



การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
ของพนักงานบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน)

PARTICIPATION IN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
OF EMPLOYEE IN PTT PUBLIC COMPANY LIMITED

นพวรรณ โทมี่
NOPAWON TOMEE

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2558



การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ
พนักงานบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน)

PARTICIPATION IN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
OF EMPLOYEE IN PTT PUBLIC COMPANY LIMITED


นพวรรณ ไตมี
NOPAWON TOMEE

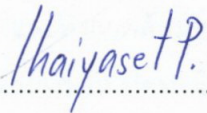
การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อ นามสกุล นางสาวนพวรรณ โดมี
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การจัดการ
คณะ บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ณัฐชา อ่างโชติ

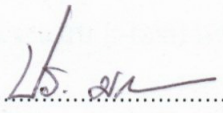
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว


.....ประธานกรรมการ
(ดร.นพดล เดชประเสริฐ)


.....กรรมการ
(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)


.....กรรมการ
(ดร.ณัฐชา อ่างโชติ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้ับ
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ (บัณฑิตศึกษา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร


.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ดร.ปริญญา มากลิน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน)
ชื่อ นามสกุล	นางสาวนพวรรณ ไตมี
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา และคณะ	การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อวิจัยถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) สมมติฐานของการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) จำนวน 270 คน โดยวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

โดยประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างด้านความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยใช้การแจกแจงแบบ (t-test) และ (F-test) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ปตท. จำกัด (มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับ

น้อย ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ใน
ระดับมาก

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
แตกต่างกัน พบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา
สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมใน
กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม



Independent Study Title	Social and Environmental Participations of PTT Public Company Limited Personnel
Author	Miss Nopawon Tomee
Degree	Master of Business Administration
Field Study	Management
Academic Year	2015

ABSTRACT

The research objective was aimed to investigate social and environmental participations of PTT Public Company Limited personnel under the hypothesis that different personnel's characteristics yielded different social and environmental participations. The employees' characteristics were categorized in terms of gender, age, educational level, marital status, work position, and work tenure. The sample were 274 PTT Public Company Limited. The analysis was generally viewed in four aspects: participation on decision making, participation on operation, participation on benefits obtained, and participation on assessment. The data were analyzed by the computer program package to inquire about the percentage distribution, mean, and standard deviation; t-test and f-test were applied to observe the difference of the PTT Public Company Limited employees' opinions on social and environmental participations to obtain 0.05 statistic significance.

The study results revealed that the social and environmental participations were in average level. When considered each aspect, it was found that the participation on decision making and participation on assessment were low while the participation on operations and participation on benefits obtained were high.

Then comparison on the analysis of the differences on characteristics in terms of gender, age, educational level, marital status, work position, and work tenure disclosed 0.05 statistic significance.

Key words: Participation, Social Activities

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนและความกรุณาจากท่านอาจารย์ ดร.ณัฐชา อ่างโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งกรุณาสละเวลาให้ความรู้ คำแนะนำ ความคิดเห็นที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้ และตรวจแก้ไขตลอดการค้นคว้าอิสระนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัว และคณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้ และขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีมาโดยตลอด คำแนะนำ และความคิดเห็นที่มีคุณค่า และเป็นกำลังใจให้ตลอดระยะเวลาการศึกษาครั้งนี้ จนประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่ทุกท่านให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม ในครั้งนี้เป็นไปอย่างราบรื่น

สุดท้ายนี้ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจทั่วไป ซึ่งหากมีข้อผิดพลาดหรือบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับและขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

นพวรรณ ไตมี



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	4
1.6 สมมติฐานการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม	7
2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	11
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	32
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ปตท. จำกัด (มหาชน)	37
4.2 การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	39
4.3 การทดสอบสมมติฐาน	46
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	72
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	78
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้	81
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	83
บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก	87
ภาคผนวก ก ประวัติความเป็นมาโดยสังเขป	88
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	96
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	102

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
3.1	ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
4.1	ความถี่ และค่าร้อยละ ตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	37
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	40
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	41
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์	43
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	44
4.6	ภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ สังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ	47
4.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ	48
4.9 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	50
4.10 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกตามอายุ เป็น รายคู่	51
4.11 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	52
4.12 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา	54
4.14 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	56
4.15 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	57
4.16 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	58
4.17 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	59
4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.19	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน	61
4.20	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่	63
4.21	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่	64
4.22	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่	65
4.23	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่	66
4.24	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.25	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	69
4.26	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	70
4.27	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	71



สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2.1	รูปแบบการมีส่วนร่วม	20



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ปัจจุบันความเป็นผู้นำธุรกิจยุคใหม่ไม่ได้ตัดสินจากผลการดำเนินงานที่มุ่งจำกัดอยู่เฉพาะผลกำไรและอัตราการเติบโตของธุรกิจเท่านั้น แต่ยังต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและ การตอบแทนให้กับสังคมและสิ่งแวดล้อมส่วนรวมด้วยความเชื่อมั่นของลูกค้าต่อการดำเนินงานของธุรกิจจะเกิดขึ้นได้ต้องเป็นผลสืบเนื่องมาจากผู้บริหารองค์กร มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ธุรกิจมุ่งความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility) หรือ CSR ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สวัสดิภาพแรงงาน แรงงานเด็กและสตรี สิทธิมนุษยชน และดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้นการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม องค์กรจะต้องให้ประโยชน์กับชุมชนและคำนึงถึงบทบาทขององค์กรที่ควรทำด้วยความสมัครใจ และผู้บริหารรวมถึงบุคลากรทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่ตอบแทนในสิ่งที่สังคมและผู้สังคมอย่างจริงจัง การดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประสิทธิผล องค์กรจะต้องมีการวางแผนที่ดีและปฏิบัติอย่างเต็มที่ รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจและจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมให้เป็นธรรมเนียมปฏิบัติอันดีงามขององค์กร ผู้ประกอบการภาคธุรกิจภายในประเทศไทยหลายองค์กรพยายามร่วมกันผลักดันดำเนินธุรกิจและกิจกรรมโดยให้ความสำคัญกับแนวคิด CSR อย่างแพร่หลายเพื่อสอดคล้องกับกระแสสังคมโลกและสอดคล้องกับระบบมาตรฐานโลก (ISO 26000) โดยการทำ CSR เป็นการปฏิบัติภายใต้จิตสำนึกในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ประกอบการซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอันพึงปฏิบัติบนพื้นฐานตามความสมัครใจของผู้ประกอบการ โดยหลักการปฏิบัติตามกฎหมายตามธรรมเนียมสากลที่ให้การยอมรับกับ CSR ในเรื่องการใส่ใจในสิ่งแวดล้อม โดยไม่กระทำการอันเป็นผลกระทบหรือทำลาย

สิ่งแวดล้อม ดังนั้นองค์กรธุรกิจจึงต้องใส่ใจร่วมกันดูแลแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน โดยถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องช่วยกันดูแลเพื่อสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

นับเป็นระยะเวลากว่า 32 ปีที่บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความชัดเจนในภารกิจและเป้าหมายการดำเนินงานในการเป็น “พลังไทย เพื่อไทย” หมายถึงการดำเนินงานในฐานความคิดที่ว่า “จะทำอะไรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อคนไทยอย่างแท้จริง” ดังนั้น บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จึงให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงทางพลังงานควบคู่ไปกับการดูแลสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมมาโดยตลอด โดยกำหนดไว้ในแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย แนวคิดองค์กรสู่ความเป็นเลิศ แนวคิดบรรษัทภิบาล และแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร (CSR) นอกจากนี้ยังระบุไว้ในพันธกิจขององค์กร เพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อกลุ่มผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม ตั้งแต่ระดับประเทศจนถึงชุมชน และได้นำนโยบายมากำหนดเป็นกลยุทธ์ของกลุ่ม ปตท. ในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่คำนึงถึงการปฏิบัติภายในองค์กร ต้องมีมาตรฐานการทำงานที่ดี ไปสู่การปฏิบัติต่อภายนอกองค์กรที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม นอกจากจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรแล้ว ยังช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กร และทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับในสังคมด้วย ฉะนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคี ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันในองค์กร ดังนั้นจึงเป็นประเด็นน่าสนใจที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ใช้เป็นแนวทางพัฒนากิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในบริษัท อีกทั้งส่งผลให้พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เกิดความสนใจและตั้งใจที่จะลงมือปฏิบัติด้วยความสมัครใจ และให้มีการพัฒนารูปแบบกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
- 1.2.2 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
- 1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)โดยจำแนกตามลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.3.1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
- 1.3.2. ทำให้ทราบถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
- 1.3.3. ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

1.4 ขอบเขตในการศึกษา

- 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งทำการวิจัยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานบริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน) จำนวน 870 คน (ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กร, 2552)

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัย เริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ มกราคม – ตุลาคม 2558

1.4.4 ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) 555 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กทม. 10800

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพสมรส
5. ตำแหน่งงาน
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน



การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

- ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
- ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
- ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.6 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่ต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) หมายถึง การที่พนักงานของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่บริษัทจัดขึ้น เช่น กิจกรรมปลูกป่า กิจกรรมสร้างห้องสมุดชุมชน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในกิจกรรมนั้นๆ ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมายและร่วมกันปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในกิจกรรมหรือโครงการนั้น เช่น ร่วมตัดสินใจในการเลือกโครงการ หรือกำหนดขอบเขตของโครงการนั้นๆ เป็นต้น

ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การที่พนักงานของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้มีส่วนร่วมปฏิบัติในกิจกรรมหรือโครงการที่ได้จัดทำขึ้นร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรม หรือโครงการนั้น

ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่พนักงานของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการนั้น ว่าได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้หรือไม่

ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง การที่พนักงานของบริษัท
ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ
นั้น ตามที่ได้ร่วมกันปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน)” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000 Social Responsibility)
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000 Social Responsibility)

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2552) ปัญหาวิกฤติด้านสิ่งแวดล้อมและแรงงานในทั่วทุกมุมโลก โดยเฉพาะปัญหาโลกร้อนซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างมากมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น จากอุบัติภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นอย่างผิดปกติและผิดฤดูกาลทั่วทุกมุมโลก ทำให้ธุรกิจต้องเผชิญกับแรงกดดันที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization : ISO) จึงได้กำหนดมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000 Social Responsibility) ขึ้นเป็นมาตรฐานการแสดงผลการรับผิดชอบต่อผลกระทบของสังคมและสิ่งแวดล้อม จากการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของคนในสังคม และการพัฒนาที่ยั่งยืนทางธุรกิจ ทั้งนี้ เพื่อให้บริษัท องค์กร หน่วยงาน และสถาบันทั่วโลกเข้าใจในเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวจะเป็นข้อแนะนำหลักการ และวิธีการของความรับผิดชอบต่อสังคมที่องค์กรพึงปฏิบัติด้วยความสมัครใจ ทุกองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยไม่ต้องมีการตรวจรับรอง

ISO 26000 ได้กำหนดหลักการของความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ 7 ประการ ประกอบด้วย

1. หลักปฏิบัติตามกฎหมาย (Principle of legal compliance) องค์กรจะต้องมีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมายและ กฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชาติและระดับสากลทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ

2. หลักการเคารพต่อแนวปฏิบัติระดับชาติหรือระดับสากล (Principle of respect for authoritative inter-government agreements or international recognized instruments) รวมถึงสนธิสัญญาสากล คำสั่ง ประกาศ ข้อตกลง มติ และข้อชี้้นำต่างๆ ซึ่งได้รับการรับรองจาก องค์กรสากลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นๆ

3. หลักการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Principle of recognition of stakeholders and concerns) องค์กรควรตระหนักถึงสิทธิและผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร เช่น นโยบาย ข้อเสนอ หรือ การตัดสินใจต่างๆ ก็ตามที่จะส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. หลักของการแสดงความรับผิดชอบต่อที่สามารถตรวจสอบได้ (Principle of accountability) ในการดำเนินงานใดๆ ก็ตามขององค์กรต้องสามารถตรวจสอบได้จากภายนอก

5. หลักการความโปร่งใส (Principle of transparency) องค์กรควรเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างชัดเจน

6. หลักการเคารพในสิทธิมนุษยชน (Principle of respect of fundamental) องค์กรควรดำเนินนโยบายและดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

7. หลักการเคารพในความหลากหลาย (Principle of respect for diversity) องค์กรควรจ้างพนักงาน โดยไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ สีผิว ความเชื่อ อายุ เพศ

องค์กรประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมในมาตรฐาน ISO 26000

ได้กำหนดองค์ประกอบหลักของความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ 7 ประการดังนี้

1. มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Organization governance) กล่าวคือ องค์กรควร กำหนดหน้าที่ให้คณะกรรมการฝ่ายจัดการ เพื่อแสดงถึงความไม่โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ และสามารถชี้แจงให้ผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานได้

2. คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน (Human rights) ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์โดยสิทธิ ดังกล่าวควรครอบคลุมถึงสิทธิความเป็นพลเมือง สิทธิทางการเมือง สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและ

วัฒนธรรม และสิทธิตามกฎหมายระหว่างประเทศด้วย

3. ข้อปฏิบัติด้านแรงงาน (Labor practices) ของค์กรต้องตระหนักว่าแรงงานไม่ใช่สินค้า ดังนั้นแรงงานจึงไม่ควรถูกปฏิบัติเสมือนเป็นปัจจัยการผลิต

4. การดูแลสิ่งแวดล้อม (Environment) ของค์กรจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงหลักการป้องกันปัญหามลพิษการบริโภคอย่างยั่งยืน (Sustainable consumption) และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินการผลิตและบริการ

5. การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม (Fair operating practices) ของค์กรต่างๆ ควรแข่งขันกันอย่างเป็นธรรมและเปิดกว้าง ซึ่งจะส่งเสริมประสิทธิภาพในการลดต้นทุนสินค้าและบริการ นวัตกรรมพัฒนาสินค้าหรือกระบวนการใหม่ๆ รวมถึงจะช่วยขยายการเติบโตทางเศรษฐกิจและมาตรฐานการครองชีพในระยะยาว

6. ใส่ใจต่อผู้บริโภค (Consumer issues) ของค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้บริโภคได้รับทราบข้อมูลในการใช้สินค้าและบริการอย่างเหมาะสม ทั้งยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสินค้าและบริการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการใช้งานและสุขภาพของผู้บริโภค นอกจากนี้เมื่อพบว่าสินค้าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ของค์กรก็ต้องมีกลไกในการเรียกคืนสินค้า พร้อมทั้งยังต้องให้ความสำคัญกับกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอีกด้วย

7. การแบ่งปันสู่สังคมและชุมชน (Contribution to the community and society) ของค์กรจะต้องลดปัญหาและผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม และเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

ทำให้เห็นว่า สำหรับประโยชน์ที่จะได้รับจากการดำเนินการตามมาตรฐาน ISO 26000 ในมุมมองด้านธุรกิจนั้น กล่าวคือ สามารถเพิ่มยอดขายและส่วนแบ่งทางการตลาดให้กับองค์กร สร้างจุดแข็งให้กับตราสินค้า ส่งเสริมภาพลักษณ์และความร่วมมือในการบริหารองค์กรตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถ แรงจูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน ทำให้สามารถรักษาพนักงานที่ดีไว้ให้อยู่กับองค์กรตลอดไปได้ ส่วนประโยชน์ในด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ลดปัญหาและผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม เสริมสร้างชุมชนและสังคมให้เข้มแข็ง

องค์การสหประชาชาติกับแนวคิดการทำธุรกิจเพื่อสังคม

องค์การสหประชาชาติให้ความสำคัญกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีการผลักดันให้เป็นวาระหนึ่งของที่ประชุม ซึ่งในที่ประชุม World Economic Forum ปี ค.ศ.1999 โดย โคฟี อันวานน์ (Kofi Annan) เลขาธิการสหประชาชาติในขณะนั้น ได้

เรียกร้องให้องค์กรธุรกิจในทุกประเทศเป็นพลเมืองที่ดีของโลก ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ โดยเสนอบัญญัติ 9 ประการ ที่เรียกว่า The UN Compact แบ่งเป็น 3 หมวดหลักคือ หมวดสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน สิ่งแวดล้อม และต่อมาได้เพิ่มบัญญัติที่ 10 คือ หมวดต่อต้านการคอร์รัปชัน ทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในระดับสากล ซึ่งปัจจุบัน The UN Global Compact ขององค์กรการสหประชาชาติมีหลักการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งหมด 10 หลักการ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบต่อด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights)
2. ความรับผิดชอบต่อด้านมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards)
3. ความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)
4. ความรับผิดชอบต่อด้านการต่อต้านคอร์รัปชัน (Anti-Corruption)

ความรับผิดชอบต่อด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights) มี 2 หลักการ

1. องค์กรธุรกิจจะต้องสนับสนุนและให้การเคารพ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่ได้มีการประกาศใช้แล้ว
2. จะต้องให้ความมั่นใจว่าองค์กรธุรกิจดังกล่าวจะไม่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนเสียเอง โดยแนวทางที่ The UN Global Compact ได้ให้ไว้กับองค์กรธุรกิจนั้นได้แก่
 1. องค์กรธุรกิจจะต้องปฏิบัติตามใดๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมายภายใน และกฎหมายระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน
 2. องค์กรธุรกิจจะต้องให้การสนับสนุนกฎหมายเกี่ยวกับมนุษยชน แม้ว่าองค์กรธุรกิจนั้นๆ จะได้นำดำเนินธุรกิจในประเทศ
 3. องค์กรธุรกิจจะต้องให้ข้อมูลต่อผู้บริโภคว่าการผลิตสินค้าของตน ไม่ได้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน
 4. องค์กรธุรกิจจะต้องเลิกกู่ค้าทางธุรกิจที่มีความตระหนักถึงสิทธิมนุษยชน
 5. องค์กรธุรกิจจะต้องให้รางวัล หรือผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อลูกจ้างของตน
 6. องค์กรธุรกิจจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนให้กับท้องถิ่นที่องค์กรธุรกิจนั้นได้ประกอบกิจการอยู่ให้ได้รับทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน
 7. องค์กรธุรกิจจะต้องกำหนดเรื่องสิทธิมนุษยชนในนโยบายขององค์กร รวมถึงวัฒนธรรมขององค์กรด้วย

ความรับผิดชอบด้านมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards) 4 หลักการ

1. องค์กรธุรกิจจะต้องให้การสนับสนุนเสรีภาพของการรวมตัวกัน และให้การยอมรับสิทธิในการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง
2. องค์กรธุรกิจจะต้องจัดรูปแบบของการบีบบังคับแรงงาน
3. องค์กรธุรกิจจะต้องล้มเลิกการใช้แรงงานเด็ก
4. องค์กรธุรกิจจะต้องจัดการเลือกปฏิบัติ และให้การเคารพที่เกี่ยวกับการจ้างงานในอาชีพต่างๆ

ความรับผิดชอบการต่อต้านการคอร์รัปชัน (Anti-Corruption) คือ องค์กรธุรกิจควรต่อต้านการคอร์รัปชันทุกรูปแบบ รวมถึงเรียกรับสินบน และการติดสินบน

จากข้อมูลข้างต้นทำให้เห็นว่า แม้ในมุมมองขององค์กรธุรกิจจะมองว่าความรับผิดชอบต่อสังคมภายใต้หลักการทั้ง 4 ด้าน ตาม The UN Global Compact ขององค์การสหประชาชาติ แต่การดำเนินการตามหลักการดังกล่าวจะส่งผลดีต่อสังคมในภาพรวมในอนาคตนอกจากนั้นยังส่งผลดีต่อองค์กรธุรกิจเองด้วย

จากความเห็นของผู้วิจัย ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ หรือ “CSR” (Corporate Social Responsibility) อาจสรุปได้ดังนี้ ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ คือ การที่องค์กรธุรกิจได้ตอบแทนคืนสู่สังคม ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการนำทรัพยากรมาใช้ หรือทำลายสภาพแวดล้อมต่างๆ เป็นกิจกรรมหนึ่งที่เกิดขึ้นเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กร และสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและสิ่งแวดล้อมนั้นๆ อย่างยั่งยืน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate Social Responsibility)

แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นกรอบที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร ซึ่งผู้ศึกษามีการทบทวนแนวคิดดังกล่าวโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1.1 ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

Archie B. Carroll (1999) กล่าวว่าความรับผิดชอบต่อสังคมคือ “ความรับผิดชอบในด้านต่างๆ ที่สังคมคาดหวังจากองค์กรธุรกิจ ทั้งทางเศรษฐกิจ กฎหมาย จริยธรรม และ

วิจารณ์ญาณ” และพัฒนาเป็น “พีระมิดของความรับผิดชอบต่อธุรกิจต่อสังคม” (Pyramid of Corporate Social Responsibility) โดยเริ่มจากรากฐานความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจที่ธุรกิจต้องสร้างผลกำไรให้เจ้าของกิจการและขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจขั้นต่อมาคือหน้าที่ความรับผิดชอบต่อที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆ แต่หาก “ความชอบธรรม” ตามกฎหมายยังขัดกับ “ความเป็นธรรม” ตามจรรยาบรรณที่ผู้ประกอบการด้วยกันยึดถือและบรรทัดฐานที่สังคมคาดหวังแล้วก็ต้องเพิ่มความรับผิดชอบต่อให้สูงขึ้น โดยใช้จริยธรรมที่ผู้ประกอบการด้วยกันยึดถือและบรรทัดฐานที่สังคมคาดหวังแล้วก็ต้องเพิ่มความรับผิดชอบต่อให้สูงขึ้น โดยใช้จริยธรรมในการบริหารและดำเนินกิจการ เมื่อครบทุกขั้นที่ผ่านมาแล้วจึงค่อยวิจารณ์ญาณ (Discretion) ในขั้นสุดท้าย นั่นคือ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ (Philanthropy) ดังเช่นพลเมืองดีทั่วไปที่สังคมปรารถนา

สุทธิศักดิ์ ไกรสรสุธาสิณี (2556) กล่าวว่าความรับผิดชอบต่อสังคมของนักธุรกิจ หมายถึง “ภาระหน้าที่ของนักธุรกิจต่อการดำเนินตามนโยบาย ตัดสินใจ หรือดำเนินกิจการไปในทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมของสังคม”

กรณิภา อังคทาภิมนตรี (2552) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ หมายถึง ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของทุกคนในองค์กรที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายทั้งทางธุรกิจและสังคม โดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม ควบคู่ไปกับการแสวงหาผลกำไร ซึ่งจะช่วยให้อุบัติการณ์ภายในองค์กร ได้แก่ พนักงาน ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้น และคนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งสังคมใกล้ ได้แก่ ชุมชนใกล้เคียง และสังคมรอบนอกมีคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานที่ดีขึ้นกว่าเดิมรวมทั้งเป็นการแสดงถึงความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องขององค์กร ในการบริหารการจัดการอย่างรับผิดชอบต่อสังคม สร้างคุณค่าให้กับองค์กรจากการดำเนินงานที่โปร่งใสซื่อสัตย์สุจริต โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การใช้หลักธรรมาภิบาล เป็นมิตรต่อผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม การคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน และความเท่าเทียมกันในสังคม

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2552) ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ หมายถึง การดำเนินธุรกิจตามกฎหมายและจริยธรรม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ พนักงาน ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่แข่งขัน เจ้าหนี้ ตลอดจนคนผู้ได้รับผลกระทบจากการประกอบธุรกิจทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ ชุมชน รัฐบาล สื่อมวลชน และสาธารณชน เป็นต้น ดังนั้นธุรกิจต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

พัชสิริ ชมพุดำ (2552) ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีพันธะสัญญาและแสดงออกที่จะปกป้องบำรุงรักษาสังคมที่องค์กรอยู่ โดยการมีความรับผิดชอบต่อสังคมนี้เป็นทั้งในรูปของการใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม โดยการไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ไม่สร้างมลภาวะเพิ่มขึ้น ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างฟุ่มเฟือย ช่วยรักษาต้นกำเนิดของทรัพยากรธรรมชาติ เช่น กิจกรรมการประหยัด การใช้พลังงานเพื่อลดภาวะโลกร้อน (Global Warming) การไม่ปล่อยขยะหรือของเสียลงสู่แม่น้ำลำคลองโดยไม่ผ่านการบำบัดที่ได้มาตรฐาน การนำวัสดุที่ใช้แล้วมาปรับใช้ใหม่ การผลิตสินค้าหรือบริการที่จะไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การช่วยปลูกป่าและรักษาต้นน้ำลำคลอง และการช่วยอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ที่หายาก

จากที่นักวิชาการได้ให้แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความหมายของ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ไว้หลายแนวคิด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปแนวคิดของความหมายของ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ไว้ดังนี้

ความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กร คือ การดำเนินธุรกิจที่มีการสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรคำนึงถึงสังคม และใส่ใจในสิ่งแวดล้อม โดยที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด และตอบแทนให้กับสังคมนั้นควบคู่ไปกับการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม สร้างจิตสำนึกให้พนักงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่อไปอย่างยั่งยืน

2.2.1.2 วัตถุประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

องค์กรตระหนักดีว่าแม้จะมีผลประกอบการดี แต่หากเป็นองค์กรที่ขาดความห่วงใย ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม หรือละเลยกิจกรรมเพื่อสังคม องค์กรก็คงจะอยู่ไม่รอด ดังนั้น องค์กรจึงให้ความสำคัญกับการทำ CSR โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการช่วยเหลือชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม และเพื่อเป็นการคืนกำไรสู่สังคม อีกทั้งทำให้องค์กรและสังคมได้รับประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย โดยกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมจะได้เรียนรู้ร่วมกัน และเพื่อเป็นการสร้างพันธมิตรเพื่อสังคมกับชุมชน รวมทั้งช่วยให้คนในชุมชนและสังคมพึ่งพาตัวเองได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อหลักการให้ชุมชนกับสังคมเติบโตไปพร้อมๆกัน รวมทั้งได้รับการพัฒนาจิตใจและเอื้อเพื่อแบ่งปันกันในสังคม นอกจากนี้การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม ยังทำให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วม และเกิดความสามัคคีกัน

2.2.1.3 ขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Areas of Responsibility)

สมศรี นวรัตน์ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคม (Areas of Responsibility) สามารถแบ่งออกได้เป็น 7 ด้านดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อชุมชน (Community) หมายถึง องค์กรควรผลิตสินค้าหรือให้บริการที่เป็นที่ต้องการของชุมชนเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชน และผลิตสินค้าหรือให้บริการที่ไม่ทำให้ชุมชนเสื่อมโทรมหรือมอมเมาประชาชน
2. ความรับผิดชอบต่อสุขภาพและสวัสดิการของประชาชน (Health and Welfare) หมายถึง องค์กรไม่ผลิตสินค้าหรือให้บริการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น การผลิตสุรา หรือบุหรี่ ควรมีคำเตือนผู้บริโภค เช่น บริษัทผู้ผลิตบุหรี่ในประเทศได้หวั่นใช้คำเตือนข้างซองบุหรี่ว่า (Please don't smoke too much) หรือ บุหรี่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. ความรับผิดชอบด้านการศึกษา (Education) เช่น ให้ทุนบุตรพนักงาน หมายถึง การให้การศึกษา หรือการให้ความรู้แก่ประชาชนในการใช้สินค้า หรือใช้บริการนั้น
4. ความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right) หมายถึง ความรับผิดชอบต่อบุคคลที่ต้องการแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนต่อสินค้าหรือบริการให้สามารถทำได้
5. ความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง ความรับผิดชอบในการมาทำให้เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ไม่ปล่อยมลพิษจากโรงงาน ไม่ปล่อยน้ำเสียลงสู่แม่น้ำ ลำคลอง หรือไม่ปล่อยสารเคมีเป็นพาทอกมาจากกระบวนการผลิต
6. ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค (Consumer) หมายถึง รับผิดชอบต่อการอุปโภคบริโภค ของลูกค้า การรับประกันสินค้าที่ดีของคุณภาพ การรับประกันคุณภาพตามที่กล่าวอ้าง
7. ความรับผิดชอบต่อวัฒนธรรม (Culture) หมายถึง การผลิตสินค้าที่คำนึง ถึง วัฒนธรรมของประเทศนั้น หรือคำนึงถึงข้อกำหนดทางศาสนา

2.2.1.4 รูปแบบและประเภทของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ

Philip Kotler และ Nancy Lee (2005) ได้ให้ความหมายที่ได้จำแนกรูปแบบอันหลากหลายไว้เป็นหมวดหมู่เพื่อช่วยให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยจัดแบ่งโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคมซึ่งเรียกว่า “โครงการเพื่อสังคม” (Corporate Social Initiatives) เป็น 6 ประเภทอันเป็นที่อ้างถึงและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง เพราะโครงการส่วนใหญ่ใกล้เคียงกับกิจกรรมการส่งเสริมการตลาดด้านประชาสัมพันธ์ ชุมชนสัมพันธ์ ที่กิจการคุ้นเคย โครงการเหล่านี้ ได้แก่

1. การช่วยส่งเสริมประเด็นหรือกิจกรรมทางสังคม (Cause Promotion) ซึ่งทำโดยการ

นำความเชี่ยวชาญของกิจการในด้านการส่งเสริมการตลาดไปช่วยองค์กรภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชนในการรณรงค์ส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้เป็นที่สนใจในวงกว้าง เช่น บริษัทผู้ผลิตรองเท้าและอุปกรณ์กีฬา วางแผนการรณรงค์ให้ผู้มีจิตศรัทธาซื้อสายยางคล้องข้อมือเพื่อนำรายได้ไปสมทบทุนมูลนิธิที่เผยแพร่ความรู้ในการดูแลแก่ผู้ป่วยโรคมะเร็ง อีกทั้งยังทำให้มูลนิธินี้เป็นที่รู้จักในวงกว้างขึ้น บริษัทผู้ผลิตเครื่องสำอางจัดรายการแข่งขันการวิ่งการกุศลเพื่อนำรายได้ไปมอบให้มูลนิธิช่วยเหลือผู้ป่วยโรคมะเร็ง

2. การตลาดที่เชื่อมโยงเข้ากับประเด็นสังคม (Cause-related Marketing) เป็นการที่บริษัทนำรายได้หรือกำไรส่วนหนึ่งจากการขายสินค้าไปบริจาคเพื่อสาธารณกุศล โดยมักทำให้ช่วงเวลาจำกัดเพื่อกระตุ้นยอดขาย เช่น บริษัทผู้ผลิตเสื้อผ้า นำกำไรจากการขายสินค้าที่ออกแบบเป็นพิเศษมอบให้กับมูลนิธิอนุรักษ์ช้าง บริษัทผู้ผลิตซูเปอร์ไก่สกัดรณรงค์ให้ลูกค้าส่งผ้าขาวของสินค้ากลับไปให้บริษัทรวบรวมเพื่อส่งต่อให้มูลนิธิทำขาเทียมบริจาคให้เด็กพิการ

3. การใช้การตลาดปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคนในสังคม (Corporate Social Marketing) วิธีนี้ใช้การตลาดโน้มน้าวให้กลุ่มเป้าหมายเปลี่ยนพฤติกรรมในลักษณะที่ต้องการ เช่น บริษัทผู้ผลิตจักรยานยนต์ช่วยรณรงค์ให้ผู้ขับขี่สวมหมวกนิรภัยป้องกันอุบัติเหตุ บริษัทผู้ผลิตไฟฟ้ารณรงค์ให้ประชาชนใช้ไฟฟ้าอย่างประหยัด บริษัทผู้ผลิตรายการเพลงในวิทยุเน้นกลุ่มผู้ฟังวัยรุ่นช่วยรณรงค์ป้องกันการตั้งท้องในวัยเรียน

4. การแสดงความเอื้ออาทรของบริษัท (Corporate Philanthropy) เป็นกิจกรรมสังคมสงเคราะห์ของบริษัทด้วยการให้แก่ผู้ยากไร้ในสังคมรูปแบบต่างๆ ทั้งเงิน สิ่งของ ตลอดจนความช่วยเหลือในรูปแบบอื่นๆ เช่น บริษัทผู้ผลิตเบะหมี่กึ่งสำเร็จรูปและสินค้าอุปโภคบริโภคบริจาคสินค้าและเงินให้แก่ผู้ยากไร้ที่ประสบอุทกภัย บริษัทผู้ผลิตน้ำมันเชื้อเพลิงบริจาคเงินทุนเพื่อใช้ในการปลูกป่าทั่วประเทศ เป็นต้น

5. การอาสาช่วยเหลือชุมชน (Community Volunteering) เป็นโครงการในลักษณะ “จิตอาสา” เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของบริษัทกับคนในชุมชนโดยรอบและชุมชนห่างไกล เช่น บริษัทผู้ผลิตน้ำมันเชื้อเพลิงสนับสนุนให้พนักงานเป็นอาสาสมัครช่วยสอนวิธีการป้องกันเพลิงไหม้และการรักษาความปลอดภัยให้แก่ชุมชนรอบโรงกลั่น บริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์ก่อสร้างส่งเสริมให้พนักงานช่วยสร้างฝายกั้นน้ำร่วมกับชาวบ้านในชุมชนห่างไกล

6. การดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Practice) เป็นการดำเนินงานที่ท้าทายที่สุดแต่สำคัญที่สุด เพราะต้องย้อนกลับมาพิจารณาตนเองอย่างตรงไปตรงมาว่าที่ผ่านมาได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมมากน้อยเพียงใดต่อผลกระทบจาก

การดำเนินกิจการ ทั้งต่อแรงงาน ลูกค้า คู่ค้า คู่แข่ง ชุมชน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ เช่น บริษัทผู้ผลิตสินค้าเกษตรและอาหารต้องหาทางลดการใช้สารเคมีตลอดกระบวนการเพิ่มความปลอดภัยในการบริโภค รวมถึงลดการกีดกันเกษตรกร และกีดกันคู่แข่งรายเล็ก บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ ต้องเร่งดำเนินการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ตลอดวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์ จัดการกับปัญหาจรรยาบรรณค้ำประกันท้องถิ่น และปัญหาซากกรณีย์แล้วจำนวนมาก เป็นต้น

หากวิเคราะห์การแบ่งประเภทของ CSR ในลักษณะโครงการตามข้างต้น ร่วมกับพัฒนาการของค่านิยมและแนวคิดทั้งทางวิชาการและปฏิบัติ ซึ่งเน้นการลดผลกระทบจากการดำเนินกิจการที่สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น ดังที่ได้นำเสนอมา ก็สามารถตีความในที่นี้ได้ว่าการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อประเภทสุดท้ายเป็นเสมือน “แก่น” สำคัญที่มีอาจจะเลยได้ โดยมีกิจกรรมอื่น ๆ ในลักษณะ “คื่นกำไร” และ “จิตอาสา” อีก 5 ประเภทซึ่งเลือกทำได้ตามที่ผู้บริหารเห็นสมควรเป็น “เปลือก” เพื่อให้ CSR มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2553) ได้แบ่งประเภทของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรตามกระบวนการดำเนินธุรกิจ โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. ซีเอสอาร์นอกกระบวนการ (CSR-after-Process) เป็นการทำ “กิจกรรมเพื่อสังคม” ที่แยกจากการดำเนินธุรกิจหลัก และดำเนินการจากที่ได้ทำกระบวนการธุรกิจนั้น โดยมักทำกิจกรรมนอกเวลาว่างปกติ เช่น การเป็นอาสาสมัครบำเพ็ญประโยชน์ การบริจาคเงินหรือสิ่งของบรรเทาทุกข์

2. ซีเอสอาร์ในกระบวนการ (CSR-in-Process) เป็นการทำ “ธุรกิจเพื่อสังคม” โดยนำเอาความรับผิดชอบต่อสังคมไปเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางธุรกิจ ตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ การผลิต การจำหน่าย และการให้บริการหลังการขาย ที่ตระหนักถึงการป้องกันและกำจัดมลภาวะต่างๆ การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ การเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การชดเชยความบกพร่องจากสินค้าและบริการ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้เป็นการดำเนินการในเวลาปกติของการทำงาน ธุรกิจเพื่อสังคม คือ Social Business เป็นส่วนประกอบย่อยของประกอบการสังคม (Social Entrepreneurship)

3. ซีเอสอาร์ทั้งกระบวนการ (CSR-as-Process) เป็น “กิจการเพื่อสังคม” มักเป็นองค์กรที่ดำเนินงานโดยไม่แสวงหากำไร มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อยังประโยชน์ให้แก่สังคมในทุกกระบวนการของกิจการ ได้แก่ มูลนิธิ องค์กร สาธารณประโยชน์ องค์กรประชาชน และส่วนราชการต่างๆ

ดังนั้นกิจการเพื่อสังคมในความหมายเต็มของ CSR-as-Process นั้น มีข้อแตกต่างจากหน่วยงานที่เรียกตัวเองว่า องค์กรที่ไม่มีวัตถุประสงค์หากำไร (Nonprofit Organization) ตรงที่หน่วยงานที่ไม่แสวงหากำไรอาจอยู่ในสภาพที่ไม่มีกำไรให้ทั้งแก่ตนเองและสังคม อันเนื่องมาจากการขาดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2.2.1.5 ประโยชน์ของความรับผิดชอบต่อสังคม

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในแบบที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ และทั้งภายในและภายนอกองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคมสร้างความไว้วางใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความไว้วางใจเป็นรากฐานสำคัญในการทำธุรกิจ ถ้าลูกค้าไว้วางใจบริษัท ลูกค้าก็จะใช้สินค้าและบริการด้วยความปลอดภัย มีความจงรักภักดีต่อแบรนด์องค์กรสามารถวางตำแหน่งทางการตลาดของแบรนด์ได้อย่างที่ ต้องการ โดยมีกิจกรรมซีเอสอาร์เป็นตัวช่วยสนับสนุนความน่าเชื่อถือมากขึ้น นอกจากนี้ภาพพจน์ขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมก็จะมีพลังที่แข็งแกร่งซึ่งเป็นสิ่งที่ลอกเลียนได้ยาก เพราะต้องใช้เวลาในการพัฒนาขึ้นมา

องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้พนักงานที่ทำงานอยู่เห็นถึงความจริงใจขององค์กรที่มีต่อสังคม ไม่น่าไหว้หลังหลอก พนักงานก็มีความสบายใจในการที่จะทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกหนึ่งขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถที่จะคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมงานได้ง่ายขึ้น และทำให้ต้นทุนขององค์กรลดลง

ในแง่ของผู้ถือหุ้น นักลงทุนหรือเจ้าของกิจการ ซีเอสอาร์จะทำให้ราคาหุ้นมีเสถียรภาพ และมีส่วนล้ามูลค่าหุ้นในอัตราที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย เนื่องจากเป็นที่ต้องการของนักลงทุน ปัจจุบันเม็ดเงินลงทุนในธุรกิจที่มีซีเอสอาร์ ซึ่งเรียกกันเฉพาะว่า SRI (Socially Responsible Investment) นั้น มีมูลค่าเกินสองล้านล้านเหรียญ และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ เป็นโอกาสที่องค์กรสามารถเข้าถึงแหล่งทุนได้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ต้นทุนทางการเงินมีแนวโน้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติของตลาด

ในภาพรวมแล้วองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ย่อมมีส่วนช่วยเหลือเศรษฐกิจของประเทศให้มีความมั่นคงเจริญรุ่งเรืองได้ องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมย่อมไม่ทำให้เกิดความเสียหายในเรื่องต่างๆ เช่น การใช้ส่วนผสมที่ไม่เป็นพิษภัย ไม่ปนเปื้อนอย่างในกรณีของเม

ลามีนที่มีการปนเปื้อนเข้าไปในอาหารทำให้ภาพรวมทางด้านอาหารของประเทศจีนเสียหายไปมหาศาล

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

สมบัติ บุญย้อย (2551) ได้ให้นิยามการมีส่วนร่วมว่าเป็นเครื่องมือในการจัดการและมุ่งเน้นการให้ความสนใจต่อผู้ได้บังคับบัญชาหรือพนักงานระดับล่างขององค์กร ให้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจทางเลือกต่างๆ ที่จะมีผลกระทบด้วยตนเอง

อภิศักดิ์ ธีระวิสิทธิ์ (2553) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องบูรณาการความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสีย และหน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนานั้น และหัวใจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาที่เกิดจากการมีส่วนร่วม คือ การสร้างความเป็นเจ้าของงานหรือกิจกรรมการพัฒนา

ไชยวัฒน์ เจวียงวาส (2551) ได้กล่าวคำว่า “การมีส่วนร่วม (Participation)” นั้น ตามพจนานุกรมได้ให้นิยามไว้ว่า “เป็นการมีส่วนร่วม (ร่วมกับคนอื่น) ในการกระทำบางอย่างหรือบางเรื่อง” คำว่าการมีส่วนร่วมโดยมากมักจะใช้ในความหมายตรงกันข้ามกับคำว่า “การเมินเฉย (Apathy)” ฉะนั้น คำว่าการมีส่วนร่วมตามความหมายข้างต้น จึงหมายถึง การที่บุคคลกระทำการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือในประเด็นที่บุคคลนั้นสนใจ ไม่ว่าจะเขาจะได้ปฏิบัติภารกิจเพื่อแสดงถึงความสนใจอย่างจริงจัง หรือไม่ก็ตาม และไม่จำเป็นที่บุคคลนั้นจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นโดยตรงก็ได้ แต่การมีทัศนคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ห่วงใย ก็เพียงพอแล้วที่จะเรียกว่าเป็นการมีส่วนร่วมได้ ดังนั้น คำจำกัดความของ “การมีส่วนร่วมของประชาชน” จึงหมายความว่า การที่กลุ่มประชาชน หรือขบวนการที่สมาชิกของชุมชนที่กระทำการออกมาในลักษณะของการทำงานร่วมกันที่จะแสดงให้เห็นถึงความต้องการร่วม ความสนใจร่วม มีความต้องการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายร่วมทางเศรษฐกิจและสังคม หรือการเมือง หรือการดำเนินการร่วมกันเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อรองอำนาจมติชน ไม่ว่าจะ เป็นทางตรงหรือทางอ้อม หรือการดำเนินการเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อรองอำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ การปรับปรุงสถานภาพทางสังคมในชุมชน”

ชัยวรรณ สมศิริรัตน์ (2548) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทุกระดับ โดยเกี่ยวข้องกับการแสดงความรู้สึกเป็นเจ้าของการแสดงความรู้สึกนึกคิด และการร่วมแสดงออกถึงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการร่วมตัดสินใจ ร่วม

วางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมการรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามผล ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อของแต่ละบุคคล และขึ้นอยู่กับยุคสมัยอีกด้วย

นอกจากนี้การมีส่วนร่วมยังเป็นพื้นฐานของกิจกรรมทุกกิจกรรม กระบวนการตัดสินใจของกลุ่มจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ซึ่งปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมมี 4 ประการ คือ

1. เป็นความพยายามที่เกี่ยวข้องกันทางจิตใจและความรู้สึก
2. เป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ
3. เป็นการให้บุคคลากรรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
4. เป็นการพัฒนาการมีส่วนร่วม ซึ่งคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการมีส่วนร่วมอย่างไม่แท้จริงกับการมีส่วนร่วมมากเกินไป

จากที่นักวิชาการได้ให้แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความหมายของการมีส่วนร่วมไว้หลายแนวคิด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปแนวคิดของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

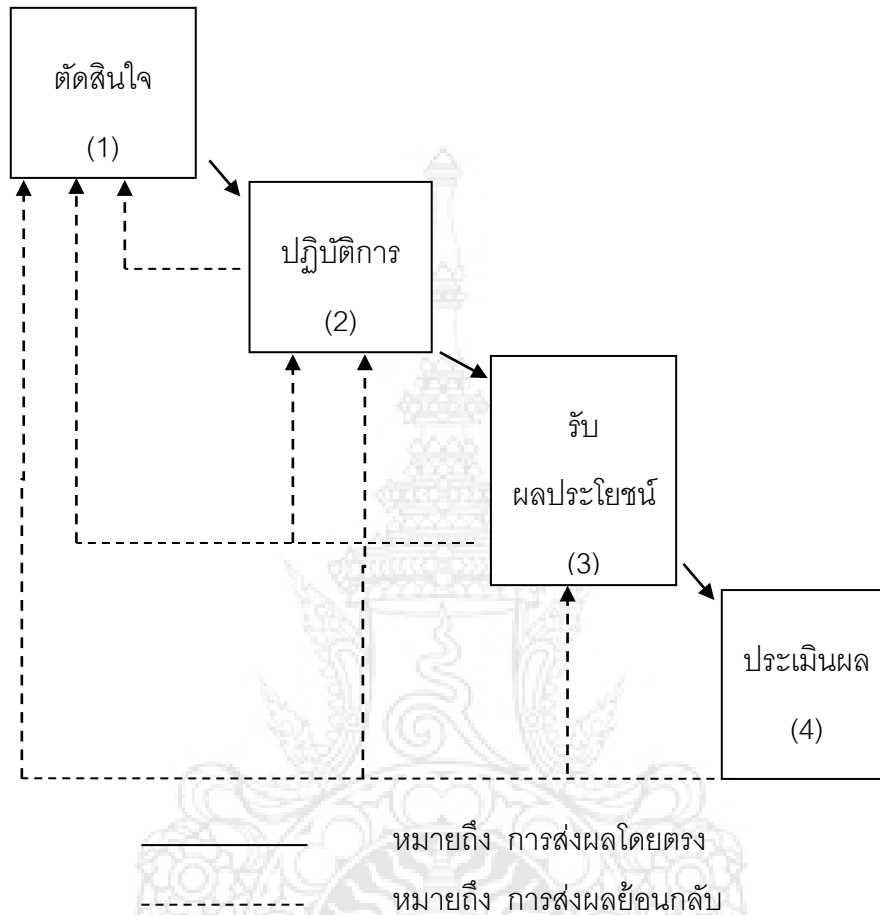
การมีส่วนร่วมหมายถึง การกระทำของกลุ่มบุคคลใดกลุ่มหนึ่งที่กระทำร่วมกัน หรือสนใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเดียวกัน เช่น การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กลุ่มได้ตั้งเอาไว้

รูปแบบในการมีส่วนร่วม

Cohen and Uphoff (1980) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย การตัดสินใจตั้งแต่ระยะเริ่ม การตัดสินใจในช่วงของกิจกรรม การตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Implementation) อาจเป็นในรูปแบบของการเข้าร่วมโครงการ ให้มีการสนับสนุนด้านทรัพยากร การเข้าร่วมบริหาร การร่วมมือ ทั้งการร่วมแรงร่วมใจ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางด้านวัตถุประสงค์ ประโยชน์ทางด้านสังคม หรือประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งนับเป็นการควบคุม และตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

ภาพ 2.1 รูปแบบการมีส่วนร่วม



Cohen and Uphoff (1980) กล่าวถึงสิ่งที่มีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมว่าคุณสมบัติหรือภูมิหลังของแต่ละบุคคลอาจจะเป็นตัวแปรสำคัญ ต่อการให้ความร่วมมือหรือการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ตัวแปรเหล่านั้นได้แก่ อายุ เพศ (มีความแตกต่างระหว่างเพศหญิงเพศชาย) สถานภาพของครอบครัว (จำนวนแรงงาน จำนวนสมาชิกในครอบครัว) ระดับการศึกษา ชั้นทางสังคม อาชีพ ระดับของรายได้ ที่มาของรายได้ ระยะเวลาของการอาศัยอยู่ในชุมชนหรือองค์กร ระยะทางระหว่างที่อยู่อาศัยกับบริเวณของโครงการพัฒนา ชนิดของโครงการ และกิจกรรม

Who/Unicef (1978) ได้เสนอรูปแบบของกระบวนการมีส่วนร่วมไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1.การวางแผน ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาจัดระดับความสำคัญ

ตั้งเป้าหมายกำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล และประการสำคัญ คือ ต้องตัดสินใจด้วยตนเอง

2. การดำเนินกิจกรรม ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการและบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรควบคุมทางการเงิน

3. การใช้ประโยชน์ โดยประชาชนต้องมีความสามารถในการนำเอากิจกรรม มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

4. การได้รับประโยชน์ โดยประชาชนต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่ฐานที่เท่าเทียมกัน

จอห์น วุฒิกกรรมรักษา (2526) ได้จัดลำดับขั้นการมีส่วนร่วมในลักษณะต่างๆ ดังนี้คือ

1. ร่วมประชุม
2. การออกความคิดเห็น
3. การตีปัญหาให้กระจ่าง
4. การออกเสียงสนับสนุนหรือคัดค้านปัญหา
5. การออกเสียงเลือกตั้ง
6. การบริจาคเงิน
7. การบริจาควัสดุ
8. การช่วยเหลือแรงงาน
9. การใช้โครงสร้างที่เป็นประโยชน์ให้ถูกต้อง
10. การช่วยเหลือในการรักษาโครงการ
11. การทำงานกับตัวนำการเปลี่ยนแปลง

ประเภทการมีส่วนร่วม

ไบรอันต์ และไวท์ (Bryant and White.n.d.) (1994) ได้อาศัยมิติระดับแบ่งประเภทการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การมีส่วนร่วมในแนวราบ (Horizontal) เป็นการมีส่วนร่วมที่ไม่มีผลจริงจังหรือไม่ได้ อยู่ “วงใน” ของศูนย์กลางอำนาจ เช่น ออกเสียง การวิ่งเต้น เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมในแนวตั้ง (Vertical) การมีส่วนร่วมประเภทนี้จะได้จากการที่ผู้ตาม (หรือผู้น้อย) เข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้นำ (หรือผู้ใหญ่) เนื่องจากมีผลประโยชน์ร่วมกัน และทั้งสอง

ฝ่ายจะต้องพึ่งพาอาศัยกัน トラบใดที่ผลประโยชน์ร่วมกันยังมีอยู่ การมีส่วนร่วมระหว่างกันก็จะคงอยู่ตลอดไป

3. การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร การมีส่วนร่วมประเภทนี้เป็นรูปแบบคาบเกี่ยวหรือแบบผสมผสานระหว่างการมีส่วนร่วมแบบแนวราบและแนวตั้ง กล่าวคือ เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้ตามพยายามจะเข้าไปปรับเปลี่ยนการตัดสินใจของผู้นำ หรือการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับผู้นำในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร

จากที่นักวิชาการได้ให้แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประเภทการมีส่วนร่วมไว้หลายแนวคิด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปแนวคิดของประเภทการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

การมีส่วนร่วมนั้น คือ การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์ สร้างความสามัคคี สร้างพื้นฐานการทำงานเป็นทีม เพื่อนำไปพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นมาใช้เป็นแนวทางการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ว่าพนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในด้านใด

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิตางค์ สุนทรโรหิต (2550) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กรธุรกิจที่ได้รับรางวัลคณะกรรมการแห่งปีที่มีผลงานดีต่อเนื่อง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรขององค์กรธุรกิจที่ได้รับรางวัลคณะกรรมการแห่งปีที่มีผลงานดีต่อเนื่อง ที่มีผลต่อกิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคมที่องค์กรจัดขึ้น ผลพบว่า บุคลากรขององค์กรธุรกิจทั้ง 4 แห่ง ได้แก่ บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด(มหาชน) บริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน) ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) และธนาคารทีสโก้ จำกัด(มหาชน) มีการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาสังคมที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับเป็นประจำ และมีทัศนคติต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในเชิงบวก และพบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคมที่องค์กรจัดขึ้น โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยของกลุ่ม บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) โดยเนื้อหาของงานวิจัยนี้มีความเกี่ยวข้องในด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อ

สังคมและสิ่งแวดล้อม องค์การที่ได้รับรางวัลคณะกรรมการแห่งปี ได้แก่ รางวัลลูกโลกสีเขียว เป็นต้น

ศิวะพรณ ญาณะพันธ์ (2554) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบุคลากร โรงพยาบาลบุญทริก จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบุคลากรโรงพยาบาลบุญทริก จังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โรงพยาบาลบุญทริก จังหวัดอุบลราชธานี ของบุคลากรที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบุคลากร โรงพยาบาลบุญทริก จังหวัดอุบลราชธานี ผลวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบุคลากร โรงพยาบาลบุญทริก จังหวัดอุบลราชธานีโดยรวมทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านร่วมรับผลประโยชน์ รองลงมาคือ ด้านร่วมในการตัดสินใจ ด้านร่วมในการประเมินผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านร่วมในการปฏิบัติ 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบุคลากร โรงพยาบาลบุญทริก จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรม โรงพยาบาลบุญทริก จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบุคลากรโรงพยาบาลบุญทริก จังหวัดอุบลราชธานี ลำดับตามความถี่มากในแต่ละด้าน คือ ด้านร่วมในการตัดสินใจ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านร่วมปฏิบัติ ควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรม 5 ส ด้านร่วมในการประเมินผล ควรมีการกำหนดขั้นตอน และลักษณะในการประเมินผลการดำเนินกิจกรรม 5 ส และ ด้านร่วมรับผลประโยชน์ ควรมีวิธีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรรู้จัก และเข้าใจถึงการทำกิจกรรมโดยแท้จริง

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ดังทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นแล้วว่า บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้จัดกิจกรรมที่ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นระหว่างบุคคลากรมีกิจกรรมที่สอนน้องในการทำงาน การจัดกิจกรรมสัมมนา จึงทำให้บุคคลากรมีส่วนร่วมที่จะตัดสินใจเสนอแนะต่อบุคคลในองค์กร และได้ร่วมในการรับผลประโยชน์ต่อกันในบริษัท

อดุลเขต ชินะผา (2554) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ความต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีตำแหน่งเป็นพนักงาน มีอายุงาน 11-20 ปี ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ทั้งด้านการบริจาคเงินและสิ่งของ และด้านการช่วยเหลือสังคม มีส่วนรวมในระดับสูงเฉพาะในกิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และด้านการบรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัยพิบัติ ภาพรวมของความต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความต้องการในด้านการดำเนินกิจกรรม การตัดสินใจ และการติดตามและประเมินผล ส่วนในด้านการรับผลประโยชน์กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ในด้านภาพรวมของความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการรับรู้ สร้างทัศนคติ ด้านการเป็นตัวแทน ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และด้านการกำหนดจุดประสงค์หรือความมุ่งหมาย

จากการวิจัยข้างต้นทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ไม่ว่าจะอายุหรือเพศใดก็แล้วแต่ หรือระดับการศึกษาใดก็แล้วแต่ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในระดับดี ทั้งทางด้านบริจาคเงินและสิ่งของและช่วยเหลือสังคมก็อยู่ในระดับสูง และภาพรวมในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับดีมาก

สุปราณี เสถียร (2551) ได้ศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ กรณีศึกษา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจต่อสังคมของบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) 2) ศึกษารูปแบบกิจกรรมและการดำเนินงานของธุรกิจต่อสังคม ของบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และ 3) ศึกษาแนวโน้มการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจต่อสังคมของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า นโยบายของบริษัท ปูนซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ในปี 2549 - 2550 ยังคงมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ ตามแผนคณะกรรมการ

การพัฒนาสู่ความยั่งยืน มีผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ จำนวน 4 นโยบาย ได้แก่ นโยบายรักษาสภาพแวดล้อม นโยบายพัฒนาความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย นโยบายรับผิดชอบต่อสังคม และนโยบายเพิ่มศักยภาพและประสิทธิผลการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่องทุกนโยบาย บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ได้จัดกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนี้ 1) ทุนการศึกษาต่อเนื่องถึงระดับปริญญาตรี 2) ทุนเรียนดีเยี่ยม 3) โครงการ Thailand Rescue Robot Championship 4) การพัฒนาเยาวชนด้วยการอ่านหนังสือ 5) การสนับสนุนกีฬา แบดมินตัน 6) การมอบเงินสนับสนุนมูลนิธิและองค์กรการกุศล 7) ค่าอาสาพัฒนาเครือข่ายซีเมนต์ไทย การศึกษาความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) และกลุ่มต่างๆ ต่อภาพลักษณ์ของบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ในปี 2548-2550 พบว่าทุกกลุ่มมีความพึงพอใจต่อภาพลักษณ์ด้านต่างๆ ของบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สูงขึ้นในปี 2549 เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2548 แสดงให้เห็นว่าทางบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจอย่างต่อเนื่อง และผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบว่าสำหรับในกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจก่อสร้างรวมทั้งในกลุ่มธุรกิจอื่นๆ ควรศึกษารายละเอียดของแนวทางการบริหารจัดการโดยยึดหลัก CSR อย่างจริงจัง ไม่ใช่เพื่อการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัทแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

จากงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาถึง โครงการที่ บริษัทปตท. จำกัด (มหาชน) จัดอยู่ในหมวดสังคมและสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นประเภทของการทำ CSR-after-process คือการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน โดยกิจกรรมนั้นๆ เพื่อช่วยแก้ไขเยียวยา ชุมชนที่ได้รับผลกระทบการเป็นอาสาสมัครช่วยบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ การดำเนินงานเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการดำเนินงานประชาสัมพันธ์โครงการกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และเพื่อสร้างเป็นภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัท

กุลนัดดา สุวรรณศรี (2551) ได้ศึกษาเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อคุณค่าตราสินค้า “ฮอนด้า” และแนวโน้มพฤติกรรมของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา อาชีพ รายได้และจำนวนรถยนต์นั่งส่วนบุคคลในครอบครัวลักษณะบุคลิกภาพรูปแบบการดำรงชีวิต และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ที่มีต่อคุณค่าตราสินค้า “ฮอนด้า” ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าตราสินค้า “ฮอนด้า” กับ แนวโน้มพฤติกรรมของผู้บริโภคของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ กลุ่ม

ผู้บริโภคที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป เป็นผู้ใช้รถยนต์นั่งส่วนบุคคลยี่ห้อฮอนด้าและอาศัยอยู่ในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 420 คน ผลการวิจัยพบว่าความรับผิดชอบต่อสังคมมีผลทำให้ผู้บริโภค มีการรับรู้คุณค่าตราสินค้าด้านความซื่อสัตย์ซึ่งถึงคุณค่าตราสินค้า คือการทำให้ลูกค้ามีความพอใจ ที่เกิดจากการที่ลูกค้าได้รับสินค้าหรือบริการที่ เนื้อหาความคาดหวังของเขา มีผลทำให้ลูกค้าซื้อ สินค้าของบริษัท ดังนั้นในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จะต้องดำเนินการและทำ ให้ผู้บริโภคได้รับรู้ให้มากที่สุด โดยเน้นการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีของ สินค้าและองค์กร

สุเมธ กาญจนพันธ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความ รับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ พบว่า ปัจจุบันองค์กรธุรกิจมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจว่าจะเป็นวิธีการที่จะ ขับเคลื่อนให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน แต่อย่างไรก็ตามองค์กรธุรกิจบางองค์กรก็ยังไม่ได้มี การดำเนินงานในด้านที่ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม และมิติด้าน สิ่งแวดล้อม โดยจะมุ่งเน้นใน 2 มิติเป็นหลัก คือมิติด้านสังคม และมิติด้านสิ่งแวดล้อม และ ถึงแม้ว่าองค์กรธุรกิจจะมีความรู้ความเข้าใจด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจแล้วก็ ตาม แต่ในด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์การดำเนินงานนั้น องค์กรธุรกิจยังมีความรู้ความเข้าใจ ที่ไม่ถูกต้อง สำหรับแนวโน้มในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นในอนาคต องค์กร ธุรกิจจะให้ความสำคัญในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้นโดยจะมีการจัดการที่เป็นเชิงกลยุทธ์มาก ยิ่งขึ้น มีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินงานด้านนี้โดยเฉพาะมีการมุ่งเน้นการเข้ามา มีส่วนร่วมของพนักงานคู่ค้ามากขึ้น และจะมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานในด้านความ รับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจโดยเฉพาะ

อนิรุจน์ เขียมกิจการ (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาพลักษณ์การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทยในสายตาของประชากรชาวกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดย ทำการศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่เปิดรับข่าวสารของ กฟผ. แตกต่างกันมีทัศนคติที่แตกต่างกัน กล่าวคือผู้ที่เปิดรับข่าวสารสูงมีทัศนคติต่อ กฟผ. สูงกว่าผู้ที่ เปิดรับข่าวสารต่ำ ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน กล่าวคือผู้ที่มีระดับ การศึกษาสูงมีทัศนคติที่ดีต่อ กฟผ. และผู้ที่มีการศึกษาต่ำก็มีทัศนคติที่ดีต่อ กฟผ. ด้วย ผู้ที่มี ทัศนคติที่ดีต่อ กฟผ. มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ กฟผ. สูงเช่นกัน รวมทั้งมี ภาพลักษณ์ที่ดีต่อ กฟผ. โดยภาพรวม ทั้งในเรื่องของประสิทธิภาพการดำเนินงาน การช่วยเหลือ

สังคม ผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม และผลกระทบทางสังคมจากการดำเนินงานของ กฟผ. ทั้งนี้ เพราะทั้ง 4 ตัวแปร ต่างก็เป็นทัศนคติเชิงบวกหรือเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของ กฟผ.

ภาธร วงศ์จันทร์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความรับผิดชอบต่อของภาคธุรกิจด้าน สังคมและสิ่งแวดล้อม : กรณีศึกษา เครือซีเมนต์ไทยจากการศึกษา พบว่าเครือซีเมนต์ไทยมีแนว การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในชื่อว่า “การดำเนินธุรกิจอย่าง ยั่งยืน” ซึ่งเป็นการดำเนินธุรกิจควบคู่กับการเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนให้กับชุมชน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติความรับผิดชอบต่อสังคม สรุปได้ตามประเด็นหลัก 6 ประเด็น คือการกำกับดูแลกิจการที่ดี การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม การเคารพสิทธิและ การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และนวัตกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ครอบคลุมต่อผู้มีส่วนได้ส่วน เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร นั่นคือ การกำกับดูแลกิจการที่ดี การประกอบธุรกิจด้วยความ เป็นธรรม และการเคารพสิทธิและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมนั้นเป็นการเคารพสิทธิ มนุษยชน การดูแลความปลอดภัย ทุกข์สุข ความก้าวหน้าของพนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายในกิจกรรมขององค์กร เช่นผู้ถือหุ้น พนักงาน และแรงงานภายในองค์กร ในขณะเดียวกัน การ ร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและการสร้างนวัตกรรม ด้านความ รับผิดชอบต่อสังคมเปิดเผยสู่สาธารณะ ก็เป็นการปฏิบัติที่ครอบคลุมในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วน เสียภายนอกองค์กร นั่นคือเป็นการดูแลรักษาชุมชนสังคมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ได้รับ ผลกระทบจากการดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กร และสร้างประโยชน์ต่อองค์กรอื่น ๆ ในการเป็น แบบอย่างในการปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

เพลินทิพย์ โกเมศโสภา (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการด้านการตลาดเพื่อ สิ่งแวดล้อมของบริษัทสินค้าอุปโภคบริโภคชั้นนำในประเทศไทย พบว่า ผลที่ได้รับจากการตลาด เพื่อสิ่งแวดล้อมนั้น ผู้บริหารการตลาดส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า การตลาดเพื่อสิ่งแวดล้อมทำให้ ภาพพจน์ของสินค้าดีขึ้น ช่วยสร้างจิตสำนึกให้แก่สังคมและทำให้ลูกค้ามีความพอใจมากขึ้น ซึ่ง สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของธุรกิจที่ใช้การตลาดเพื่อสิ่งแวดล้อม ซึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างภาพพจน์ของสินค้าและองค์กรเป็นอันดับที่ 1 และเพื่อสร้างจิตสำนึกใน สังคมเป็นอันดับที่ 2 แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารการตลาดส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าการตลาดเพื่อ สิ่งแวดล้อมยังไม่มีความสัมพันธ์กับประเภทสินค้าและไม่มีความสัมพันธ์กับระดับของการใช้ การตลาดเพื่อสิ่งแวดล้อมอีกด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 870 คน (ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กร, 2552)

3.1.2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 270 คน โดยมีขั้นตอนการหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. คำนวณหากกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยผู้วิจัยได้ใช้สูตรกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5%

2. โดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (อ้างถึงในวิชิต คู่ชั้น 2548 : 106) โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตร } \frac{n}{1 + Ne^2} = N$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

กำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 (0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= 870 \\ \frac{n}{1 + (870 \times 0.05^2)} &= 270 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน

การสุ่มตัวอย่างโดยการคำนึงถึงความน่าจะเป็น (Probability Sampling) แล้วนำมาสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยอาศัยความน่าจะเป็น โดยแสดงขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 3.1 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่าย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ฝ่ายสื่อสารองค์กร (สสญ.)	55	17
ฝ่ายกิจกรรมเพื่อสังคม (สคญ.)	42	13
ฝ่ายกลยุทธ์และพัฒนาคุณภาพการตรวจสอบภายใน (กพญ.)	18	6
ฝ่ายตรวจสอบภายในองค์กร (ตอญ.)	22	7
ฝ่ายตรวจสอบภายในบริษัทในเครือ (ตบญ.)	11	3
ฝ่ายแผนและบริหารงานวิจัย (บวญ.)	30	9
ฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมและเชื้อเพลิงทางเลือก (วผญ.)	31	10
ฝ่ายเทคนิคพลังงานประยุกต์และเครื่องยนตร์ทดสอบ (วญญ.)	29	9
ฝ่ายวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีกระบวนการปิโตรเลียมและปิโตร เคมี (วปญ.)	25	8
ฝ่ายธรณีวิทยาและวิศวกรรมปิโตรเลียม (วธญ.)	21	7
ฝ่ายวิจัยและบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม (วสญ.)	11	3
ฝ่ายกลยุทธ์และนโยบายทรัพยากรบุคคล (นทญ.)	11	3
ฝ่ายบริหารศักยภาพผู้บริหารและบุคลากร (ตบญ.)	12	4
ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กร (บคญ.)	12	4
ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล (บกญ.)	33	10
ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลกลุ่มปิโตรเลียมชั้นปลาย (บปญ.)	20	6
ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลกลุ่มปิโตรเลียมขั้นต้นและกลุ่มธุรกิจ โครงสร้างพื้นฐาน (บตญ.)	17	5
สถาบันพัฒนาผู้นำและการเรียนรู้กลุ่ม ปตท. (พนญ.)	18	6
ฝ่ายพัฒนาองค์กร (พอญ.)	22	7
ฝ่ายกลยุทธ์เทคโนโลยีสารสนเทศ (ทสญ.)	11	3

ตาราง 3.1 (ต่อ)

ฝ่าย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ฝ่ายบริหารคุณภาพองค์กร (บภญ.)	13	4
ฝ่ายความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม (มปญ.)	22	7
ฝ่ายกลยุทธ์จัดหาวัสดุและบริหารสำนักงาน (จบญ.)	52	16
ฝ่ายบริหารความเสี่ยงองค์กร (บอญ.)	12	4
ฝ่ายกลยุทธ์และแผนวิสาหกิจ (ลทญ.)	11	3
ฝ่ายงบประมาณและบริหารผลดำเนินงาน (งผญ.)	13	4
ฝ่ายบริหารการลงทุนและพัฒนาธุรกิจองค์กร (บพญ.)	19	6
ฝ่ายนโยบายพลังงานและธุรกิจสัมพันธ์ (นพญ.)	18	6
ฝ่ายวิจัย เศรษฐกิจและอุตสาหกรรมพลังงาน (วอญ.)	10	3
ฝ่ายกลยุทธ์และนโยบายการเงิน (นงญ.)	23	7
ฝ่ายบริหารการเงิน (บงญ.)	34	11
ฝ่ายบัญชี (บชญ.)	89	30
ฝ่ายผู้ลงทุนสัมพันธ์ (สลญ.)	12	4
ฝ่ายการเงินบริษัทในเครือ (งบญ.)	14	4
ฝ่ายประกันภัยและบริหารทรัพย์สิน (ปภญ.)	12	4
ฝ่ายบัญชีบริหาร (บบญ.)	35	11
ฝ่ายภาษี (ภษญ.)	15	5
ฝ่ายนโยบายและระบบบัญชี (นบญ.)	15	5
รวม 38 ฝ่าย	870	270

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. (จำกัด) มหาชน” ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเองโดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบเพียงข้อเดียว (Checklist) ซึ่งมีคำถามจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามโดยนำการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมาเขียนรวมกันเป็นขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม ของแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ และขอบเขตของการศึกษา

2. นำเสนอแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น และครอบคลุมเนื้อหาข้อคำถามทุกข้อ หลังจากอาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณา และตรวจสอบความพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงแก้ไข

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผู้วิจัยได้ทำการทดสอบแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น ดังนี้

1. การทดสอบความตรง (Validity) ผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขให้มีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขให้ตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทำการทดสอบ (Try out) กับกลุ่มใกล้เคียงตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟา แบบ Cronbach's Alpha Coefficient ผลการทดสอบของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.89 ซึ่งใกล้เคียง 1.00 แสดงว่า แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความเชื่อถือได้เป็นที่ยอมรับได้โดยปกติค่าความเชื่อมั่นมีค่าเกิน 0.80 จึงจะเหมาะสมหรือยอมรับได้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ 2554 : 419)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_1^2}{s_2^2} \right)$$

เมื่อ α = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

$\sum s_1^2$ = ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_2^2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวม

K = จำนวนข้อของแบบสอบถาม

เกณฑ์การให้ค่านำหน้าคะแนนคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ให้น้ำหนัก 5 คะแนน
มาก	ให้น้ำหนัก 4 คะแนน
ปานกลาง	ให้น้ำหนัก 3 คะแนน
น้อย	ให้น้ำหนัก 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้น้ำหนัก 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยค่าความคิดเห็น กำหนดเป็นช่วงคะแนน โดยกำหนดคะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ มาจัดอันดับภาคขึ้นเพื่อใช้ในการแปลความหมาย (ธานินทร์ ศิลป์จารุ 2554 : 111) ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	แปลความว่า มีระดับการมีส่วนร่วมระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	แปลความว่า มีระดับการมีส่วนร่วมระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	แปลความว่า มีระดับการมีส่วนร่วมระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	แปลความว่า มีระดับการมีส่วนร่วมระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	แปลความว่า มีระดับการมีส่วนร่วมระดับมากที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 270 คน และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.3.2 จัดหมวดหมู่ข้อมูลในแบบสอบถาม กำหนดรหัสและลงบันทึกข้อมูลนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามดังกล่าวแล้วได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แปลงข้อมูลและเข้ารหัสทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณค่าสถิติต่างๆ ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการมีส่วนร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ใช้ค่า t (Independent t-test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ค่า F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ถ้าพบนัยสำคัญจะทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

4.2 การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยมีสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{x}	=	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	=	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่วิเคราะห์ได้
t	=	ค่าทดสอบความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่ม
F	=	ค่าทดสอบความแปรปรวนตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป
SS	=	ค่าผลบวกของความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
MS	=	ค่าผลต่างของความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
*	=	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
**	=	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01
n	=	กลุ่มตัวอย่าง

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

ตาราง 4.1 ความถี่ และค่าร้อยละ ตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน/คน (n = 270)	ร้อยละ 100.00
เพศ		
ชาย	140	51.9
หญิง	130	48.1
อายุ		
21-35 ปี	153	56.7
36-50 ปี	104	38.5
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	13	4.8
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	104	38.5
ปริญญาโท	21	7.8
ปริญญาเอก	145	53.7
สถานภาพสมรส		
โสด	159	58.9
สมรส	111	41.1
ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับ 1-5	9	3.3
พนักงานระดับ 6-10	236	87.4
พนักงานระดับ 10 ขึ้นไป	25	9.3

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน/คน (n = 270)	ร้อยละ 100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	101	37.4
6-10 ปี	79	29.3
10 ปีขึ้นไป	90	33.3

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 270 คน จำแนกตามตัวแปรดังนี้

เมื่อจำแนกตามเพศ พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 และเพศหญิงมีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามอายุ พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 21 - 35 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมา มีอายุในช่วง 36 - 50 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 และมีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 และ มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 และรองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือตำแหน่งพนักงานระดับ 6 -10 จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 87.4 รองลงมาคือตำแหน่งระดับ 10 ขึ้นไป 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และตำแหน่งระดับ 1 – 5 จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่วมในการตัดสินใจ ด้านร่วมในการปฏิบัติ ด้านร่วมในการประเมินผล และด้านร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยการแจกแจงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมใน
กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด
(มหาชน) ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (n = 270)

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	\bar{x}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม	อันดับ
1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนิน กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ บริษัทฯ	2.39	1.18	น้อย	3
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทาง ในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ	2.39	1.14	น้อย	2
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการดำเนินกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ	2.38	1.14	น้อย	4
4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนิน กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ บริษัทฯ	2.31	1.12	น้อย	5
5. การมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ สังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ	2.40	1.12	น้อย	1
ภาพรวม	2.37	1.12	น้อย	

จากตาราง 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีส่วนร่วมใน
กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ใน
ระดับน้อย ($\bar{x} = 2.37$, S.D. = 1.12) และเมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความ
รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในด้านร่วมในการตัดสินใจ เป็นรายชื่อ พบว่า มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.40$, S.D. = 1.12) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ ($\bar{x} = 2.39$, S.D. = 1.14) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ ($\bar{x} = 2.39$, S.D. = 1.18) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ ($\bar{x} = 2.38$, S.D. = 1.14) และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ ($\bar{x} = 2.31$, S.D. = 1.12) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (n = 270)

ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	\bar{x}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม	อันดับ
1. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ	4.34	0.70	มากที่สุด	1
2. การมีส่วนร่วมบริจาคเงินและสิ่งของรวมถึงวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ	4.33	0.69	มากที่สุด	2
3. การมีส่วนร่วมเป็นอาสาสมัครในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ ด้วยความสมัครใจ	4.31	0.70	มากที่สุด	3
4. การมีส่วนร่วมในการประสานงานในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ	4.09	0.91	มาก	6

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	\bar{x}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม	อันดับ
5. การมีส่วนร่วมโดยการสละเวลาทำงานเพื่อร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ	4.23	0.72	มากที่สุด	5
6. การมีส่วนร่วมโดยการให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานในการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ	4.27	0.71	มากที่สุด	4
ภาพรวม	4.26	0.82	มากที่สุด	

จากตาราง 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.82) และเมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ เป็นรายชื่อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมบริจาคเงินและสิ่งของรวมถึงวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.69) การมีส่วนร่วมเป็นอาสาสมัครในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.70) การมีส่วนร่วมโดยการให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานในการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.71) การมีส่วนร่วมโดยการสละเวลาทำงานเพื่อร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.72) และการมีส่วนร่วมในการประสานงานในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	\bar{x}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม	อันดับ
1. การมีส่วนร่วมในเวลาที่เสียไปในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ กับผลที่ได้รับนั้นคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด	4.26	0.66	มากที่สุด	3
2. การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด	4.26	0.63	มากที่สุด	2
3. การมีส่วนร่วมในความรู้สึกยินดี เต็มใจที่จะดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ	4.51	0.67	มากที่สุด	1
4. การมีส่วนร่วมในการรับทราบถึงผลดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ	4.15	0.72	มาก	4
ภาพรวม	4.29	0.68	มากที่สุด	

จากตาราง 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ เป็นรายชื่อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในความรู้สึกยินดีเต็มใจที่จะดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเกิด

การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้ามากขึ้นเพียงใด ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.63) การมีส่วนร่วมในเวลาที่เสียไปในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.66) และการมีส่วนร่วมในการรับทราบถึงผลดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	\bar{x}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม	อันดับ
1. การมีส่วนร่วมสำรวจความต้องการของพนักงานที่จะเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ	2.44	1.14	น้อย	3
2. การมีส่วนร่วมสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ	2.41	1.15	น้อย	4
3. การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลความต่อเนื่องของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ	2.25	1.13	น้อย	5
4. การมีส่วนร่วมสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	2.46	1.13	น้อย	2
5. การมีส่วนร่วมประเมินผลและติดตามความต่อเนื่องของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทฯ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้เกิดประโยชน์เพียงใด	2.60	1.70	น้อย	1
ภาพรวม	2.43	1.52	น้อย	

จากตาราง 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.43$, S.D. = 1.52) และเมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นรายชื่อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมประเมินผลและติดตามความต่อเนื่องของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้เกิดประโยชน์เพียงใด อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.60$, S.D. = 1.70) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ($\bar{x} = 2.46$, S.D. = 1.13) การมีส่วนร่วมสำรวจความต้องการของพนักงานที่จะเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ ($\bar{x} = 2.44$, S.D. = 1.14) การมีส่วนร่วมสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ ($\bar{x} = 2.41$, S.D. = 1.15) และการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลความต่อเนื่องของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ ($\bar{x} = 2.25$, S.D. = 1.13) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ภาพรวมค่าเฉลี่ย ของระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความ รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	อันดับ
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.37	1.12	น้อย	4
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	4.26	0.82	มากที่สุด	2
ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.29	0.68	มากที่สุด	1
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	2.43	1.52	น้อย	3
รวม	3.34	1.04	ปานกลาง	

จากตาราง 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.34$, S.D. = 1.04) และเมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ เป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.82) ด้านร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.43$, S.D. = 1.52) และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.37$, S.D. = 1.12) ตามลำดับ

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ตาราง 4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความ
รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
จำแนกตามเพศ

ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความ รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.55	1.104	2.19	1.080	2.700	.007*
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	4.39	.621	4.13	.593	3.487	.001*
ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.41	.598	4.17	.528	3.467	.001*
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	2.68	1.112	2.25	1.035	3.286	.001*
โดยรวม	3.50	.643	3.18	.493	4.561	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.7 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมใน
กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วม
ในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชาย ($\bar{x} = 3.50$) มีระดับการมีส่วนร่วม
ในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรวมสูงกว่าเพศหญิง ($\bar{x} = 3.18$) และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมใน
กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการ
ตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้าน

การมีส่วนร่วมในการประเมินผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความ รับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)						
	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	20.985	2	10.49	9.101	.000*
	ภายในกลุ่ม	307.834	267	1.153		
	รวม	328.819	269			
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	2.914	2	1.457	3.858	.022*
	ภายในกลุ่ม	100.453	266	.378		
	รวม	103.367	268			
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	1.300	2	.650	1.982	.140
	ภายในกลุ่ม	87.585	267	.328		
	รวม	88.885	269			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	13.723	2	6.861	5.925	.003*
	ภายในกลุ่ม	3.9.174	267	1.158		
	รวม	322.897	269			

ตาราง 4.8 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความ รับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความ รับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.361	2	3.681	10.981	.000*
	ภายในกลุ่ม	89.491	267	.335		
	รวม	96.852	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.8 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ พบว่า

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ตาราง 4.9 การวิเคราะห์หีบัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	Mean \bar{x}	อายุ		
		21-35 ปี	36-50 ปี	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
		3.21	3.49	3.76
21-35 ปี	3.21		-.27* (.07)	-.54* (.16)
36-50 ปี	3.49			-.26 (.16)
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.76			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.9 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในด้านรวม จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ 21-35 ปี ($\bar{x} = 3.21$) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมน้อยกว่า ที่มีอายุ 36-50 ปี ($\bar{x} = 3.49$) และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.76$)

ตาราง 4.10 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความ
 รับผิดชอบของสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	อายุ			
	Mean	21-35 ปี	36-50 ปี	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	2.16	2.57	3.26
21-35 ปี	2.16		-.40* (.13)	-1.0* (.31)
36-50 ปี	2.57			-.69* (.31)
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.26			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.10 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ 21-35 ปี ($\bar{x} = 2.16$) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมน้อยกว่า ที่มีอายุ 36-50 ปี ($\bar{x} = 2.57$), อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.76$)

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ 36-50 ปี ($\bar{x} = 2.57$) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมากกว่า ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.76$)

ตาราง 4.11 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	อายุ			
	Mean	21-35 ปี	36-50 ปี	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	4.17	4.37	4.42
21-35 ปี	4.17		-.20* (.07)	-.24* (.17)
36-50 ปี	4.37			-.04* (.18)
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	4.42			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ 21-35 ปี ($\bar{x} = 4.17$) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมน้อยกว่า ที่มีอายุ 36-50 ปี ($\bar{x} = 4.37$), อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 4.42$)

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ 36-50 ปี ($\bar{x} = 4.37$) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 4.42$)

ตาราง 4.12 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	อายุ			
	Mean	21-35 ปี	36-50 ปี	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	2.29	2.66	3.09
21-35 ปี	2.29		-.37*	-.80*
			(.13)	(.31)
36-50 ปี	2.66			-.43*
				(.31)
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.09			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ 21-35 ปี ($\bar{x} = 2.29$) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมน้อยกว่า ที่มีอายุ 36-50 ปี ($\bar{x} = 2.66$), อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.09$)

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ 36-50 ปี ($\bar{x} = 2.66$) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมน้อยกว่า ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.09$)

ตาราง 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมของพนักงาน
บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมในกิจกรรม						
ความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของพนักงาน ปตท. จำกัด (มหาชน)	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	12.733	2	6.367	5.378	.005*
	ภายในกลุ่ม	316.085	267	1.184		
	รวม	328.819	269			
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	2.094	2	1.047	2.750	.006*
	ภายในกลุ่ม	101.272	266	.381		
	รวม	103.367	268			
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	3.419	2	1.710	5.341	.005*
	ภายในกลุ่ม	85.466	267	.320		
	รวม	88.885	269			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	7.306	2	3.653	3.091	0.47
	ภายในกลุ่ม	315.591	267	1.182		
	รวม	322.897	269			
การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	ระหว่างกลุ่ม	5.272	2	2.636	7.684	.001*
	ภายในกลุ่ม	91.581	267	.343		
	รวม	96.852	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามการศึกษา พบว่า มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำแนกตามการศึกษา พบว่า

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ตาราง 4.14 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ปตท.

จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
	Mean	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	\bar{x}	3.21	3.49	3.76
ปริญญาตรี	3.21		.16 (.13)	-.24* (.16)
ปริญญาโท	3.49			-.40* (.13)
ปริญญาเอก	3.76			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ภาพรวมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.21$) และปริญญาโท ($\bar{x} = 3.49$), มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมน้อยกว่าปริญญาเอก ($\bar{x} = 3.76$)

ตาราง 4.15 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท
ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกตามระดับ
การศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
	Mean	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	\bar{x}	2.22	1.84	2.55
ปริญญาตรี	2.22		.38 (.26)	-.32* (.13)
ปริญญาโท	1.84			-.70* (.25)
ปริญญาเอก	2.55			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{x} = 2.22$) และปริญญาโท ($\bar{x} = 1.84$) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมน้อยกว่า ปริญญาเอก ($\bar{x} = 2.55$)

ตาราง 4.16 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ปตท.

จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ จำแนกตามระดับการศึกษา
เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
	Mean	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	\bar{x}	4.18	4.11	4.34
ปริญญาตรี	4.18		.07 (.14)	-.16* (.07)
ปริญญาโท	4.11			-.23 (.14)
ปริญญาเอก	4.34			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.16 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{x} = 4.18$) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมน้อยกว่า ปริญญาเอก ($\bar{x} = 4.34$)

ตาราง 4.17 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท
ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ จำแนกตามระดับ
การศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
	Mean \bar{x}	ปริญญาตรี 4.15	ปริญญาโท 4.25	ปริญญาเอก 4.39
ปริญญาตรี	4.15		-.10 (.13)	-.24* (.07)
ปริญญาโท	4.25			-.14 (.13)
ปริญญาเอก	4.39			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{x} = 4.15$) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมน้อยกว่า ปริญญาเอก ($\bar{x} = 4.39$)

ตาราง 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด
(มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม	สถานภาพสมรส				t	p
	โสด		สมรส			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.24	1.146	2.56	1.019	-2.378	.018*
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	4.16	.630	4.42	.575	-3.513	.001*
ด้านการมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์	4.18	.574	4.44	.541	-3.809	.000*
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	2.40	1.121	2.58	1.053	-1.305	.193
โดยรวม	3.25	.572	3.50	.602	-3.524	.000*

จากตาราง 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถานภาพสมรส ($\bar{x} = 3.50$) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรวมสูงกว่าสถานภาพโสด ($\bar{x} = 3.25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในด้านการมีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพนักงาน
บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
จำแนกตามตำแหน่งงาน

การมีส่วนร่วมในกิจกรรม							
ความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p	
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	20.985	2	10.49	9.101	.000*	
	ภายในกลุ่ม	307.834	267	1.153			
	รวม	328.819	269				
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	2.914	2	1.457	3.858	.022*	
	ภายในกลุ่ม	100.453	266	.378			
	รวม	103.367	268				
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	1.300	2	.650	1.982	.140	
	ภายในกลุ่ม	87.585	267	.328			
	รวม	88.885	269				

ตาราง 4.19 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในกิจกรรม						
ความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	13.723	2	6.861	5.925	.003*
	ภายในกลุ่ม	3.9.174	267	1.158		
	รวม	322.897	269			
การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	ระหว่างกลุ่ม	13.577	2	6.789	21.766	.000*
	ภายในกลุ่ม	83.275	267	.321		
	รวม	96.852	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้าน

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ตาราง 4.20 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน			
	Mean \bar{x}	พนักงาน ระดับ 1-5	พนักงาน ระดับ 6-10	พนักงานระดับ 10 ขึ้นไป
ตำแหน่งงาน		3.11	3.28	4.04
พนักงานระดับ 1-5	3.11		-.17 (.18)	-.93* (.21)
พนักงานระดับ 6-10	3.28			-.76* (.11)
พนักงานระดับ 10 ขึ้นไป	4.04			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.20 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับ 1-5 ($\bar{x} = 3.11$) และพนักงานระดับ 6-10 ($\bar{x} = 3.28$) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม น้อยกว่าพนักงานระดับ 10 ขึ้นไป ($\bar{x} = 4.04$)

ตาราง 4.21 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน			
	Mean \bar{x}	พนักงานระดับ 1-5	พนักงานระดับ 6-10	พนักงานระดับ 10 ขึ้นไป
พนักงานระดับ 1-5	1.62	1.62	-0.66 (.35)	-1.84* (.40)
พนักงานระดับ 6-10	2.28			-1.17* (.22)
พนักงานระดับ 10 ขึ้นไป	3.46			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.21 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับ 1 – 5 ($\bar{x} = 1.62$) และพนักงานระดับ 6 - 10 ($\bar{x} = 2.28$) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมน้อยกว่า พนักงานระดับ 10 ขึ้นไป ($\bar{x} = 3.46$)

ตาราง 4.22 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน			
	Mean	พนักงานระดับ 1-5	พนักงานระดับ 6-10	พนักงานระดับ 10 ขึ้นไป
	\bar{x}	4.48	4.22	4.58
พนักงานระดับ 1-5	4.48		.25 (.20)	-.09 (.23)
พนักงานระดับ 6-10	4.22			-.35* (.12)
พนักงานระดับ 10 ขึ้นไป	4.58			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.22 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับ 6 – 10 ($\bar{x} = 4.22$) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมน้อยกว่าพนักงานระดับ 10 ขึ้นไป ($\bar{x} = 4.58$)

ตาราง 4.23 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน			
	Mean \bar{x}	พนักงานระดับ 1-5	พนักงานระดับ 6-10	พนักงานระดับ 10 ขึ้นไป
พนักงานระดับ 1-5	2.28	2.28	-0.07 (.35)	-1.23* (.40)
พนักงานระดับ 6-10	2.36			-1.15* (.22)
พนักงานระดับ 10 ขึ้นไป	3.52			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.23 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ

พนักงานบริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน) ที่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับ 1-5 ($\bar{x} = 2.28$) และพนักงานระดับ 6-10 ($\bar{x} = 2.36$) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมน้อยกว่า พนักงานระดับ 10 ขึ้นไป ($\bar{x} = 3.52$)

ตาราง 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมในกิจกรรม						
ความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	18.473	2	9.236	7.946	.000*
	ภายในกลุ่ม	310.346	267	1.162		
	รวม	328.819	269			
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	.903	2	.451	1.172	.311
	ภายในกลุ่ม	102.464	267	.385		
	รวม	103.367	269			
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2.017	2	1.009	3.100	.052
	ภายในกลุ่ม	86.868	267	.325		
	รวม	88.885	269			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	12.789	2	6.395	5.506	.005*
	ภายในกลุ่ม	310.108	267	1.161		
	รวม	322.897	269			

ตาราง 4.24 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในกิจกรรม						
ความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
การมีส่วนร่วมในกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	6.266	2	3.133	9.234	.000*
ความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของพนักงาน	ภายในกลุ่ม	90.586	267	.339		
บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	รวม	96.852	269			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.24 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการ

ประเมินผลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ตาราง 4.25 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
	Mean \bar{x}	1 – 5 ปี 3.24	6 – 10 ปี 3.23	10 ปีขึ้นไป 3.56
1 – 5 ปี	3.24		-0.01 (.08)	-0.32* (.08)
6 – 10 ปี	3.23			-0.33* (.08)
10 ปีขึ้นไป	3.56			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.25 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ($\bar{x} = 3.24$) และ 6 - 10 ปี ($\bar{x} = 3.23$) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมน้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.56$)

ตาราง 4.26 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
	Mean \bar{x}	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		2.16	2.22	2.74
1 - 5 ปี	2.16		-0.06 (.16)	-0.57* (.15)
6 - 10 ปี	2.22			-0.51* (.16)
10 ปีขึ้นไป	2.74			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.26 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ($\bar{x} = 2.16$) และ 6 - 10 ปี ($\bar{x} = 2.25$) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมน้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 2.74$)

ตาราง 4.27 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความ
 รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้าน
 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
	Mean \bar{x}	1 – 5 ปี 2.33	6 – 10 ปี 2.30	10 ปีขึ้นไป 2.78
1 – 5 ปี	2.33		-0.02 (.16)	-0.44* (.15)
6 – 10 ปี	2.30			-0.47* (.16)
10 ปีขึ้นไป	2.78			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.27 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับการมี
 ส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด
 (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วม
 ในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .05 จำนวน 2 คู่ คือ

พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี
 ($\bar{x} = 2.33$) และ 6 - 10 ปี ($\bar{x} = 2.30$) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
 และสิ่งแวดล้อมน้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 2.78$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยและรวบรวมข้อมูล โดยมีโครงสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์แบบสอบถามที่สมบูรณ์ เป็นจำนวนทั้งสิ้น 270 ชุด สำหรับการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test, F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) ในกรณีที่ผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) โดยกำหนดค่านัยสำคัญที่ระดับ .05 และค่านัยสำคัญที่ระดับ .01 ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” สรุปผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 มีอายุระหว่าง 21-35 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 มีสถานภาพโสด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับ 6 – 10 ปี จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 87.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับน้อย และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ

ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมบริจาคเงินและสิ่งของรวมถึงวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ การมีส่วนร่วมเป็นอาสาสมัครในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ การมีส่วนร่วมโดยการให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานในการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ การมีส่วนร่วมโดยการสละเวลาทำงานเพื่อร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ และการมีส่วนร่วมในการประสานงานในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในความรู้ดีที่ยินดีเต็มใจที่จะดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้ามากขึ้นเพียงใด การมีส่วนร่วมในเวลาที่เสียไปในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ และการมีส่วนร่วมในการรับทราบถึงผลดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมประเมินผลและติดตามความต่อเนื่องของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้เกิดประโยชน์เพียงใด อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมสำรวจความต้องการของ

พนักงานที่จะเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ การมีส่วนร่วม
ร่วมสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ และการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลความต่อเนื่องของกิจกรรม
ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ฯ ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด
(มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน สรุปผลได้ ดังตาราง 5.1

ตาราง 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)				
	ด้านการมี ส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	ด้านการมีส่วน ร่วมในการ ปฏิบัติการ	ด้านการมีส่วน ร่วมในการรับ ผลประโยชน์	ด้านการมีส่วน ร่วมในการ ประเมินผล	ภาพรวม
เพศ	✓	✓	✓	✓	✓
อายุ	✓	✓	✗	✓	✓
ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✗	✓
สถานภาพสมรส	✓	✓	✓	✗	✓
ตำแหน่งงาน	✓	✓	✗	✓	✓
ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	✓	✗	✗	✓	✓

หมายเหตุ ✓ ยอมรับสมมติฐาน ✗ ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตาราง 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ
ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

ส่วนร่วมในการประเมินผลแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรวม ในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ให้มีมาตรฐาน และให้สอดคล้องกับความต้องการของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมมากที่สุด โดยสามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 การมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน ดังนี้

5.2.1.1 ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ปตท. จำกัด(มหาชน) ที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิวะพรธณ ญาณะพันธ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบุคลากรโรงพยาบาลบุญทริก จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบุคลากรโรงพยาบาลบุญทริก จังหวัดอุบลราชธานี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งในด้านของการร่วมตัดสินใจในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั้น พนักงานไม่ค่อยได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ รูปแบบกิจกรรม หรือแนวทางในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร เนื่องจากบริษัทได้มีฝ่ายที่รับผิดชอบเรื่องกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทไว้อยู่แล้ว ในการกำหนดเป้าหมาย ขอบเขต รูปแบบกิจกรรม

และวางแผนแนวทางการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ เนื่องจากรูปแบบและนโยบายของระบบการบริการงานของภาครัฐและเอกชนต่างกัน ทำให้การดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมต่างกัน ในด้านของภาครัฐมีการกำหนดนโยบายสิ่งดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ระดับสูง พนักงานระดับล่างจึงไม่มีส่วนในการตัดสินใจในกิจกรรม ซึ่งแตกต่างจากบริษัทเอกชนที่ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกกิจกรรม วางแผนกิจกรรม รวมถึงการกำหนดเป้าหมายของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ

5.2.1.2 ในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วม การปฏิบัติการแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับทฤษฎีของ ฌ็อง-ฌัก ออแล็ง กอร์มิก (2526) ได้จัดลำดับขั้นการมีส่วนร่วมในลักษณะต่างๆ ดังนี้ ร่วมประชุม การออกความคิดเห็น การตีปัญหาให้กระจ่าง การออกเสียงสนับสนุนหรือคัดค้านปัญหา การออกเสียงเลือกตั้ง การบริจาคเงิน การบริจาควัสดุ การช่วยเหลือแรงงาน การใช้โครงสร้างที่เป็นประโยชน์ให้ถูกต้อง การช่วยเหลือในการรักษาโครงการ การทำงานกับตัวนำการเปลี่ยนแปลง พบว่า พนักงานบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ส่วนมากจะจัดรูปแบบกิจกรรมจะให้พนักงานร่วมช่วยเหลือในด้านแรงงาน เช่น ปลูกป่า ปรับปรุงโรงเรียน หรือจัดตั้งโครงการที่ให้พนักงานร่วมบริจาคสิ่งของในโครงการต่างๆที่บริษัทตั้งขึ้น เช่น บริจาคหนังสือ ปฏิทินเก่า เป็นต้น Tannenbaum & Massarik (1980) ได้ให้นิยามการมีส่วนร่วมไว้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือในการจัดการและมุ่งเน้นให้ความสนใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา หรือพนักงานระดับล่างขององค์กรให้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ทางเลือกต่างๆที่จะมีผลกระทบด้วยตัวเอง ซึ่งการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน) ได้มีตัวกำหนดชี้วัดไว้ว่าพนักงานต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในองค์กรส่งผลให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมที่ถูกกำหนดขึ้นจากบริษัท

5.2.1.3 ในด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ปตท.จำกัด(มหาชน) ที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Tannenbaum & Massarik (1980) ได้ให้นิยามการมีส่วนร่วมว่าเป็นเครื่องมือในการจัดการและมุ่งเน้นการให้ความสนใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา หรือพนักงานระดับล่างขององค์กร ให้มีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจทางเลือก

ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อตนเอง ซึ่งพนักงานบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ได้ถูกวางเกณฑ์ตามนโยบายของบริษัทที่ต้องเข้าร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีผลต่อการประเมินประจำปี หากพนักงานได้เข้าร่วมทำกิจกรรมกับบริษัท หรือหน่วยงานได้ทำโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม ก็จะส่งผลให้พนักงานหรือหน่วยงานภายในบริษัทได้รับผลประโยชน์จากการประเมินที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยยังพบว่าได้สอดคล้องกับแนวคิดของ สิตางค์ สุนทรโรหิต (2550) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กรธุรกิจที่ได้รับรางวัลคณะกรรมการแห่งปีที่มีผลงานดีต่อเนื่อง พบว่า การบริหารงานภายในบริษัทเอกชนมีรูปแบบนโยบายที่เหมือนกัน คือต้องการให้พนักงานภายในองค์กรมีการรับรู้และทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วม ซึ่งทำให้องค์กรได้รับรางวัลในด้านสิ่งแวดล้อมจากการที่องค์กรได้รับรางวัลนี้ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี และความรู้สึกได้รับการยอมรับจากสังคม หลังจากที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในทุกๆ กิจกรรมของบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) พนักงานในบริษัทได้ทราบถึงผลการดำเนินกิจกรรม ได้แสดงความคิดเห็น และได้รับผลประโยชน์จากการประเมินผล ซึ่งส่งผลต่อคะแนนการประเมินของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรจากการได้รับรางวัลในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมนั้นๆ ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในบริษัทของตนเอง และได้มีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อบริษัทฯ ด้วย

5.2.1.4 ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านร่วมในการประเมินผลแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิวะพรรณ ญาณะพันธ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบุคลากรโรงพยาบาลบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ด้านร่วมในการประเมินผลที่มีการกำหนดขั้นตอน และลักษณะในการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมของบุคลากรให้บุคลากรรู้จักและเข้าใจในกิจกรรมอย่างแท้จริง หลังจากที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมแล้ว พนักงานได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินกิจกรรม ทำให้ได้ทราบถึงผลการดำเนินกิจกรรมว่าได้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งในรูปแบบการบริหารงานหรือนโยบายของภาครัฐและเอกชนที่แตกต่างกัน ทำให้การมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่แตกต่างกันโดยในภาครัฐพนักงานไม่ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลเหมือนภาคเอกชนที่ให้พนักงานต้องเข้าร่วมการประเมินผลหลังจากเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน

มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน เช่น เพศชาย และเพศหญิง ชอบกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน เพศชายจะ ชอบกิจกรรมที่บุกเบิก ผจญภัย อาทิเช่น การปลูกป่า สร้างโรงเรียน ทาสีห้องสมุด ส่วนเพศหญิง ชอบกิจกรรมที่ไม่ต้องออกแรงมาก เช่น การบริจาคเงิน บริจาคสิ่งของ เป็นต้น ในด้านของ สถานภาพการสมรส หากเป็นผู้ที่สมรสมีครอบครัวมีบุตรแล้วอาจไม่ชอบกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ต้องใช้ระยะเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นเวลานาน จากการ ประเมินผลทำให้บริษัทได้ทราบถึงความต้องการของพนักงาน หรือทราบถึงผลของการดำเนิน กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดรูปแบบกิจกรรม เป็นต้น

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากผลวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินกิจกรรมด้านความ รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) จากผลการวิจัยพบว่า

5.3.1 การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า กลุ่ม ตัวอย่างพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผน หรือกำหนดแนวทางในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดย รวมอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น บริษัทควรให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกำหนดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ สังคมของบริษัท เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจกรรม ได้มากขึ้น เช่น ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเลือกกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม ได้วางแผนในการดำเนินงาน ได้กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เพื่อให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยตนเอง และ เพิ่มจำนวนพนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน

5.3.2 การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ พบว่า กลุ่ม ตัวอย่างพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ

ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น บริษัทควรจัดรูปแบบกิจกรรมที่มีความหลากหลาย และเพียงพอต่อพนักงานที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น มีตัวกำหนดชี้วัดในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นทางเลือกให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเลือกกิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้จริง และบรรลุถึงเป้าหมายของตัวชี้วัดได้มากที่สุด เช่น พนักงานได้มีส่วนร่วมเป็นอาสาสมัครในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนสนใจ หรือกิจกรรมที่มีระยะเวลาเหมาะสมกับพนักงานที่ต้องการเข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น

5.3.3 การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด บริษัทควรรายงานความคืบหน้าของกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล และทราบความก้าวหน้าของกิจกรรมนั้นๆ หลังจากที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทแล้ว เช่น พนักงานได้รับการแจ้งถึงผลประโยชน์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ จากการประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอก จากฝ่ายสื่อสารองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกยินดี รู้สึกภาคภูมิใจ ในการสร้างชื่อเสียงให้กับบริษัท หรือหน่วยงาน และมีทัศนคติที่ดีในการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทในครั้งต่อไป

5.3.4 การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมบริษัทควรให้พนักงานได้เข้าร่วมในการแสดงความคิดเห็น และร่วมการประเมินผลจากการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและองค์กรในทุกๆกิจกรรม เพื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้สามารถนำไปพัฒนา และปรับปรุง เปลี่ยนแปลงรูปแบบกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เช่น สัมภาษณ์ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้มีส่วนร่วมว่ากิจกรรมที่ตนได้เข้าร่วมนั้นตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด หรือสำรวจถึงความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในครั้งต่อไป เพื่อให้บริษัทสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลนำไปวางแผนในการจัดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ในครั้งต่อไป

5.3.5 จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงาน ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุอยู่ในช่วง 21-35 ปี โดยรวมมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมากที่สุด และพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยรวมมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด ดังนั้นในการกำหนดรูปแบบกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ไม่ควรมุ่งเน้นไปที่กิจกรรมที่ต้องใช้แรง คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและสภาพอากาศที่เหมาะสมกับพนักงานได้ทุกวัย เช่น กิจกรรมกลางแจ้งปลูกป่าสร้างฝายชะลอน้ำ พนักงานที่มีอายุมากก็ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้แรงกายในการร่วมปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่

5.3.6 จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงาน ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน สถานภาพของพนักงานที่สมรสแล้ว ไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้นกิจกรรมที่จัดขึ้นเนื่องจากอาจมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นภายนอกบริษัทได้ ดังนั้นบริษัทควรเพิ่มกิจกรรมภายในบริษัทเป็นอีกกิจกรรมทางเลือกที่พนักงานทุกคนสามารถเข้าร่วมได้หลังจากเลิกงาน พักกลางวัน หรือนำกลับไปทำที่บ้านได้ เช่น กิจกรรมจิตอาสา “คุณข้างปืมือ” โดยการนำเศษผ้ามาเย็บเป็นรูปช้างเพื่อนำไปบริจาคให้กับบ้านพักคนชรา เป็นต้น

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรศึกษาถึงรูปแบบของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานภายในบริษัท

5.4.2 ควรศึกษาถึงการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในการสร้างภาพลักษณ์ให้กับบริษัท

5.4.3 ควรศึกษาถึงกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในภาคธุรกิจที่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจที่แสวงหาผลกำไรและไม่แสวงหาผลกำไร

บรรณานุกรม

- กรณิกา อังคทาภิมนตรี. 2552. **การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).** สารนิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กุลนัดดา สุวรรณศรี. 2551. **ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อคุณค่าตราสินค้า “ซอนต้า” และแนวโน้มพฤติกรรมของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉอาน วุฒิกรรมรักษา. 2526. **ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการสร้างงานในชนบทศึกษาเฉพาะโครงสร้างที่ได้รับรางวัลดีเด่นของ ต.คุ้งพะยอม อ.บ้านโป่ง จ.ราชบุรี.** คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยวรรณ สมศรีรัตน์. 2548. **การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานเชื่อมภูมิพลในการจัดการสิ่งแวดล้อมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย** คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไชยวัฒน์ เฉวียงวาส. 2551. **การมีส่วนร่วมของพลเมืองในกิจกรรมการเมืองการปกครองท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีพลเมืองตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด.** คณะศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. 2552. **พฤติกรรมองค์กร.** บริษัท วี.พี. (1991), จำกัด กรุงเทพฯ.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2554. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.** บิซิเนสอาร์แอนด์ดี, กรุงเทพมหานคร.
- ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กร. 2552. **ข้อมูลบุคลากร บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).** กรุงเทพฯ.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. 2553. **ทัศนคติ และการรับรู้ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของชุมชนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.** รายงานการวิจัย ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ .

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัชสีร์ ชมพู่คำ. 2552. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.
- เพลินทิพย์ โกเมศโสภาน. 2552. **การวางแผนการตลาด**. (พิมพ์ครั้งที่ 12)
- ภาภรณ์ วงศ์จันทร์. 2552. **ความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วฤนดา วงษ์เล็ก. 2550. **การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษาของนักศึกษาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก**. สาขาสังคมวิทยา วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- วิจิต คู่อ้น. 2548. **การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ**. พรินท์แอมมี่ (ประเทศไทย), กรุงเทพมหานคร.
- ศิวะพรรณ ญาณะพันธ์. 2554 **การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบุคลากรโรงพยาบาลบุณฑริกจังหวัดอุบลราชธานี**. คณะรัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลร้อยเอ็ด
- สมบัติ บุญย่อย. 2551. **การดำเนินกิจกรรมและการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อกิจกรรมบำรุงรักษาวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) กรณีศึกษา คลังน้ำมันสระบุรีและคลังน้ำมันพระขนิ่ง บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน)** ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สมศรี นวรัตน์. 2551. **จริยธรรมทางการบริหารการจัดการในองค์การ Ethics and Corporate Responsibility**. มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.
- สิตางค์ สุนทรโรหิต. 2550. **การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กรธุรกิจ**. คณะนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุทธิศักดิ์ ไกรสรสุธาสิณี. 2556. **ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจต่อสังคม**. แพลนพรีนทีตั้งสมุทรสาคร.
- สุปราณี เสถียร. 2551. **ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ กรณีศึกษา บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเมธ กาญจนพันธุ์. 2551. **การกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อดุลเขต ชินะผา. 2554. **การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน
ต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน).** คณะสังคมสงเคราะห์
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนิรุจน์ เขียมกิจการ. 2539. **ภาพลักษณ์การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในสายตาของ
ประชากรชาวกรุงเทพมหานคร.** คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิศักดิ์ ธีระวิศิษฐ์. 2553. **การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคมเชิง
พื้นที่ กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น.** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Archie B. Carroll. 1999. **Corporate Social Responsibility : Evolution of a Definitional
Construct.** University of Georgia.
- Bryant and White. 1994. **Managing Development in the Third World / College of
Business.** Tennessee State University.
- Cohen and Uphoff. 1980. **Effective Behavior in Organizations.** New York : Richard D.
Irwin Inc.
- Philip Kotler & Nancy Lee. 2005. **Corporation Social Responsibility.** New Jersey.
- Tannenbaum & Massarik. 1980. **Leadership and Organization : A behavior Science
Approach.** New York : McGraw-Hill Book.
- Who/Unicef. 1978. **Report of the International Conference on Primary Health Care.**
New York : N.P.Press.

ประวัติความเป็นมาโดยสังเขป

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีการประกอบธุรกิจที่สำคัญ 4 กลุ่ม ได้แก่ ธุรกิจน้ำมัน ธุรกิจก๊าซธรรมชาติ ธุรกิจปิโตรเคมีและการกลั่น ธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ จะเห็นได้ว่าธุรกิจที่ดำเนินการอยู่ก็มีส่วนเกี่ยวข้องเนื่องกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ การดำเนินธุรกิจของ ปตท. เองก็อยู่ในระดับนานาชาติจึงต้องมีการแข่งขันและการสร้างความน่าเชื่อถือในระดับนานาชาติ เช่นเดียวกับบริษัทน้ำมันในต่างประเทศ อาทิ เช่น บริษัทเชฟรอนซึ่งอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เชฟรอนได้เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และเป็นบริษัทด้านพลังงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมน้ำมัน และก๊าซธรรมชาติ มีการสำรวจและขุดเจาะที่ก่อให้เกิดการทำลายสภาพแวดล้อม ดังนั้นแนวทางการทำ CSR ของเชฟรอนจึงมุ่งเน้นการเข้าไปดูแลและร่วมสร้างสรรค์สังคมไทยในแง่ของการทำให้สังคมอยู่ดีกินดีมากขึ้นด้วยการปรับสภาพสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติให้กลับมาเหมือนเดิม ปตท. จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์กรในทุก ๆ ด้านให้สามารถมีความน่าเชื่อถือเช่นเดียวกับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันในระดับนานาชาติทางบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จึงให้ความสำคัญกับการแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้เป็นที่ยอมรับและมีมาตรฐานในระดับนานาชาติ (บริษัท ปตท. จำกัด มหาชน)

ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน)

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2544 หลังการแปลงสภาพตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 โดยรับโอนกิจการและพนักงานทั้งหมดจากการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) และยังคงยึดถือนโยบายเดิมตั้งแต่ก่อตั้งการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2521 ตามเจตนารมณ์ของรัฐบาลในขณะนั้นที่ต้องการจัดตั้งองค์กรพลังงานที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจปิโตรเลียมอย่างครบวงจรเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงด้านพลังงานของประเทศด้วยจุดประสงค์ที่ต้องการให้การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) เป็นรัฐวิสาหกิจที่รับผิดชอบต่อดูแลและแก้ไขปัญหาทางด้านพลังงานของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและมีเอกภาพแม้จะมีการแปรรูปแล้วก็ตามโดยบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สอดคล้องกับองค์การความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและการพัฒนา หรือ OECD ที่ระบุเรื่อง “แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติ 2000” รวมถึงการปฏิบัติตาม

มาตรฐาน ISO 26000 เพื่อกำหนดทิศทางและนโยบายในการบริหารองค์กรดังต่อไปนี้ (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน), 2552)

คำขวัญพลังที่ยั่งยืนเพื่อไทย

วิสัยทัศน์เป็นบริษัทพลังงานไทยข้ามชาติชั้นนำที่ประกอบธุรกิจก๊าซธรรมชาติและน้ำมัน ครบวงจรและธุรกิจปิโตรเลียมที่เน้นการใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นหลักรวมทั้งธุรกิจต่อเนื่องมุ่งไปสู่ องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (High Performance Organization) และเป็นผู้นำในภูมิภาคด้วยความ รับผิดชอบต่อสังคมและเป็นธรรมและให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมต่อผู้มีส่วนได้เสีย

พันธกิจ

ต่อประเทศจะดำเนินการสร้างความมั่นคงทางพลังงานในระยะยาวโดยการจัดหา ปริมาณที่เพียงพอมีคุณภาพได้มาตรฐานและราคาที่เป็นธรรม

ต่อสังคมชุมชนจะเป็นองค์กรที่ดีของสังคมในการดำเนินกิจการโดยปกป้องผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อมภายใต้มาตรฐานสากลและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี แก่สังคมชุมชน

ต่อผู้ถือหุ้นจะดำเนินธุรกิจเชิงพาณิชย์สามารถสร้างผลกำไรเพื่อให้ผลตอบแทนที่ดีและ ให้มีการเจริญเติบโตต่อเนื่องอย่างยั่งยืน

ต่อลูกค้าจะสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าโดยผ่านการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่มี คุณภาพสูงในระดับมาตรฐานสากลด้วยราคาเป็นธรรม

ต่อคู่ค้าจะดำเนินธุรกิจร่วมกันโดยพื้นฐานของการแข่งขันอย่างเป็นธรรมมุ่งสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดีเพื่อพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ร่วมกันในระยะยาว

ต่อพนักงานจะสนับสนุนพัฒนาความสามารถทำงานระดับมืออาชีพอย่างต่อเนื่องให้ ความมั่นใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทัดเทียมบริษัทชั้นนำ

การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

นอกเหนือจากเป้าหมายเชิงพาณิชย์ในการทำรายได้และกำไรจากธุรกิจ การสร้าง ความสามารถในการแข่งขันระดับสากล และมีการบริหารจัดการกำกับดูแลที่ดีเป็นที่ยอมรับแล้ว ปตท. ยังคงมุ่งมั่นดูแลเกื้อกูลสังคม รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องจริงจัง โดยมีจรรยาบรรณที่ว่า ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมดังนี้

“ปตท. ตระหนักและห่วงใยถึงความปลอดภัยของสังคม และสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตประชาชน รวมทั้งให้ความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อประโยชน์ต่อชนรุ่นหลัง ตลอดจนส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน”

นโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน) บริษัทฯยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งมีกรอบการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทเป็นแนวปฏิบัติให้มุ่งสู่ทิศทางเดียวกันตามมาตรฐานสากล โดยมีนโยบายในการดำเนินงานดังนี้

1. บูรณาการเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ในกระบวนการตัดสินใจทางธุรกิจ
2. ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
3. สนับสนุนสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เคารพในเรื่องของวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และค่านิยมท้องถิ่น ทั้งในส่วนของพนักงานและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กร
4. พัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
5. สนับสนุนการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และปลอดภัยต่อผู้บริโภค
6. ใช้แนวทางการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส
7. ส่งเสริมให้ลูกค้า คู่ค้า และผู้ร่วมธุรกิจ นำหลักปฏิบัติและข้อกำหนดต่างๆ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ในปี พ.ศ. 2546 ถึง ปี พ.ศ. 2522 เป็นช่วงที่ บริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน) มีภารกิจในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศและก้าวสู่เวทีโลก โดยใช้การปรับโครงสร้างกลุ่มบริษัทเป็น “โอกาส” ของการ “ก้าวข้าม” ไปสู่การดำเนินธุรกิจในตลาดต่างประเทศ โดยตั้งเป้าหมายที่จะเป็นบริษัทพลังงานไทยบนเวทีโลก (Thai Premier Multinational Energy Company) ในปี พ.ศ. 2544 โดยในยุคก้าวข้ามนั้น บริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน) จะมุ่งสู่การเป็นบริษัทชั้นนำของภูมิภาคที่กำลังเติบโตบนเวทีโลกด้วยธุรกิจพลังงานและปิโตรเคมีครบวงจร โดยมีฐานธุรกิจที่

แข็งแกร่งภายในประเทศสนับสนุนมีการขับเคลื่อนด้วย 5 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (key to success) ตามที่คุณประเสริฐ บุญสัมพันธ์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน) วาระที่สอง (2550 - 2554) ระบุไว้คือ “วิสัยทัศน์ผู้นำ การลงมือปฏิบัติ ความโปร่งใส การสร้างคนเก่ง คนดี และการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคม”

นับเป็นระยะเวลากว่า 32 ปีที่บริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน) มีความชัดเจนในภารกิจและเป้าหมายการดำเนินงานในการเป็น “พลังไทย เพื่อไทย” ซึ่งหมายถึง การดำเนินงานในฐานความคิดที่ว่า “จะทำอย่างไรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อคนไทยอย่างแท้จริง” ดังนั้น บริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน) จึงให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงทางพลังงานควบคู่ไปกับการดูแลสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมโดยตลอด โดยกำหนดไว้ในแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (High Performance Organization : HPO) แนวคิดบรรษัทภิบาล (Corporate Governance : CG) และแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) นอกจากนี้ยังระบุไว้ในพันธกิจขององค์กรเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อกลุ่มผู้เกี่ยวข้องของทุกกลุ่ม ตั้งแต่ระดับประเทศ จนถึงชุมชน และได้นำแนวนโยบายมากำหนดเป็นกลยุทธ์ของกลุ่ม ปตท. ในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่คำนึงถึงการปฏิบัติภายในองค์กร ซึ่งต้องมีมาตรฐานการทำงานที่ดี ไปสู่การปฏิบัติต่อภายนอกองค์กรที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง

นายประเสริฐ บุญสัมพันธ์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) วาระที่สอง (2550 - 2554) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ไม่ใช่แค่การจัดกิจกรรมที่ฉาบฉวย แต่กำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์สำคัญขององค์กรในระยะยาว เพราะในธุรกิจพลังงาน ซึ่งเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ต้องอาศัยตลาดในประเทศ ปัจจุบันแม้ว่าบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) จะเป็นบริษัทมหาชน แต่อำนาจบริหารยังเป็นของคนไทย เป็นของรัฐ มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นคนไทยส่วนใหญ่ ดังนั้นบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) จะอยู่รอดได้ต้องอยู่ด้วยการเกื้อกูลตอบแทนคนไทย สังคมไทย การลงทุนเพื่อสังคม แม้จะวัดค่าไม่ได้และไม่สามารถวัดเป็นผลตอบแทนที่ออกมาได้ แต่ก็สามารถที่จะชี้แจงและอธิบายให้ทุกคนเข้าใจได้ว่าเราจะต้องช่วยกันดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อม” และนายประเสริฐยังได้ยืนยันถึงสิ่งที่ บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการศึกษาและปรับปรุงกลยุทธ์ขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้น ด้วยการจุดระเบิดมาจากข้างใน (inside-out) เป็นการให้ชาวบ้านคิดในสิ่งที่จะทำแล้ว บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) จะเข้าไปเสริมความรู้พร้อมกระตุ้นให้ชาวบ้านอยากจะทำด้วยตัวเอง เพื่อจุดระเบิดแนวความคิดนั้น ซึ่งกระบวนการทำความเข้าใจกับสังคมขององค์กรแบบนี้จะเกิดพลังอย่างมหาศาลมากกว่าที่ตัวองค์กรธุรกิจเข้าไปจัดการทำให้ทั้งหมด

จากการที่ทางบริษัทปตท. จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและให้ความสำคัญต่อโครงการในหมวดสังคมและสิ่งแวดล้อมมากที่สุด โครงการที่อยู่ในหมวดสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีกระบวนการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลากว่า 3 ปีขึ้นไปเป็นจำนวน 3 โครงการทั้ง 3 โครงการเป็นโครงการที่ดำเนินงานในมิติความสัมพันธ์ในเรื่องสิ่งแวดล้อมที่ปฏิบัติโดยตรงต่อชุมชนทั่วประเทศโดยมีรายละเอียดในเบื้องต้นดังต่อไปนี้

1. โครงการรางวัลลูกโลกสีเขียว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 รางวัลลูกโลกสีเขียวเป็นโครงการต่อเนื่องจากโครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติฯปตท. เพื่อถวายเป็นราชสักการะแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในวโรกาสทรงเจริญพระชนมายุ 72 พรรษาด้วยความร่วมมือของผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่างๆโดยมีเป้าหมายสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผลงานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของบุคคลและกลุ่มบุคคลที่ทำด้วยแรงกายแรงใจและด้วยความมุ่งมั่นเป็นความดีที่สมควรได้รับการยกย่องและเผยแพร่เป็นแบบอย่างต่อไปนับจากปีแรกจนถึงปัจจุบันรางวัลลูกโลกสีเขียวมีผลงานประเภทชุมชนบุคคลกลุ่มเยาวชนงานเขียนความเรียงเยาวชนสื่อมวลชนและรางวัล “ศิลปินนันทเกตุทัต 5 ปีแห่งความยั่งยืน” ได้รับรางวัลลูกโลกสีเขียวไปแล้วทั้งสิ้น 249 รางวัลโดยผู้ได้รับรางวัลยังคงมุ่งมั่นสร้างสรรค์ผลงานในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและขยายเครือข่ายแห่งการอนุรักษ์ออกไปมากขึ้นกว่าเดิมและนอกจากการค้นหาผลงานอนุรักษ์ที่ควรค่าแก่การยกย่องเชิดชูแล้วรางวัลลูกโลกสีเขียวยังสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการจัดเวที “เครือข่ายลูกโลกสีเขียว” ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคและกิจกรรม “เพื่อนลูกโลกสีเขียว” ที่สัจจระเผยแพร่องค์ความรู้ในการจัดการป่าโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนภายในปี พ.ศ. 2552 ที่ผ่านมารางวัลลูกโลกสีเขียวได้ดำเนินการโครงการเข้าสู่ปีที่ 10 เป็นทศวรรษแรก

2. “โครงการพัฒนาและรณรงค์การใช้หญ้าแฝกอันเนื่องมาจากพระราชดำริ” (พ.ศ. 2550-2554) ในปี พ.ศ. 2550 ได้มีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานเกี่ยวกับโครงการปลูกหญ้าแฝกของ ปตท. โดยรวมโครงการปลูกหญ้าแฝกพร้อมกับมูลนิธิโครงการหลวงและโครงการปลูกหญ้าแฝกเฉลิมพระเกียรติฯ เข้าด้วยกันภายใต้ชื่อ “โครงการพัฒนาและรณรงค์การใช้หญ้าแฝกอันเนื่องมาจากพระราชดำริ” เพื่อให้สอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาและรณรงค์การใช้หญ้าแฝกอันเนื่องมาจากพระราชดำริฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2550 - 2554) ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) โดยเป็นโครงการต่อเนื่องที่ ปตท. ยังคงมุ่งเน้นการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหญ้าแฝกการปลูกและส่งเสริมการปลูกหญ้าแฝกตลอดจนจัดประกวดการปลูกหญ้าแฝกซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การสนองพระราชดำริในการพัฒนาและรณรงค์การใช้หญ้าแฝกเพื่อการอนุรักษ์ดินและน้ำเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสภาพผืนดินและแหล่งน้ำของประเทศไทยโดยรวม

3. โครงการ “รักษ์ป่าสร้างคน 84 ตำบลวิถีพอเพียง” เพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในปี 2550 ปีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษาครบ 80 พรรษา แห่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ปตท. จึงมีการเปิดตัวโครงการ “รักษ์ป่าสร้างคน 54 ตำบลวิถีพอเพียง” ด้วยการน้อมนำแนวพระราชดำริเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมในตำบลต่างๆ โดยมีเป้าหมาย 84 ตำบลทั่วประเทศเพื่อน้อมเกล้าถวายในปี 2554 ในวโรกาสที่จะทรงเจริญพระชนมายุครบ 7 รอบหรือ 84 พรรษาโครงการนี้เป็นการสานต่อจากโครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติฯ 1 ล้านไร่ที่ได้น้อมเกล้าถวายแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเมื่อปี 2545 ที่ผ่านมาเป็นโครงการที่ดูแลรักษาป่าอย่างต่อเนื่องพร้อมๆ กับการพัฒนาที่จิตใจของชุมชนให้รักษ์ป่าและพัฒนาตนเองได้อย่างเข้มแข็งภายใต้วิถีพอเพียง

โครงการที่ ปตท. ดำเนินการทั้ง 3 โครงการจัดอยู่ในหมวดสังคมและสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นประเภทของการทำ CSR-after-process ที่มักใช้คำในภาษาไทยว่า “กิจกรรมเพื่อสังคม” คือการดำเนินกิจกรรม (Activities) ของหน่วยงานซึ่งโดยมากเป็นองค์กรธุรกิจที่แสวงหากำไรเพื่อสร้างให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในด้านต่างๆ โดยกิจกรรมที่ดำเนินการนั้นมักแยกต่างหากจากการดำเนินธุรกิจที่เป็นกระบวนการ (Process) หลักของกิจการและเกิดขึ้นภายหลังเช่นการแก้ไขเยียวยาชุมชนที่ได้รับผลกระทบทางมลพิษจากการประกอบกิจการเป็นอาสาสมัครช่วยบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ซึ่งทั้ง 3 โครงการเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนด้วยหลักการ

ดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมรวมถึงการดำเนินงานทำสื่อ
ประชาสัมพันธ์โครงการกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้
มองเห็นการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม

จากการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) อย่าง
จริงจัง สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการดำเนินการเป็นองค์กรธรรมาภิบาลของสังคมที่มี
ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ดังนั้นการทำธุรกิจที่ต้องอยู่
บนพื้นฐานความน่าเชื่อถือ และศรัทธาของลูกค้า ต้องพร้อมที่จะประกาศความรับผิดชอบต่อ
สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจน โดยจะต้องเริ่มจากความรับผิดชอบต่อในองค์กร นั่นคือ การมี
ความรับผิดชอบต่อบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมความ
รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งถือว่ามีผลสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน





แบบสอบถาม

เรื่อง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง

แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานปตท. จำกัด(มหาชน)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

อายุ 21 – 35 ปี

อายุ 36 – 50 ปี

อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส

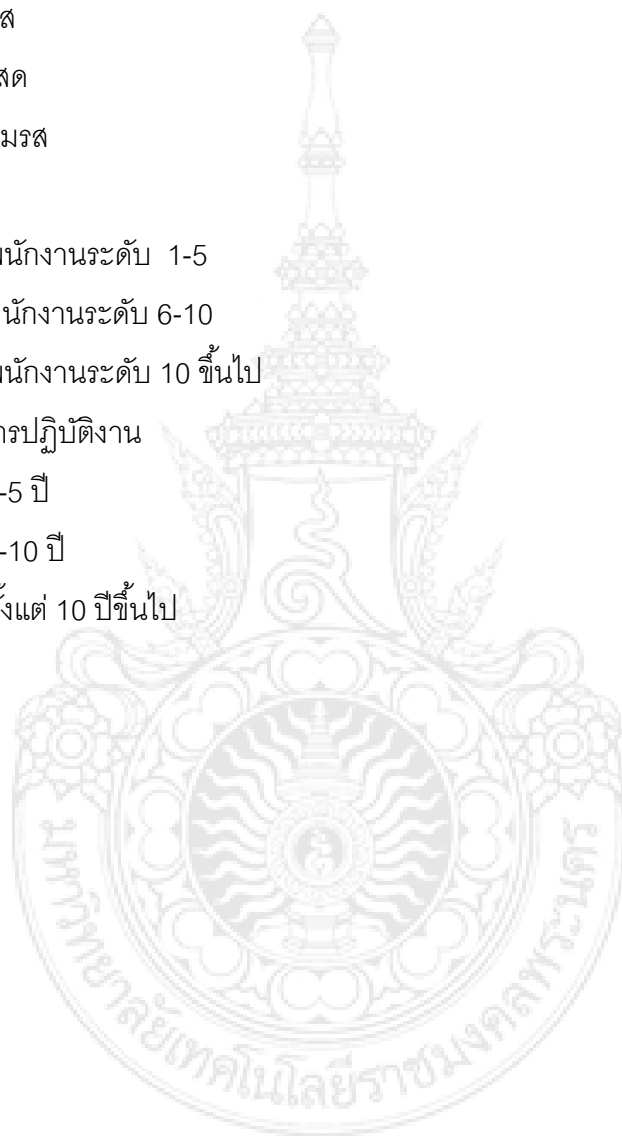
- โสด
- สมรส

5. ตำแหน่งงาน

- พนักงานระดับ 1-5
- พนักงานระดับ 6-10
- พนักงานระดับ 10 ขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- 1-5 ปี
- 6-10 ปี
- ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	ระดับการมีส่วนร่วม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงวิถีดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ					
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ					
6. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ					
7. ท่านมีส่วนร่วมบริจาคเงินและสิ่งของรวมถึงวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ					

การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	ระดับการมีส่วนร่วม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. ท่านมีส่วนร่วมเป็นอาสาสมัครในกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ บริษัทฯ ด้วยความสมัครใจ					
9. ท่านมีส่วนร่วมในการประสานงานใน กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ					
10. ท่านมีส่วนร่วมโดยการสละเวลาทำงาน เพื่อร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ					
11. ท่านมีส่วนร่วมโดยการให้ความช่วยเหลือ ด้านแรงงานในการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ สังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ					
ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์					
12. ท่านคิดว่าเวลาที่เสียไปในการดำเนิน กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ กับผลที่ได้รับนั้นคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด					
13. การเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ สังคมและสิ่งแวดล้อมเกิดการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองเพื่อความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด เพียงใด					

การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	ระดับการมีส่วนร่วม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. ท่านมีความรู้สึกยินดี เต็มใจที่จะดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ					
15. ท่านได้ทราบถึงผลการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ					
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล					
16. ท่านมีส่วนร่วมสำรวจความต้องการของพนักงานที่จะเข้าร่วมทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ					
17. ท่านมีส่วนร่วมสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ					
18. ท่านมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลความต่อเนื่องของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ					
19. ท่านมีส่วนร่วมสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ					
20. ท่านมีส่วนร่วมประเมินผลและติดตามความต่อเนื่องของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทฯ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้เกิดประโยชน์เพียงใด					