

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 โดยมีคะแนนในด้านความเป็นประชากรที่ดีขององค์กรหรือสังคมมากที่สุด

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