

**การพัฒนาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด
(มหาชน) ธุรกิจสำนักงานใหญ่**

**The Development of Participation in Corporate Social Responsibility Activities of PTT Public
Company Limited Employees**

จักรกฤษณ์ สัจจมาศ

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ถนนพหลโยธิน ตำบลหลักหก
อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000 E-mail: Jakkajy1@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ธุรกิจสำนักงานใหญ่ มุ่งศึกษาอิทธิพลของระดับงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้าน CSR ที่มีต่อระดับการให้ความสำคัญ และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม CSR และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ระดับตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล ประสบการณ์ในการอบรมด้าน CSR มีอิทธิพลต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม CSR และ ประสบการณ์ในการอบรมด้าน CSR มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ด้านการตัดสินใจ ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล

คำสำคัญ: ความรับผิดชอบต่อสังคม การมีส่วนร่วมของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

Abstract

The aim of this study was to study the impacts of position, working time and training experience on the Corporate Social Responsibility (CSR), which may affect the priority and participation of employees during CSR activities. The findings showed that working time had affected the priority and participation of employees CSR activities. The employees' position also impacted the advantages and analysis of the participation of CSR activities. CSR training experience influenced the priority, decision-making, benefits and evaluation for participation in CSR activities.

Keywords: Corporate Social Responsibility, participation of employees, PTT Public Company Limited.

1. บทนำ

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทพลังงานแห่งชาติและเป็นหนึ่งในองค์กรที่เป็นผู้นำด้านการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคมไทยมาตลอด 33 ปีที่ผ่านมา และได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมบนหลักการของการกำกับดูแลกิจการที่ดี และมีเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนมาตั้งแต่การถือกำเนิดเมื่อ 33 ปีที่แล้วในการเป็นพลังไทย เพื่อไทย อันหมายถึงการดำเนินงานบนฐานความคิดที่ว่า “จะอย่างไรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อคนไทยอย่างแท้จริง” (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน), 2554) กลยุทธ์ของกลุ่ม ปตท. ในการดำเนินงานด้านกิจกรรมเพื่อสังคมที่คำนึงถึงการปฏิบัติภายในองค์กรซึ่งต้องมีมาตรฐานที่ดีไปสู่การปฏิบัติต่อภายในองค์กรที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง การที่บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ทำควบคู่กับธุรกิจคือการดูแลสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งส่งเสริมกิจกรรมเพื่อการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬา รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และครอบครัว ได้มีส่วนร่วมแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในกิจกรรมเพื่อสังคมต่างๆ ร่วมกับหน่วยงานและชุมชนอีกด้วย จากรายงานประจำปี พ.ศ. 2553 (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน), 2554) พบว่า ในแต่ละปี บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งทางด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ด้านสังคมและชุมชน ด้านกีฬา และด้านศิลปะและวัฒนธรรม ผ่านโครงการต่างๆ มากมาย ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะถ้าพนักงานมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมในระดับต่ำจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ทำให้เกิดความล้มเหลวในอนาคตได้ การให้พนักงานได้เข้าไปมี

บทบาทและมีส่วนร่วม จึงเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ธุรกิจสำนักงานใหญ่ โดยผู้วิจัยคาดหวังว่าข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริมพัฒนาโครงการต่างๆ ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นแนวทางในการกำหนดแผนนโยบาย และดำเนินการที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานให้เกิดความก้าวหน้า และมีคุณภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นตัวอย่างด้านการพัฒนาโครงการรับผิดชอบต่อสังคมแก่กลุ่มพนักงานของบริษัทอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง

กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) มีผู้ให้ความหมายเอาไว้มากมาย เช่น ในมุมมองของฟิลลิป คอทเลอร์ ภูธรด้านการตลาดให้ความหมายร่วมกับแนนซี ลี ว่าเป็นพันธกิจในการพัฒนาชุมชนให้มีคุณภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้วยความชำนาญทางธุรกิจและการแบ่งปันทรัพยากรขององค์กร (Kotler and Lee, 2005)

รูปแบบของการมีส่วนร่วม

ปัจจุบันแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาได้รับการยอมรับและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในงานพัฒนาทุกภาคส่วนหรือในลักษณะเบญจภาคี ทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ ประชาชน รวมถึงในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น นับเป็นการตื่นตัวมากโดยเฉพาะประชาชน เพื่อให้การวิจัยมีประสิทธิภาพผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดการมีส่วนร่วมของโคเฮน

และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1977) ที่ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาโดยทั่วไป ประชาชนอาจเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่าจะทำอะไร เข้าร่วมในการนำโครงการไปปฏิบัติ การเสียสละทรัพยากรต่างๆ เช่น แรงงาน วัสดุ หรือร่วมลงมือในการจัดกิจกรรมเฉพาะด้าน เข้าร่วมในผลที่เกิดจากการพัฒนา รวมถึงประเมินผลโครงการที่ดำเนินการได้ สามารถแบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. วัตถุประสงค์

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม

CSR ของพนักงาน

2. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

CSR ของพนักงาน

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของระดับงาน ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการฝึกอบรม ด้าน CSR ที่มีต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และ ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน

3. อุปกรณ์และวิธีการ

3.1 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) เฉพาะที่ปฏิบัติงานประจำ ณ ธุรกิจสำนักงานใหญ่ โดยใช้ตารางของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเปิดตาราง คือ 91 ตัวอย่าง ทั้งนี้ เพื่อประสิทธิภาพในการแปลผลผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 143 ตัวอย่าง

3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยทำการเลือกพนักงาน จำนวน 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับ 3-5, ระดับ 6-7, ระดับ 8-9 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience sampling) เพื่อเก็บแบบสอบถาม

3.3 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ การวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง (structural equation modeling: SEM) โดยใช้เทคนิควิธีการทางสถิติประเภทพหุตัวแปร (multivariate statistics) ในการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (path analysis) เพื่อศึกษาหาอิทธิพลของตัวแปร สาเหตุ ที่มีต่อตัวแปรตาม ทั้งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ซึ่งเป็นตัวแปรในสมมติฐานในการศึกษาวิจัย ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ธุรกิจสำนักงานใหญ่ ผู้วิจัย ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	20	14.00
ระหว่าง 2-4 ปี	60	42.00
ระหว่าง 5-7 ปี	19	13.30
ระหว่าง 8-10 ปี	10	7.00
มากกว่า 10 ปี	34	23.80
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับ 3-5	32	22.40
ระดับ 6-7	80	55.90
ระดับ 8-9	31	21.70
ประสบการณ์ในการอบรมด้าน CSR		
ไม่เคยมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้าน CSR	76	53.10
มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้าน CSR 1-2 ครั้ง	45	31.50
มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้าน CSR >3 ครั้ง	22	15.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1: ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม CSR

สมมติฐานที่ 2: ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของ อิทธิพลของระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

โมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลของระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 3951.18 องศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 2164 ไคสแควร์/องศาอิสระ เท่ากับ 1.258 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลดังกล่าว มีความสอดคล้องกลมกลืนดี ค่า GFI เท่ากับ 0.954 มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่า AGFI เท่ากับ 0.95 มีค่าเข้าใกล้ 1 และค่า RMR เท่ากับ 0.019 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-square) ของตัวแปร 0.50 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของอิทธิพลระยะเวลาในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 50 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อตัวแปรระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม CSR ด้านการศึกษา พบว่าตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.79 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ตัวแปรระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม CSR ด้านการแก้ไขปัญหาจราจร ด้านการกีฬา ด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม และด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม พบว่าตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.98, 0.72, 0.99 และ 0.77 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ด้านการตัดสินใจ พบว่าตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลจากตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงานผ่านตัวแปรระดับการให้ความสำคัญกิจกรรมโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.25 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังมีตัวแปร ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการรับผลประโยชน์ ด้านการประเมินผล ซึ่งได้รับอิทธิพลจากตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงานผ่านตัวแปรระดับการให้ความสำคัญกิจกรรมโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.24, 0.21, และ 0.17 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณาตัวแปร พิจารณาตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ด้านการตัดสินใจ พบว่าได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรระดับการให้ความสำคัญด้านการศึกษา และด้านกีฬา โดยมีขนาด

อิทธิพลเท่ากับ 0.25 และ 0.33 ตามลำดับซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิจารณาตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ด้านการตัดสินใจ พบว่าได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรระดับการให้ความสำคัญด้านการศึกษา และด้านกีฬา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.25 และ 0.33 ตามลำดับซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิจารณาตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ด้านการปฏิบัติงาน พบว่าได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรระดับการให้ความสำคัญด้านด้านกีฬา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.17 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิจารณาตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ด้านการรับผลประโยชน์ พบว่าได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรระดับการให้ความสำคัญด้านการศึกษา ด้านกีฬา และด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.23, 0.53 และ 0.15 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจึงสามารถสรุป จากสมมติฐานที่ 1 และ 2 ได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท. และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท.

ทั้งนี้จากผลการพัฒนาโมเดลโมเดลเชิงสาเหตุของ อิทธิพลของ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม CSR ด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม มากที่สุด

สมมติฐานที่ 3: ระดับตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม CSR

สมมติฐานที่ 4: ระดับตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของ อิทธิพลของระดับตำแหน่งงาน

ผลการวิเคราะห์ โมเดลเชิงสาเหตุของ อิทธิพลของ ระดับตำแหน่งงานที่มีต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติทดสอบไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 4033.79 องศาอิสระ เท่ากับ 2171 ไคสแควร์/องศาอิสระ เท่ากับ 1.858 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลดังกล่าว มีความสอดคล้องกลมกลืนดี ค่า GFI เท่ากับ 0.54 ค่า AGFI เท่ากับ 0.51 และค่า RMR เท่ากับ 0.10 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-square) ของตัวแปร 0.48 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของอิทธิพลระดับตำแหน่งงานได้ร้อยละ 48 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางพบว่าตัวแปรระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม CSR ด้านกีฬามีอิทธิพลโดยตรงต่อ ตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ด้านการรับผลประโยชน์ และการประเมินผล โดยมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.27 และ 0.20 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจึงสามารถสรุป จากสมมติฐานที่ 3 และ 4 ได้ว่า ระดับตำแหน่งงาน ไม่มีอิทธิพลต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท. และระดับตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท. ด้านการรับผลประโยชน์ และการ

ประเมินผลทั้งนี้จากผลการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลของระดับตำแหน่งงาน ที่มีต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

สมมติฐานที่ 5: ประสิทธิภาพในการอบรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม CSR

สมมติฐานที่ 6: ประสิทธิภาพในการอบรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของ อิทธิพลของ ประสิทธิภาพในการอบรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

โมเดลเชิงสาเหตุของ อิทธิพลของ ประสิทธิภาพในการอบรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ที่มีต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีตัวแปรแฝงภายนอกคือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตัวแปรแฝงภายใน คือ ระดับการให้ความสำคัญกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท. ด้านการศึกษา ด้านการแก้ไขปัญหาจราจร ด้านกีฬา ด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม และด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท. ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล

ผลการวิเคราะห์ โมเดลเชิงสาเหตุของ ประสิทธิภาพในการอบรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ที่มีต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติทดสอบ ไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 3888.48 องศา

อิสระ เท่ากับ 2164 ไคสแควร์/องศาอิสระ เท่ากับ 1.796 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลดังกล่าว มีความสอดคล้องกลมกลืนดี ค่า GFI เท่ากับ 0.954 มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่า AGFI เท่ากับ 0.952 มีค่าเข้าใกล้ 1 และค่า RMR เท่ากับ 0.0187 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-square) ของตัวแปร 0.48 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของอิทธิพลระยะเวลาในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 48 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อตัวแปรระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม CSR ด้านการศึกษา พบว่าตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ตัวแปรประสิทธิภาพในการอบรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.76 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ตัวแปรระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม CSR ด้านการแก้ไขปัญหาจราจร ด้านการกีฬา ด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม และด้านกิจกรรมเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม พบว่าตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.98, 0.72, 0.99, และ 0.70 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ด้านการตัดสินใจ พบว่าตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลจากตัวแปรประสิทธิภาพในการอบรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ผ่านตัวแปรระดับการให้ความสำคัญกิจกรรมโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.40 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังมีตัวแปร ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการรับผลประโยชน์ ด้านการประเมินผล ซึ่งได้รับอิทธิพล จากตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงานผ่านตัวแปรระดับการให้ความสำคัญกิจกรรมโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.39, 0.38, และ 0.33

ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณาตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ด้านการตัดสินใจ พบว่าได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรระดับการให้ความสำคัญด้านการกีฬา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.125 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณาตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ด้านการรับผลประโยชน์ พบว่าได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรระดับการให้ความสำคัญด้านการกีฬา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.03 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณาตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ด้านการประเมินผล พบว่าได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรระดับการให้ความสำคัญด้านการกีฬา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.22 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจึงสามารถสรุป จากสมมติฐานที่ 5 และ 6 ได้ว่า ประสิทธิภาพในการอบรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท. และ ประสิทธิภาพในการอบรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท. ด้านการตัดสินใจ ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล ทั้งนี้จากผลการพัฒนาโมเดลโมเดลเชิงสาเหตุของ อิทธิพลของ ประสิทธิภาพในการอบรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ที่มีต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า ประสิทธิภาพในการอบรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม CSR ด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม มากที่สุด

5. สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลของ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปสมมติฐานที่ 1 ได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และ สมมติฐานที่ 2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สอดคล้องกับ นิวสตรอม และเดวิส (1993) กล่าวว่า ข้อควรพิจารณาที่จะช่วยให้การมีส่วนร่วมได้ผลดีมากขึ้น ได้แก่ การมีเวลาเพียงพอในการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมที่เกิดประสิทธิผล การมีส่วนร่วมในเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือเป็นที่สนใจของสมาชิก

จากผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลของระดับตำแหน่งงาน สามารถสรุป สมมติฐานที่ 4 ระดับตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการรับผลประโยชน์ สอดคล้องกับอาร์ แวน มอนดี้ (Mondy, 1993) ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การผูกมัดของผู้บริหารในการหาวิธีที่จะรักษาหรือปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว และ องค์การอนามัยโลก ได้เสนอปัจจัยเกี่ยวกับการจัดสรรผลประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน (World Health Organization, 1981)

จากผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของอิทธิพลของประสิทธิภาพในการอบรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สมมติฐานที่ 5 ได้ว่า ประสิทธิภาพในการอบรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลต่อระดับการให้ความสำคัญกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เป็นการศึกษาที่พบในงานวิจัยนี้เป็นที่แรก และ สมมติฐานที่ 6

ประสบการณ์ในการอบรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการตัดสินใจ ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล สอดคล้องกับนเรศ สงเคราะห์สุข (2541) ปัจจัยของการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือจัดทัศนศึกษา ดูงานระหว่างกลุ่มองค์กรต่างๆ ภายในชุมชนและระหว่างชุมชน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านต่างๆ และการลงมือปฏิบัติจริง และ ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543) ปัจจัยที่เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยประชาชนในชุมชนจะต้องมีคุณสมบัติ การมีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการทำงานพัฒนา

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

การนำผลการศึกษาทราบถึงระดับการให้ความสำคัญกิจกรรม CSR และระดับการให้ความสำคัญร่วมมือไปใช้พัฒนา หรือส่งเสริม เพื่อให้พนักงานเพื่อสร้างระดับความสำคัญ และระดับความร่วมมือในกิจกรรม CSR โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการให้ความสำคัญกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ธุรกิจสำนักงานใหญ่ ที่ได้ในการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ในด้านของ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การปรับปรุงนโยบาย ในด้านการบริหารกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น

บริษัท อื่นๆ สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์ที่ได้จากผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้พัฒนาระดับการให้ความสำคัญ และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ให้แก่พนักงานได้
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาระดับการให้ความสำคัญ และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน หลังจากที่ได้มีการนำผลการศึกษานี้ไปใช้กับพนักงาน เพื่อศึกษาพัฒนาการของระดับการให้ความสำคัญ และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานต่อไป

6. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อคุณแม่ ที่เป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

7. เอกสารอ้างอิง

- นเรศ สงเคราะห์สุข. (2541). จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. เชียงใหม่ : สำนักงานโครงการพัฒนาที่สูง ไทย-เยอรมัน.
- บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). (2554). รายงานประจำปี 2553 บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- Cohen, J.M., and Uphoff, N. T. (1977). Rural Development Participation Ithaca. New York : Cornell University.
- Kotler, P. and Lee, N. (2005). Corporate Social Responsibility : doing the most good for your company and your cause. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Mondy, R.W. (1993). Management: Concepts, Practices and Skills. Boston: Allyn & Bacon.

Newstrom, J. W. and Davis, K. (1993). Organization Behavior. New York : McGraw – Hill.

World Health Organization. (1981). Community Involvement in Health for Primary Health Care. Geneva: WHO.

Yamane, T. (1973). Statistics: An Introduction Analysis. (2nd ed). New York: Harper and Row.

มหาวิทยาลัยรังสิต