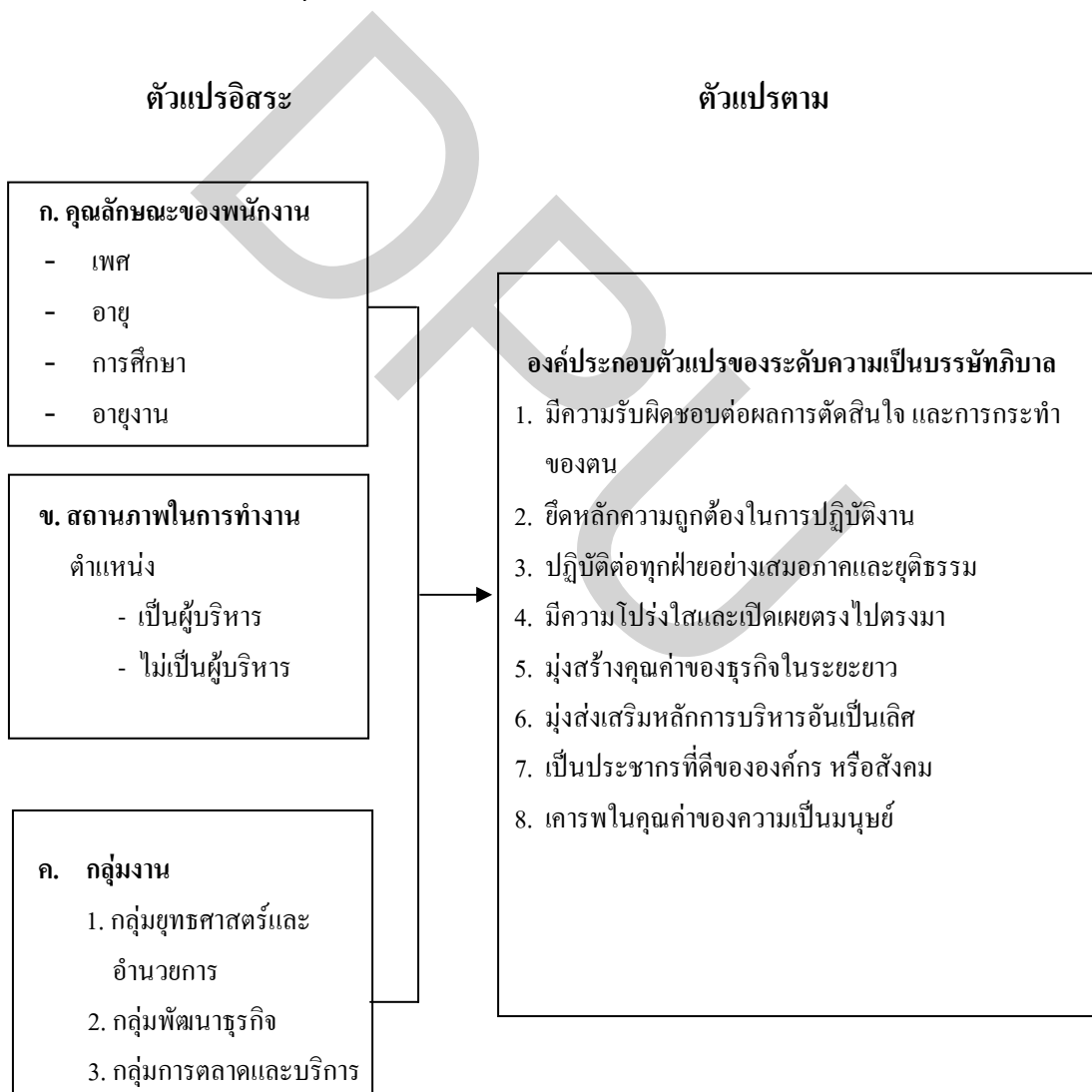
สังคัมส่วนรวม ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ฐานะเศรษฐกิจทางครอบครัว และภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมทางจริยธรรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภัทรนฤณ พันธุ์สีดา (2543 : 105) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3908 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .4642 โดยสามารถเรียงลำดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ”

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องของความเป็นบรรษัทภิบาล สรุปออกมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

3.1 ประเภทของข้อมูล

- ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม
- ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ เอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษา ตามกลุ่มงาน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการ กลุ่มพัฒนาผลิตภัณฑ์ และกลุ่มการตลาดและบริการ ของบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) โดยใช้แนวทางการจัดกลุ่มตามลำดับชั้นของตำแหน่งงาน จำนวน 21,145 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานแบ่งตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	จำนวน
กลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการ	2,867
กลุ่มพัฒนาผลิตภัณฑ์	2,681
กลุ่มการตลาดและบริการ	15,597
รวม	21,145

ที่มา : กลุ่มงานนโยบายและการกำกับดูแล ด้านทรัพยากรองค์กร. "TOT HR Statistics สถิติจำนวนผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัดและระดับ." 2547.

3.3 ขนาดตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวอย่าง คือ ประชากรทั้งหมดที่จะวิจัยมีจำนวน 21,145 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกขนาดของตัวอย่างตามสูตร คือ

$$n = \frac{n}{1+ne^2}$$

เมื่อ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

n = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากร 21,145 คน
- กำหนดให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ .05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{21,145}{1 + 21,145 \times (.05)^2} \\ &= 393 \text{ คน} \end{aligned}$$

3.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - คุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และอายุงาน
 - กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการ กลุ่มพัฒนาผลิตภัณฑ์ และกลุ่มการตลาดและบริการ
2. ตัวแปรตาม คือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นบรรษัทภิบาล โดยวัดจากองค์ประกอบตัวแปร ได้แก่
 - 2.1 มีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตน
 - 2.2 ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติภาระหน้าที่
 - 2.3 ปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรม
 - 2.4 มีความโปร่งใสและเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา
 - 2.5 มุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 2.6 มุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศในองค์กร
 - 2.7 เป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม
 - 2.8 เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้พนักงานทั้ง 3 กลุ่ม เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามทั้งหมดมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- การศึกษา
- อายุงาน
- ระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อความเป็นบริษัทภิบาลของ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ทั้ง 8 รูปแบบ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบเป็นตัวเลขตามลำดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน
ไม่มีความเห็น	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน

3.6 การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย (Mean) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ด้วยการใช้การทดสอบค่า F-test และ T-test ดังนี้

คำถามเชิงบวก

1.00 – 1.50	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย/ไม่ยอมรับ
1.51 – 2.50	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย ในระดับต่ำ
2.51 – 3.50	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
3.51 – 4.50	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับสูง
4.51 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งในระดับสูง

คำถามเชิงลบ

1.00 – 1.50	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งในระดับสูง
1.51 – 2.50	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับสูง
2.51 – 3.50	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
3.51 – 4.50	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยในระดับต่ำ

4.51 – 5.00

หมายถึง ไม่เห็นด้วย/ไม่ยอมรับ

3.7 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษารายละเอียดจากเอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นบรรษัทภิบาล
2. สร้างแบบสอบถามให้ตรงครอบคลุมความคิดการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบว่าแบบสอบถามมีความถูกต้อง และครอบคลุมในเรื่องที่ต้องการวิจัย และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .93

3.8 การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา คำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ
2. สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test และ t-test

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 การพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อความเป็น 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 ตระกูล 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 มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 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 คำนวณค่า 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 H₀

สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตนไม่แตกต่างกัน

11. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H₀ : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H₁ : 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 H₀

สรุปว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมาไม่แตกต่างกัน

14. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H₀ : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวไม่แตกต่างกัน

H₁ : 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 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศแตกต่างกัน

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 คำนวณค่า F ได้ เท่ากับ 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 ได้ เท่ากับ 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 จำนวนค่า 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 H_0

สรุปว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความ
ถูกต้องในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

39. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่าย
อย่างเสมอภาคและ ยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

H_1 : 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. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นบริษัททิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกด้าน

ตารางที่ 4.48 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความเป็นบริษัททิบาลของบริษัท 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 $P\text{-value} < \alpha$

สรุปว่า โดยภาพรวมแล้วบุคลากรที่มีตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นบริษัททิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

46. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน จำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการประเมิน	
ยุทธศาสตร์และอำนาจการ	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 บุคลากรในกลุ่มยุทธศาสตร์และอำนาจการ 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	
ยุทธศาสตร์และอำนาจการ	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 ได้ เท่ากับ .872 มี P-value เท่ากับ .456 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า P-value > α ทำให้ยอมรับ H_0

สรุปว่า โดยภาพรวมแล้วบุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง “ความเป็นบรรษัทภิบาลของ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อตรวจสอบระดับการเป็นบรรษัทภิบาลของ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเป็นบรรษัทภิบาล จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 11 – 20 ปี ส่วนใหญ่ไม่เป็นผู้บริหาร และปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการมากที่สุด

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในด้านการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.39 และอยู่ในระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นบรรษัทภิบาลแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

เพศ

บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตน การยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ความโปร่งใสและเปิดเผย ตรงไปตรงมา การมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาว การมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศ การเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม และความเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

อายุ

บุคลาการที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน การยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ความโปร่งใสและเปิดเผย ตรงไปตรงมา การมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาว การมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศ การเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม ไม่แตกต่างกัน

และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์แตกต่างกัน โดยบุคลาการที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.28 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.02 อายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 2.97 และอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.87 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา

บุคลาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน การยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ความโปร่งใสและเปิดเผย ตรงไปตรงมา การมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาว การมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศ การเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม และความเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

อายุงาน

บุคลาการที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน การยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ความโปร่งใสและเปิดเผย ตรงไปตรงมา การมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาว การมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศ การเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม ไม่แตกต่างกัน

และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์แตกต่างกัน โดยบุคลาการที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.19 รองลงมาคือ อายุงาน 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.03 อายุงานระหว่าง 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.94 และอายุงานระหว่าง 21 – 00 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.90 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน

บุคลาการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตน การยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความโปร่งใสและเปิดเผย ตรงไปตรงมา การเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม และความเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.26 รองลงมาคือ ไม่เป็นผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 2.89 ตามลำดับ

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.80 รองลงมา คือ ไม่เป็นผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.40 ตามลำดับ

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.73 รองลงมาคือ ไม่เป็นผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.40 ตามลำดับ

กลุ่มงาน

บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความโปร่งใสและเปิดเผย ตรงไปตรงมา การเป็นประชากรที่ดีขององค์กร และสังคม และการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

และบุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนแตกต่างกัน โดยบุคลากรในกลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.47 รองลงมาคือ กลุ่มพัฒนาธุรกิจ มีค่าเฉลี่ย 3.30 และกลุ่มการตลาดและบริการ มีค่าเฉลี่ย 3.21 ตามลำดับ

บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมแตกต่างกัน โดยบุคลากรในกลุ่มพัฒนาธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.02 รองลงมาคือ กลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการ มีค่าเฉลี่ย 2.99 และกลุ่มการตลาดและบริการ มีค่าเฉลี่ย 2.74 ตามลำดับ

บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวแตกต่างกัน โดยบุคลากรในกลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.49 รองลงมาคือ กลุ่มการตลาดและบริการ มีค่าเฉลี่ย 3.45 และกลุ่มพัฒนาธุรกิจ มีค่าเฉลี่ย 3.13 ตามลำดับ

บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศแตกต่างกัน โดยบุคลากรในกลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.48 รองลงมาคือ กลุ่มการตลาดและบริการ มีค่าเฉลี่ย 3.44 และกลุ่มพัฒนาธุรกิจ มีค่าเฉลี่ย 3.14 ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความเป็นบรรษัทภิบาลของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตน การยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความโปร่งใสและเปิดเผย ตรงไปตรงมา การเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม และความเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา เนติประวัตติ (2544 : 122) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การยอมรับรูปแบบการจัดการองค์การทางสังคมแบบใหม่ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในองค์กรภาครัฐ : ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” พบว่า เพศต่างกัน มีระดับการยอมรับรูปแบบการจัดการองค์การทางสังคมแบบใหม่ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไม่แตกต่างกัน และแตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยคือ อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการยอมรับรูปแบบของการจัดการองค์การทางสังคมแบบใหม่ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความแตกต่างกันทั้งในด้านการรับรู้ ศักยภาพ และบุคลิกภาพ ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้อาจเป็นเพราะผลมาจากการถ่ายทอดทางพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ที่ได้รับ ทั้งจากการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้การตัดสินใจ มุมมองและความคิดเห็นที่ออกมาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ พะยอม วงศ์สารศรี (2530 : 30)

บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความโปร่งใสและเปิดเผย ตรงไปตรงมา การเป็นประชากรที่ดีขององค์กรและสังคม และการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศา ศรีหานาม (2543 : 110) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง” พบว่า จริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในทุกองค์ประกอบ ดังนั้น ในการเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กรก็สามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้ โดยการยกระดับความผูกพันต่อองค์การให้สูงขึ้น และเมื่อพิจารณาถึงความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านแล้ว ก็พบว่า ความผูกพันทางด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือความผูกพันทางด้านการคงอยู่ และสุดท้ายคือความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน ดังนั้น องค์กรควรมุ่งเน้นเพิ่มระดับความผูกพันในด้านบรรทัดฐานให้สูงขึ้นก่อน โดยการปลูกจิตสำนึกของความจงรักภักดีให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานพร้อมและเต็มใจทุ่มเทความรู้ ความสามารถเพื่อองค์การอย่างเต็มที่

บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำของตนแตกต่างกัน โดยกลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการมากที่สุด

รองลงมาเป็นกลุ่มพัฒนาธุรกิจ และกลุ่มการตลาดและบริการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ประโยค (2542 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาบริษัทโรที (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า องค์ประกอบด้านการแสดงออกต่อสังคม การประนีประนอม การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ส่วนองค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการปฏิบัติงาน

บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรมแตกต่างกัน โดยกลุ่มงานพัฒนาธุรกิจมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มยุทธศาสตร์และอำนาจการ และกลุ่มการตลาดและบริการตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยดา ศรีหานาม (2543 : 110) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง” พบว่า บริษัทควรนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการให้ผลตอบแทนและตัวเสริมแรงทางสังคมอย่างจริงจัง เพื่อจูงใจให้พนักงานเห็นคุณค่าของการทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง ควรทำให้พนักงานมั่นใจได้ว่า ความตั้งใจและความทุ่มเทเพื่อองค์กรนั้นมิได้สูญเปล่า เป็นสิ่งที่วัดได้ มีความยุติธรรม

บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งสร้างคุณค่าทางธุรกิจในระยะยาว มุ่งส่งเสริมหลักการบริหารแตกต่างกัน โดยกลุ่มยุทธศาสตร์และอำนาจการมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มการตลาดและบริการ และกลุ่มพัฒนาธุรกิจ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษมี ทุงหว่า (2547 : 36) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “เจตคติของพนักงานที่มีต่อการบริหารองค์การตามหลักการบรรษัทภิบาล” พบว่า การนำบรรษัทภิบาลมาใช้ต้องมีการส่งเสริมทางด้านจริยธรรม ความอิสระ ความโปร่งใส ความยุติธรรม การสร้างดุลยภาพ ความรับผิดชอบและกฎหมายต้องมีความชัดเจน และเอื้อประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

จากการศึกษา พบว่า คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า พนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ยังรู้สึกว่าเป็นบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ยังมีความเป็นบรรษัทภิบาลไม่มากพอ ยกเว้นการเป็นประชากรที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธณัฐ พันธุ์สีดา (2543 : 105) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง” พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า คะแนนต่ำสุดคือด้านการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาค และยุติธรรม มีระดับการประเมิน เห็นด้วยในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ควรเน้นในเรื่องผลประโยชน์ทั่วไปสำคัญกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว มีการประสานผลประโยชน์ พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์กรโดยภาพรวมว่ามีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ของกลุ่มคน

2. ด้านการเป็นประชากรที่ดีขององค์กร หรือสังคม มีคะแนนสูง ดังนั้น ผู้บริหารบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ควรจะต้องทำการศึกษาความเป็นบรรษัทภิบาลในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อรักษาความดี สมควรให้คงอยู่ตลอดไป

3. ด้านมีความโปร่งใสและเปิดเผยตรงไปตรงมา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีการแสดงผลประกอบการอย่างเปิดเผยต่อสาธารณะชน ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ และสนับสนุนให้มีการนำระบบประมวลงานผ่านอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการจัดซื้อจัดหาเพื่อความโปร่งใส เห็นด้วยในระดับคะแนนปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ควรจะเน้นในเรื่องรูปแบบการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใส ควรมีลักษณะสำคัญคือ เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงิน รายละเอียดเกี่ยวกับธุรกรรมที่ผู้บริหารหรือกรรมการมีส่วนได้เสียกับบริษัท ตลอดจนข้อกำหนดด้วยธรรมาภิบาลของบริษัท มีระบบบัญชีที่ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันการณ์แก่ผู้ลงทุนและมีการตรวจสอบบัญชีที่ได้มาตรฐาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในอนาคตดัชนีชี้วัดความเป็นบรรษัทภิบาลที่ดีขององค์กร ต้องมีความเป็นมาตรฐานสากล และให้ทันสมัยเสมอ

2. ผู้ศึกษาขอเสนอว่าในครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาโดยการมองจากภายนอกเข้ามาภายในองค์กร เพื่อเปรียบเทียบความเป็นบรรษัทภิบาลที่ดีกับคู่แข่ง ซึ่งจะโน้มนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ

D
P
U

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- เกียรติศักดิ์ จีระเชียรนาถ. (2544). **บรรษัทภิบาล และ CRITICAL INFRASTRUCTURE การบริหารมูลค่า 1.0 ล้านบาท**. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ศ.
- _____. (2542). **บรรษัทภิบาล วิธีแห่งการนำองค์กรสู่ความรุ่งเรือง**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- _____. (2542). **บรรษัทภิบาล หลักการที่สำคัญสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- _____. (2542). **บรรษัทภิบาล หลักปฏิบัติในโลกแห่งความจริง**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ขุนทอง ลอเสรีวานิช. (2546). **ก๊าดทุเกรท**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ชาญชัย จารุวัศตร์. (2545). **รวบรวมบทความอุทิศแด่ ศาสตราจารย์สังเวียน อินทรวิชัย**. กรุงเทพมหานคร : ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- ชวลิต ธนะชานันท์. (2545). **รวบรวมบทความอุทิศแด่ ศาสตราจารย์สังเวียน อินทรวิชัย**. กรุงเทพมหานคร : ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2544). **ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2546). **การเสวนา DIRECTORS ROUNDTABLE คณะกรรมการตรวจสอบจากประสบการณ์ 5 ปี สู่แนวคิดเพื่อประสิทธิผล**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์พัฒนาการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2545). **ผู้บริหารยุคบรรษัทภิบาล**. กรุงเทพมหานคร : อินฟอร์มีเดีย บั๊คส์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร : แชนทโพร์พรีนติ้ง.
- ฝ่ายวิชาการ เอ็กซ์เปอร์เน็ท. (2544). **คู่มือ วิธีเทียบเคียง แข่งดี**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พะยอม วงษ์สารศรี. (2530). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระนครพานิช.

- ศุภมิตร ปิติพัฒน์. (2545). **ธรรมาภิบาล**. กรุงเทพมหานคร : น้าฝน.
- สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2546). **เกณฑ์การบริหารจัดการเพื่อความ
เป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร : จิรวัดน์ เอ็กเพรส.
- เสถียร วิชัยลักษณ์. (2545). **พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงาน
รัฐวิสาหกิจ**. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ศ.
- องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. (2541). **แนวการกำกับดูแลการบริหารงานขององค์การโทรศัพท์
แห่งประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ศ.

วิทยานิพนธ์

- กอบเกียรติ ผดุงกิตติมาลัย. (2545). **มาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลการดำเนินการของ
ธนาคารพาณิชย์กับแนวคิดบรรษัทภิบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะ
นิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ แสงวง. (2545). **การพัฒนาข้าราชการตำรวจ : แนวคิดทฤษฎีและการปฏิบัติ**. สารนิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธีรภัทร ภาณุวงศกร. (2546). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับแนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล
ของผู้บริหารเครือข่ายธนาคารไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นัยดา ศรีหานาม. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บงกช พวงศรี. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการบริหารกับรูปแบบการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ประสงค์ หาญตนศิริสกุล. (2544). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของ
พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในสาขาที่สังกัดสำนักงาน
ธ.ก.ส. จังหวัดกรุงเทพมหานคร**. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (พัฒนาสังคม) คณะ
ศิลปศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ภัทรนฤน พันธุ์สีดา. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลักษมี ทุ่งหว่า. (2547). เจตคติของพนักงานที่มีต่อการบริหารองค์กรตามหลักการบรรษัทภิบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรณี แยมน้อย. (2547). การยอมรับการนำหลักบรรษัทภิบาลมาใช้ในบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักปรับเปลี่ยนองค์กร บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกริก.

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

- Camp, R.C. (1989). **Benchmarking : The Search for Industry Best Practice That Lead to Superior Performance.** milwakee : ASQE Quality press.
- Main, J. (1992). **How to steal the Best Ideas Around.** Fortune October 19.
- Port, otis and Smith. (1992). **Beg, Borrow and Benchmark, Business Week.** November 30.
- Robere, P.J. (2000). **Benchmarking : A System Approach for continual In Provement.** Bangkok : Durakitbundit University Press.

ELECTRONIC SOURCES

www.set.or.th

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	นางสาวอิสริย์ เกียรติพิทักษ์
ที่อยู่	7/42 หมู่ 4 ถนนบางกรวย-ไทรน้อย 10 ตำบลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี 11130
การศึกษา	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
สถานที่ทำงาน	บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) 89/2 หมู่ 3 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210
ตำแหน่ง	นักพัสดุ 7 ส่วนบริหารสัญญา ฝ่ายบริหารพัสดุ