



รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของพนักงาน
ในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย
Socially Responsible Leadership Influencing on Employee's Trust
at Sustainable Development Companies in Thailand

ผศ.ดร.พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์

ได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยจากงบรายได้ส่วนงานวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของพนักงาน
ในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย
Socially Responsible Leadership Influencing on Employee's Trust
at Sustainable Development Companies in Thailand

ผศ.ดร.พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์

ได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยจากงบรายได้ส่วนงานวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อโครงการ: ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย

แหล่งเงิน: คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประจำปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงินที่ได้รับการสนับสนุน 100,000 บาท

ระยะเวลาทำการวิจัย 1 ปี ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2560 ถึง 30 กันยายน 2561

หัวหน้าโครงการ ผศ.ดร.พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์ คณะการบริหารและจัดการ สจล.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและความไว้วางใจของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน 400 คนจากบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนประกอบด้วยการสุ่มแบบจำกัด แบบโควตาและแบบสะดวก ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และตัวแบบสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและความไว้วางใจในองค์กรทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์สูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.49-0.77 อย่างมีนัยสำคัญทุกคู่ จากตัวแบบสมการโครงสร้างพบว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญและมีค่าความแปรปรวนที่ถูกทำนายโดยภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมร้อยละ 59.8 นอกจากนี้ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในองค์กรผ่านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกทำนายโดยภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมร้อยละ 24.6 โดยมีค่าดัชนีความเหมาะสม $\chi^2/df = 1.62$, RMSEA = 0.038, GFI = 0.975, CFI = 0.995 NNFI = 0.994 และ 90% CI for RMSEA คือ left boundary of CI = 0.015

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ความไว้วางใจในองค์กร บริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย

Research Title: Socially Responsible Leadership Influence On Employee's Trust at Sustainable Development Companies in Thailand

Researcher: Pornchai Sakdanuwatwong Asst.Prof.DR

Faculty: Faculty of Administration and Management, KMITL

Abstract

The objectives of this research were to study the relationship and influence of socially responsible leadership on corporate social responsibility and organizational trust. Sample was employee in the sustainable development company in Thailand. Multi stage sampling technique was applied including purposive, quota and convenience sampling respectively, and completely sample size was 400. Using techniques of descriptive statistics, the data collected were analyzed in terms of mean and standard deviation. In addition, pearson's product moment correlation coefficient method and the structural equation modeling technique were also employed.

The results found the level of socially responsible leadership, corporate social responsibility and organizational trust were high every factors. While the correlation coefficient among latent variables were 0.49-0.77 and had a significant level at every pair of variables. From structural equation modeling found that socially responsible leadership had direct effect on corporate social responsibility with significantly and the variance predicted by socially responsible leadership with 59.8 percent. Moreover, socially responsible leadership had direct effect on corporate social responsibility with significantly and had indirect effect on organizational trust as mediated by corporate social responsibility with significantly and variance predicted by socially responsible leadership with 24.6 percent. Fit indices of the model were $\chi^2/df = 1.62$, RMSEA = 0.038, GFI = 0.975, CFI = 0.995 NNFI = 0.994 and 90% CI for RMSEA is left boundary of CI = 0.015.

Keywords: Socially Responsible Leadership, Corporate Social Responsibility

Organizational Trust Commitment, Sustainable Development Company in Thailand

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยหัวข้อ “ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย” สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาของคณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่สนับสนุนทุนในครั้งนี ทางทีมผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ผศ.ดร.พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 แนวทางการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม	9
2.2 แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	14
2.3 แนวคิดความไว้วางใจในองค์กร	18
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
2.5 การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย	23
2.6 สมมติฐานการวิจัย	24
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	25
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย	25
3.2 การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	25
3.3 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
3.4 การเก็บข้อมูลและเครื่องมือ	27
3.5 การตรวจสอบเครื่องมือและข้อมูลก่อนการวิเคราะห์	29

เอกสาร 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการทดสอบ นั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ 32 ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา	36
4.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์	38
4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร	39
4.3 ค่าสถิติความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝง	48
4.4 การวิเคราะห์ตัวแบบมาตรวัด	49
4.5 การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง	51
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	56
5.1 สรุปผลการศึกษา	56
5.2 อภิปรายผล	57
5.3 ข้อเสนอแนะ	61
5.4 ข้อจำกัดของงานวิจัย	63
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	69
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	70
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการประเมินเครื่องมือ	75
ภาคผนวก ค ผลการทดสอบการกระจายตัวแบบโค้งปกติตัวแปรเดียว	77
ภาคผนวก ง ค่าสถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้าง	79
ประวัติผู้เขียน	84

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 คะแนนความสอดคล้องจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ	30
ตารางที่ 3.2 สัมประสิทธิ์كرونบาตแอลฟา (N = 30)	31
ตารางที่ 4.1 สัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติต่าง ๆ	37
ตารางที่ 4.2 ตัวอักษรย่อและความหมายที่ใช้แทนตัวแปรต่าง	38
ตารางที่ 4.3 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์	38
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และสัมประสิทธิ์كرونบาตแอลฟา	39
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของคำถามในตัวแปร ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม	41
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของคำถามในตัวแปร ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	43
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของคำถามในตัวแปร ความไว้วางใจในองค์กร	46
ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้	48
ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง	49
ตารางที่ 4.10 ดัชนีความเหมาะสมตัวแบบมาตรวัด	49
ตารางที่ 4.11 การตรวจสอบความตรงเชิงถ่วงเข้าและความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง	51
ตารางที่ 4.12 ดัชนีความเหมาะสมตัวแบบสมการโครงสร้าง	52
ตารางที่ 4.13 สัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม	53
ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐาน	54
ตารางผนวกที่ 1 ผลการทดสอบการกระจายตัวแบบโค้งปกติตัวแปรเดียว	78

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	1
ภาพที่ 2.1 ตัวแบบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	10
ภาพที่ 2.2 ตัวแบบผลลัพธ์ของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบ	12
ภาพที่ 2.3 พีรามิดความรับผิดชอบต่อสังคมของแคโรล	15
ภาพที่ 2.4 ตัวแบบบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพนักงาน	17
ภาพที่ 2.5 ความไว้วางใจแนวระดับ ความไว้วางใจแนวคั้งและความไว้วางใจในสถาบัน	19
ภาพที่ 2.6 รูปแบบความไว้วางใจในองค์กร	20
ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดการทำวิจัย	23
ภาพที่ 4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงขึ้นย่นตัวแบบมาตรวัด	50
ภาพที่ 4.2 การวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้าง	52
ภาพที่ 4.3 การวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบ ต่อสังคมและความไว้วางใจในองค์กร	54

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ช่วงระยะเวลา 2-3 ปีที่ผ่านมา โลกกำลังเร่งปรับตัวภายใต้กระบวนทัศน์ใหม่เพื่อบรรลุเป้าหมายแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางการขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) (พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์, 2560) เป้าหมายดังกล่าวถูกนำไปใช้เป็นพิมพ์เขียวเพื่อบูรณาการการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ โดยมีวาระการพัฒนาอยู่ในช่วงตั้งแต่ พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2573 (United Nation, 2018) ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ที่มา : United Nations (2018)

จากภาพที่ 1.1 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่ง <https://www.un.or.th/globalgoals/th/the-goals/> ระบุว่าประกอบด้วยเป้าหมายการพัฒนา 17 เป้าหมาย ได้แก่

1. การขจัดความยากจน
2. การขจัดความหิวโหย
3. การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การศึกษาอย่างเท่าเทียม
5. ความเท่าเทียมกันทางเพศ
6. การจัดการน้ำและสุขาภิบาล
7. พลังงานสะอาดที่สามารถเข้าถึงได้
8. การจ้างงานอย่างมีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ
9. อุตสาหกรรม นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐาน
10. การลดความเหลื่อมล้ำ
11. เมืองและถิ่นฐานมนุษย์อย่างยั่งยืน
12. แผนการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน
13. การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
14. การใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเล
15. การใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศทางบก
16. สังคมที่สงบสุข ยุติธรรม ไม่แบ่งแยก
17. ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การสหประชาชาติได้นำเป้าหมายการพัฒนาทั้ง 17 เป้าหมายมา กำหนดเป็นเป้าหมายต้นแบบแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะกับการดำเนินงานในภาคธุรกิจ ซึ่งถือเป็นพันธกิจสำคัญในการทำให้เป้าหมายดังกล่าวบรรลุ ภายใต้การมุ่งพัฒนาธุรกิจที่มีลักษณะการดำเนินงานทั่ว ๆ ไปให้กลายเป็นธุรกิจที่มีลักษณะการดำเนินงานมุ่งสู่ความยั่งยืนซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก แต่องค์ประกอบพื้นฐานสำคัญเกิดจากการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสียทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมพร้อม ๆ กัน ไปอย่างสมดุล หรือเป็นการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั่นเอง การดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อบรรดาเป้าหมายแห่งความยั่งยืนดังกล่าวถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถเชิงการแข่งขันเพื่อมองหาโอกาสหรือสร้างทางเลือกใหม่ในการดำเนินงานของธุรกิจ เพื่อมุ่งสู่ผลกำไรเหนือคู่แข่งกันอย่างยั่งยืนในระยะยาว

จากข้อมูลการดำเนินธุรกิจในประเทศไทยพ.ศ. 2559 พบว่า บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเพียงไม่กี่บริษัทที่มีความพร้อมและความพยายามที่จะมุ่งพัฒนาตนเองสู่การเป็นธุรกิจที่ยั่งยืนที่ให้ความสำคัญกับผลกำไรควบคู่กับการดูแลสิ่งแวดล้อมและสังคมไปพร้อม ๆ กัน ภายใต้หลักบรรษัทภิบาล หรือการบริหารอย่างโปร่งใส (Environmental, Social, Governance : ESG) ซึ่งเป็นบริษัทที่ได้รับการประเมินภายใต้เครื่องมือประเมินดัชนีความยั่งยืนระดับสากล ได้แก่ ดัชนีชี้วัดความยั่งยืนดาวโจนส์ (Dow Jones Sustainability Indices: DJSI) ซึ่งเป็นดัชนีหลักทรัพย์ที่ใช้ประเมินประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจของบริษัทชั้นนำระดับโลกในมิติทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

แม้ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งเป็นการมุ่งประเมิน ESG ในระดับสากลตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ อย่างอิสระ โปร่งใส และน่าเชื่อถือ โดยในปีพ.ศ. 2559 มีเพียง 5 บมจ.ของประเทศไทยที่มีความพร้อม และได้รับคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกของดัชนีแห่งความยั่งยืนหรือ Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) ในกลุ่ม DJSI World ประกอบด้วย 1) บมจ. กสิกรไทย 2) บมจ. ปตท. 3) บมจ. ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม 4) บมจ. พีทีที โกลบอล เคมิคอล และ 5) บมจ. ปูนซิเมนต์ไทย (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2559)

องค์ประกอบหรือปัจจัยแห่งความสำเร็จสำหรับการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ มากมาย ซึ่งในปัจจุบันพบว่ายังไม่ตกผลึก แต่ปัจจัยด้านการบริหารจัดการธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสีย ได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาธุรกิจเพื่อมุ่งสู่ความยั่งยืน ความสำเร็จของการนำความรับผิดชอบต่อสังคมไปปฏิบัติเป็นผลมาจากการความร่วมมือกันระหว่างองค์กร ผู้บริหาร พนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะตัวพนักงานซึ่งถือเป็นบุคคลสำคัญในการรับนโยบายจากองค์กรผ่านทางผู้บริหาร และเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน การขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จดังกล่าวพนักงานต้องมีความเชื่อใจและความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งเมื่อพนักงานไว้วางใจย่อมจะส่งผลให้พนักงานแลกเปลี่ยนความไว้วางใจที่ได้รับกับการสร้างสรรค์ผลงานให้องค์กรอันจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร ซึ่งความไว้วางใจในองค์กรส่วนหนึ่งน่าจะเกิดจากการที่พนักงานรับรู้ สังเกตและเลียนแบบพฤติกรรมผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงค่านิยมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมในรูปของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมเพื่อใช้ชี้นำและสร้างอิทธิพลเหนือองค์กร พนักงาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียให้เข้ามาร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยน และร่วมรับผิดชอบต่อประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขร่วมกัน ผ่านการรับรู้และการเข้ามาเข้ามามีส่วนร่วมในแนวทางและกิจกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรต้นแบบแห่งความยั่งยืนของประเทศไทยทั้ง 5 บริษัทตามที่กล่าวมา ซึ่งได้รับการประเมินค่าดัชนีแห่งความยั่งยืน DJSI ในระดับมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นการประเมินในมิติความรับผิดชอบต่อสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและสังคม แต่จากรายงานความยั่งยืนของ บมจ.ปูนซิเมนต์ไทย พบว่า ประเด็นด้านสังคม บมจ. ปูนซิเมนต์ไทยผ่านเกณฑ์มาตรฐานแต่ยังไม่สามารถทำได้อย่างดี (รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทมหาชน จำกัด ปูนซิเมนต์ไทย, 2559) ซึ่งส่วนหนึ่งอาจมีผลมาจากการที่ผู้นำยังไม่สามารถแสดงภาวะผู้นำที่เหมาะสม ตัวองค์กรเองอาจจะยังไม่มีควมรับผิดชอบต่อสังคมในระดับที่เพียงพอหรือแม้จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับที่เพียงพอ แต่กลับไม่สามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและสร้างการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแก่ผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะกับพนักงานซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อพนักงานไม่ไว้วางใจในองค์กรเท่าที่ควร

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับยังไม่พบงานวิจัยใดที่ทำการศึกษาลึกลงไปถึงความไว้วางใจในองค์กรของพนักงาน การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการเชิงในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อรู้เห็นได้เห็นไปขอขออนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขององค์กรของพนักงาน และการรับรู้ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมพร้อม ๆ กัน นักวิจัยจึงมีความจำเป็นและความสนใจที่จะศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมร่วมกับแนวคิดการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและแนวคิดความไว้วางใจในองค์กรของพนักงาน ซึ่งเป็นการศึกษาในบริบทของบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนในประเทศไทยว่าจะมีความสัมพันธ์และจะมีอิทธิพลต่อกันในรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างไร โดยมีหน่วยการวิจัย (Unit of Analysis) ของการศึกษาครั้งนี้อยู่ในระดับบุคคล

1.2 คำถามการวิจัย

การศึกษานี้มีคำถามการทำวิจัย 2 คำถาม ประกอบด้วย

1.2.1 การรับรู้ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทยมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

1.2.2 อิทธิพลระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทยเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์การทำวิจัย 2 ข้อ ประกอบด้วย

1.3.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย

1.3.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้มีขอบเขตการทำวิจัยประกอบด้วยขอบเขตด้านเนื้อหา ด้านประชากร ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านพื้นที่ และด้านระยะเวลา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.4.1 ด้านเนื้อหา: เป็นการศึกษาในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและความไว้วางใจในองค์กรของพนักงาน โดยขอบเขตเนื้อหาด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมศึกษาตามแนวคิดของพรชัย ศักคานูวัฒน์วงศ์และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2558) บนพื้นฐานของ Waldman (2007) และ Dugan (2006) สำหรับขอบเขตเนื้อหาด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรตามแนวคิดของ Maignan and Ferrell (2001) บนพื้นฐานของ Carroll (1979, 1991)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และขอบเขตเนื้อหาด้านความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานตามแนวคิดของ วรรณาท สามารถ (2557) บนพื้นฐานของ Shaw (1997)

1.4.2 ด้านประชากร: เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกดัชนีแห่งความยั่งยืนดาวนัโจนส์ในกลุ่ม DJSI World ประจำปี 2559 จำนวน 5 บริษัท ได้แก่ 1) บมจ.กสิกรไทย 2) บมจ.ปตท.3) บมจ.ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม 4) บมจ.พีทีที โกลบอล เคมิคอล และ5) บมจ.ปูนซิเมนต์ไทย (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2559) ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 116,543 คน

1.4.3 ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล: วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1.4.4 ด้านพื้นที่: การศึกษาเกี่ยวกับพนักงานที่สำนักงานใหญ่ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกดัชนีแห่งความยั่งยืนดาวนัโจนส์ในกลุ่ม DJSI World ประจำปี.ศ. 2559 จำนวน 5 บริษัท ได้แก่ 1) บมจ.กสิกรไทย 2) บมจ.ปตท.3) บมจ.ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม 4) บมจ.พีทีที โกลบอล เคมิคอล และ5) บมจ.ปูนซิเมนต์ไทย

1.4.5 ด้านเวลา: ดำเนินการเก็บข้อมูลช่วงระหว่างเดือนมกราคม – มิถุนายน พ.ศ. 2561

1.5 แนวทางการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถามที่นักวิจัยพัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยข้อมูลส่วนบุคคลจะดำเนินการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการประเมินระดับของตัวแปรและองค์ประกอบ ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือของตัวแปรและองค์ประกอบวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบมาตรวัด (Measurement Model) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างผ่านการตรวจสอบดัชนีความเหมาะสม และการวิเคราะห์ความตรงเชิงถู่เข้า ร่วมกับการตรวจสอบความน่าเชื่อถือทางโครงสร้างของตัวแปรแต่ละตัวแปร สำหรับตัวแบบโครงสร้าง (Structural Model) ดำเนินการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างกับตัวแบบจำลองทางทฤษฎี (Hypothesized Model) พร้อมวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยการพิจารณาลักษณะความสัมพันธ์ อิทธิพล และความสามารถในการอธิบาย พร้อมทั้งดำเนินการทดสอบสมมติฐาน สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.6.1.1 การนำเสนอกรอบแนวคิดใหม่ด้วยการบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังคมซึ่งยังเป็นแนวคิดที่ยังมีการศึกษาน้อยมากในประเทศไทย แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และแนวคิดความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานให้เข้ามาอยู่ในตัวแบบเดียวกัน สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ ทิศทางและขนาดของอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

1.6.2.2 การศึกษากับพนักงานในบริษัทต้นแบบที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย ซึ่งได้รับการประเมินและคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกดัชนีแห่งความยั่งยืนดาวนั้ โจนส์ในกลุ่ม DJSI World ประจำปี 2559 ซึ่งเป็นดัชนีประเมินความยั่งยืนของบริษัทชั้นนำระดับโลก

1.6.2 ประโยชน์เชิงประยุกต์

1.6.2.1 ทราบความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย

1.6.2.2 นำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานให้สอดคล้องกับมูลเหตุแห่งปัจจัยด้านการรับรู้ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำตระหนักถึงปัญหาทางศีลธรรม โดยพิจารณาถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นตามมาจากการตัดสินใจหรือดำเนินการ โดยการใช้อิทธิพลการนำอย่างมีจริยธรรมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในขั้นตอนการตัดสินใจเพื่อป้องกันหรือแก้ไขผลกระทบดังกล่าว บนพื้นฐานของการอภิปรายและสนทนาร่วมกันเพื่อสร้างความสมดุลบนผลประโยชน์ที่มีความเห็นที่แตกต่างกันซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมและพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อเชิงวิสัยทัศน์ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่าเทียมและการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง

1.7.2 ค่านิยมและพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อเชิงวิสัยทัศน์ (Value and Behavior of a Leader's Responsibility-Oriented Vision) หมายถึง การที่ผู้นำตรวจสอบพฤติกรรมและการตัดสินใจของทุกคนทั่วไปในสังคม เพื่อร่วมงานและตนเองตามหลักศีลธรรม โดยการพิจารณาถึงผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดในการตัดสินใจ และร่วมสร้างวิสัยทัศน์ภายใต้การมีส่วนร่วมและบนความปรารถนาส่วนหนึ่งของผู้ตาม

1.7.3 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่าเทียม (Building Relationship with Follower Equally) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามที่ใกล้ชิดและผู้ตามที่อยู่ห่างไกลทางด้านระยะทางและทางด้านการบังคับบัญชาให้เข้าใจได้ไม่แตกต่างกัน และสามารถทำการสื่อสารอย่างเป็นทางการเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์แก่พนักงานที่อยู่ไกลและใกล้ให้สามารถเข้าใจได้ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7.4 การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Lerader's Change of Focus) หมายถึง การที่ผู้นำมีพลังสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และการมองหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน และความสามารถระบุความแตกต่างระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางด้านบวกและทางด้านลบได้เป็นอย่างดี

1.7.5 การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Perception of Corporate Social Responsibility) หมายถึง กระบวนการจัดระบบและตีความความประทับใจทางประสาทสัมผัสต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรม และด้านมนุษยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการตัดสินใจ ความคิดเห็น และทัศนคติของพนักงาน

1.7.6 การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การรับรู้ว่าการต้องมีกำไรเพื่อความอยู่รอดและให้ผลตอบแทนแก่ผู้ถือหุ้น โดยกำไรที่ได้ต้องไม่ใช่กำไรที่เกิดจากการเบียดเบียนสังคม

1.7.7 การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านกฎหมาย หมายถึง การรับรู้ว่าการต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค กฎหมายภาษีอากร เป็นต้น

1.7.8 การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านจริยธรรม หมายถึง การรับรู้ว่าการต้องมีจริยธรรมเป็นตัวกำหนดการกระทำที่ถูกต้อง ยุติธรรมและเป็นธรรม ซึ่งก็คือ การที่ธุรกิจสามารถสร้างกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้นในอัตราที่เหมาะสมและธุรกิจได้ใส่ใจเพื่อให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สังคมมากขึ้น โดยเฉพาะสังคมใกล้ที่อยู่รอบข้างที่คาดหวังว่าจะได้รับการดูแลหรือเอาใจใส่จากธุรกิจ

1.7.9 การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านมนุษยธรรม หมายถึง การรับรู้ว่าการต้องเป็นบรรษัทพลเมืองที่ดี (Good Corporate Citizenship) ในการช่วยเหลือและใช้ทรัพยากรคืนให้แก่ชุมชนตลอดจนการปรับปรุงคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการปฏิบัติตามแนวทางการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้วยความสมัครใจบนพื้นฐานของการมุ่งประโยชน์ของสังคมเป็นสำคัญ โดยไม่ได้ถูกเรียกร้องจากสังคม

1.7.10 ความไว้วางใจในองค์กร หมายถึง ระดับความไว้วางใจที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งเป็น การแสดงถึงความรู้สึกเชื่อมั่น เชื่อถือ และมั่นใจว่าองค์กรจะสามารถดำเนินการที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางบวกต่อพนักงาน โดยพนักงานเต็มใจที่จะร่วมเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ประกอบด้วย ความไว้วางใจในความสำเร็จในผลงานขององค์กร ความตรงไปตรงมาขององค์กร และความดูแลเอาใจใส่ขององค์กร

1.7.11 ความสำเร็จในผลงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรมีวิธีการดำเนินการที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จ และสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของพนักงาน ตลอดจนมีการกำหนดเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจน รวมถึงการมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมและสามารถนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาระบบงานให้ดีขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของโรงเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7.12 ความตรงไปตรงมา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างซื่อตรง ซื่อสัตย์ และจริงใจทั้งด้านคำพูดและการกระทำอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงแก่พนักงานให้รับทราบ และเมื่อเกิดปัญหาขึ้น องค์กรจะดำเนินการแก้ไขปัญหอย่างเป็นธรรมต่อพนักงานทุกฝ่ายในองค์กร

1.7.13 การแสดงความดูแลเอาใจใส่ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรใส่ใจและห่วงใยในความสุขของพนักงาน รวมถึงเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของพนักงานแต่ละคนในทุกระดับ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแบ่งหัวข้อ การทบทวนเอกสารและงานวิจัยเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม
- 2.2 ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร
- 2.3 ความไว้วางใจในองค์กร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Leadership: SRL)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบทฤษฎีสำคัญ ๆ ของภาวะผู้นำประกอบด้วย ทฤษฎี ภาวะผู้นำคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีภาวะผู้นำสภาวะการณ และทฤษฎีภาวะผู้นำ ร่วมสมัย (Robbins, 2005; พิชพันธ์ นนทนาธรณ์, 2558) ซึ่งแต่ละทฤษฎีก็มีรายละเอียดแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามภายใต้ทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย Karp (2003) ซึ่งเป็นนักวิชาการยุคแรก ๆ ที่พูดถึงผู้นำแห่งอนาคตยุคใหม่ ซึ่งควรจะต้องเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำมุ่งรับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Leadership) ซึ่งหมายถึง การมุ่งนำธุรกิจเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมควบคู่ไปกับการมุ่งหวังผลกำไรในลักษณะของการเป็นธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Firm) แนวคิด ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมจึงถือกำเนิดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์แตกต่างไปจากแนวคิดภาวะผู้นำแบบเดิมอย่างสิ้นเชิงที่มุ่งหวังเพียงแก่ผลกำไร ภาวะผู้นำดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานของค่านิยมแห่งความ รับผิดชอบต่อและเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดแทนที่จะเกี่ยวข้องกับแค่ผู้ตาม เท่านั้น สอดคล้องกับ Waldman (2007) ที่ก็ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำแห่งอนาคตรูปแบบใหม่ขึ้น และ เรียกภาวะผู้นำดังกล่าวว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพ การดำเนินธุรกิจแบบเดิม ๆ โดยการแสดงความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น (Scherer and Palazzo, 2008; Scherer et al., 2009)

อย่างไรก็ตามภายใต้แนวคิดและแนวปฏิบัติของการมุ่งสู่ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีความ เกี่ยวข้องกับการแสดงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียจำนวนมาก จึงอาจก่อให้เกิดความยุ่งยากด้านการ บริหารจัดการของผู้นำ ที่ต้องการการยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสียทุก ๆ ฝ่ายซึ่งมีความต้องการที่แตกต่างกัน อย่างสมดุล (Voegtlin, 2011)

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม Maak and Pless (2006) ให้ความหมายว่า หมายถึง ปรากฏการณ์เชิงจริยธรรมและเชิงความสัมพันธ์ในกระบวนการทางสังคมของความสัมพันธ์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระหว่างผู้นำกับผู้ได้รับผลกระทบจากการนำ ตลอดจนการคำนึงถึงเป้าหมายและวิสัยทัศน์เชิงความสัมพันธกับผู้มีส่วนได้เสีย ขณะที่ Voegtlin (2011) ให้ความหมายที่สอดคล้องแต่ลงลึกในรายละเอียดว่าหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำตระหนักถึงปัญหาทางศีลธรรม โดยการพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นตามมาในทุก ๆ ขั้นตอนของการตัดสินใจ ภายใต้การอภิปรายและสนทนาร่วมกัน และการใช้อิทธิพลของผู้นำร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียในการแก้ปัญหา

ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมตั้งอยู่บนความสัมพันธ์ของหลักการทางจริยธรรม (Ethical Principles-Driven) และหลักการพื้นฐานทางค่านิยม (Value-Based) ที่เชื่อมโยงผู้นำและผู้มีส่วนได้เสียด้วยการแบ่งปันและกำหนดเป้าหมายแห่งความรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งผู้นำและผู้มีส่วนได้เสียต่างก็มีความต้องการที่จะยกระดับแรงจูงใจ ความผูกพัน รวมถึงค่านิยมแห่งความยั่งยืนระหว่างกันและกันให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างมีความรับผิดชอบ (Maak and Pless, 2009) ภายใต้ค่านิยมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมที่ต้องการมุ่งเน้นให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ผู้นำต้องมีพลังและต้องไม่รู้สึกอึดอัดใจหรือลำบากใจ เมื่อต้องพบกับอุปสรรคในขณะมุ่งการเปลี่ยนแปลงและมองหาแนวทางใหม่ ๆ โดยผู้นำต้องเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงในทางบวกจะนำมาซึ่งการพัฒนาและแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์แก่องค์กร อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญที่สุดภายใต้แนวคิดภาวะผู้นำดังกล่าว คือ ผู้นำต้องสามารถระบุและแยกแยะความแตกต่างระหว่างการเปลี่ยนแปลงสังคมด้านบวกและด้านลบได้เป็นอย่างดี

ภายใต้แนวคิดภาวะผู้นำดังกล่าว เมื่อผู้ตามพบเห็นและรับรู้ถึงพฤติกรรมที่สะท้อนออกมาในรูปแบบของค่านิยมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำ จะส่งผลให้ผู้ตามเกิดการเลียนแบบพฤติกรรมแบบเดียวกันกับผู้นำ (Waldman, 2007) ส่งผลให้ผู้ตามเกิดค่านิยมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมขึ้นเช่นกัน ภายใต้ทฤษฎีแห่งการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยค่านิยมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมดังกล่าวปรากฏอยู่ในตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Astin, 1996; Wagner, 2006) โดยมีรายละเอียด ดังภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการที่ : Astin (1996: 7) นั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพที่ 2.1 ตัวแบบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม พบว่าค่านิยมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมประกอบด้วยค่านิยม 4 ระดับ 8 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. ค่านิยมระดับการเปลี่ยนแปลง (Change) ซึ่งเป็นค่านิยมที่อยู่ตรงจุดศูนย์กลาง ประกอบด้วย ความกล้าหาญและความต้องการในการมุ่งเปลี่ยนแปลง (Change)

2. ค่านิยมระดับชุมชน/สังคม (Societal/Community Value) ประกอบด้วย การเป็นพลเมืองที่ดี (Citizenship)

3. ค่านิยมระดับกลุ่ม (Group Value) ประกอบด้วย ความสามารถในการจัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (Controversy with Civility) การมีเป้าหมายร่วมกัน (Common Purpose) และการมีความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration)

4. ค่านิยมระดับบุคคล (Individual Value) ประกอบด้วย พันธะสัญญาแห่งตน (Commitment) ความสอดคล้องแห่งตน (Congruence) และความตระหนักรู้แห่งตน (Consciousness of Self)

ค่านิยมทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับชุมชน/สังคม จะร่วมกันผลักดันให้เกิดค่านิยมในระดับมุ่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นค่านิยมเพื่อมุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคมในทางที่ดีขึ้นอย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นค่านิยมที่สะท้อนภาวะผู้นำแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมในตัวผู้นำ บนหลักการพื้นฐาน 3 ประการ (Waldman, 2007; พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2558) ประกอบด้วย

1. หลักการการมีพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์และความเชื่อตรงไปตรงมา
2. หลักการการยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม
3. หลักการการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามอย่างเท่าเทียม

ภายใต้หลักการ 3 ประการของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ก่อให้เกิดแนวปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ดังมีรายละเอียดดังนี้

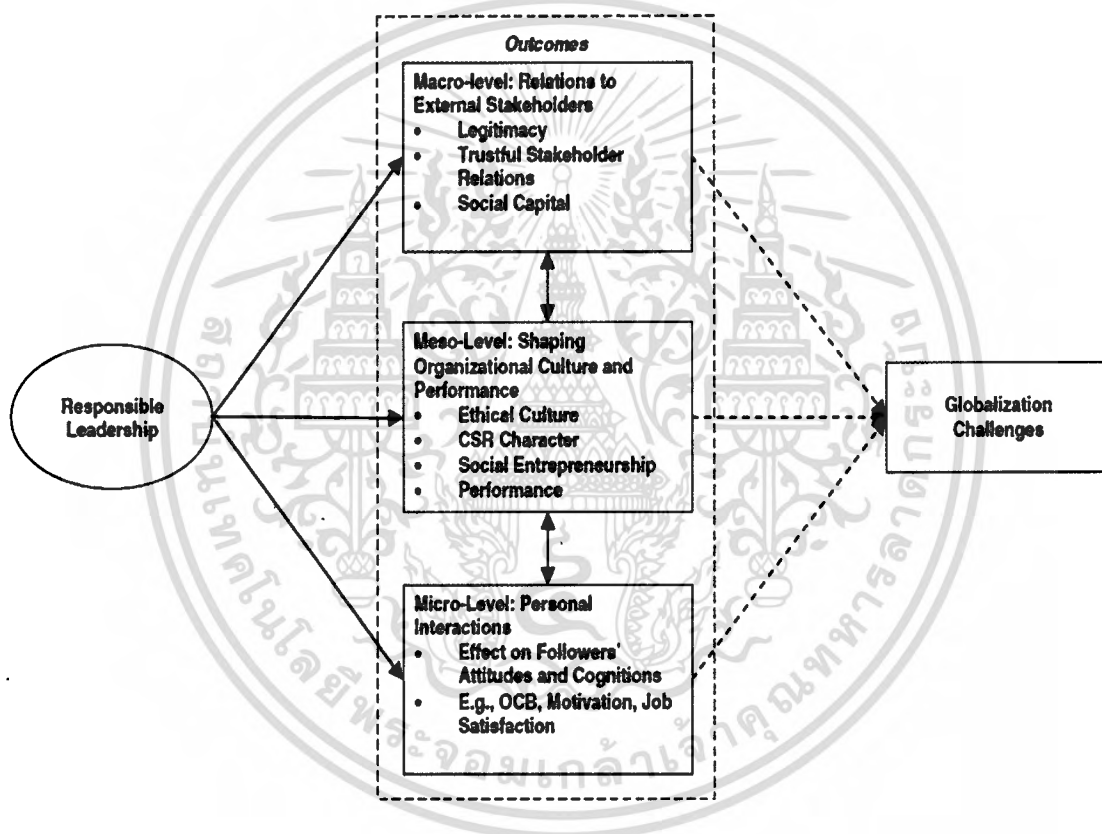
ภายใต้หลักการที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ตาม ผู้นำต้องกระตุ้นผู้ตามให้ค้นหาความต้องการร่วมกันของผู้มีส่วนได้เสียอย่างสมดุล ภายใต้การกระทำและการตัดสินใจ และการอนุญาตหรือการสนับสนุนให้พนักงานสามารถแสดงออกถึงค่านิยมทางศีลธรรมหรือจรรยาบรรณในสถานที่ทำงาน

หลักการที่ 2 การสื่อสารเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์แก่พนักงานที่อยู่ห่างไกลไม่แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ใกล้ ผู้นำต้องทำการเดินไปรอบ ๆ หรือประชุมไปรอบ ๆ องค์กร รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นพนักงานในระดับปฏิบัติการหรือพนักงานที่อยู่ห่างไกลบ้างเป็นครั้งคราว แม้ว่าในปัจจุบันจะสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีทางการสื่อสารโทรคมนาคมที่มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดีก็ตาม

หลักการที่ 3 การหมั่นตรวจสอบศีลธรรมของพฤติกรรมและการตัดสินใจตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้คนที่ไปในสังคม ตามหลักการพัฒนาศีลธรรมของโคลเบอร์ก ทั้งระดับก่อนเกณฑ์ ตามเกณฑ์และเหนือเกณฑ์ โดยระดับก่อนเกณฑ์เป็นการทำตามกฎหรือคำสั่งเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ ระดับตามเกณฑ์เป็นการทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มเพื่อต้องการการยอมรับ และระดับเหนือเกณฑ์เป็นการปฏิบัติตามเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลักแห่งความยุติธรรมที่ระบุถึงสิ่งที่ถูกผิด และการทำตามมาตรฐานจริยธรรมระดับสากล โดยการแบ่งแยกและพิจารณาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ ตลอดจนการแสดงความผูกพันต่อความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการส่วนตัว

2.2.2 ผลของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม Voegtlin, Patzer and Scherer (2012) นำเสนอตัวแบบผลลัพธ์ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ 3 ระดับ ทั้งในระดับมหภาค (Macro) ระดับมัธยภาค (Meso) และระดับจุลภาค (Micro) โดยผลที่คาดหวังจะได้รับขั้นสุดท้ายจะก่อให้เกิดความท้าทายในกระแสโลกาภิวัตน์ โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 2.2 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 ตัวแบบผลลัพธ์ของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม

ที่มา : Voegtlin, Patzer, and Scherer (2012: 5)

จากภาพที่ 2.2 ตัวแบบผลลัพธ์ของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมพบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมและผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้ง 3 ระดับ ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลลัพธ์ในระดับมหภาค: ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีผลต่อความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ซึ่งจะก่อให้เกิดการสร้างและธำรงรักษาความชอบธรรมขององค์กร การสร้างความสัมพันธ์ที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสีย และการสนับสนุนทางสังคมที่มีอยู่บนความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย

2. ผลลัพธ์ในระดับมัธยภาค: ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบมีผลต่อสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร โดยการสร้างวัฒนธรรมด้านจริยธรรมขององค์กรแบบค่อย ๆ เป็น ขณะเดียวกันยังส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้งและด้านแนวปฏิบัติที่สามารถอธิบายได้ และยังส่งต่อการรับรู้ถึงความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แนวโน้มที่องค์กรจะปฏิบัติตนในฐานะผู้ประกอบการสังคม และขณะเดียวกันยังส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อความสามารถขององค์กรภายใต้วิธีการดำเนินงานที่มีศีลธรรมและจริยธรรม

3. ผลลัพธ์ในระดับจุลภาค: ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบมีผลต่อทัศนคติและการรับรู้ของผู้ตาม โดยมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในรูปของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากการพิจารณาแบบอย่างที่ดีจากผู้นำ ส่งผลต่อทัศนคติด้านความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจ หรือความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ภายใต้ตัวแบบผลลัพธ์ของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบของ Voegtlin, Patzer, and Scherer (2012) ซึ่ง Waldman (2007) เรียกเช่นเดียวกันว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลให้นักวิจัยจึงได้นำผลลัพธ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องเฉพาะกับการศึกษาในครั้งนี้ มากำหนดสมมติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสีย และมีผลต่อการรับรู้ความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ขณะเดียวกันก่อให้เกิดสมมติฐานการทำวิจัยในการศึกษาจำนวน 2 สมมติฐานได้แก่

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจในองค์กรของพนักงาน

การศึกษานี้จะศึกษาผ่านแนวคิดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมของ Waldman (2007) และ Dugan (2006) ซึ่งพรชัย สักดานุวัฒน์วงศ์และพิพัฒน์ นนทนารักษ์ (2558) ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่มีข้อคำถาม 12 ข้อ 3 องค์กรประกอบ (โดยมีรายละเอียดของข้อคำถามแสดงไว้ในภาคผนวก) ประกอบด้วย

1. ค่านิยมและพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงวิสัยทัศน์ จำนวน 5 ข้อ
2. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่าเทียมจำนวน 3 ข้อ และ
3. การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงจำนวน 4 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR)

กระแสความรับผิดชอบต่อสังคมในปัจจุบันได้ขยายผลกระทบไปในวงกว้างแก่ธุรกิจน้อยใหญ่ทั่วโลก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นกระแสที่ธุรกิจยุคใหม่ไม่อาจหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธได้อีกต่อไป โดยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเป็นการดำเนินธุรกิจที่มุ่งหวังผลกำไร แต่ในขณะเดียวกันก็ยังคงคำนึงถึงผลกระทบจากการดำเนินงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมทั้งในรูปการป้องกันและแก้ไขประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างสมดุล โดยในการประชุมสุดยอดระดับโลกด้านสิ่งแวดล้อม (Earth Summit) ในปี พ.ศ. 2535 ได้มีการประกาศทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ที่คำนึงถึงการดำเนินธุรกิจที่มุ่งหวังผลกำไรควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ถัดมาในปี พ.ศ. 2542 โคฟี อันนัน (Kofi Annan) เลขาธิการองค์การสหประชาชาติ ในขณะนั้น ได้เรียกร้องให้ธุรกิจเป็นพลเมืองที่ดีของโลก (Good Corporate Citizenship) โดยการแสดงความรับผิดชอบต่อภายใต้บัญญัติที่เรียกว่า “The UN Global Compact” เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับองค์กรธุรกิจ (United Nation Global Compact, 2011) ซึ่งสอดคล้องกับการเปิดตัวมาตรฐานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมาตรฐาน ISO 26000 ซึ่งเป็นมาตรฐานระดับสากลที่ได้รับฉันทามติจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนทั่วโลก ส่งผลให้ธุรกิจทั่วโลกและธุรกิจในประเทศไทย ต่างตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารธุรกิจที่ต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมภายใต้แนวปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว

จากแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่มุ่งเน้นกำไร สังคมและสิ่งแวดล้อมควบคู่กันอย่างสมดุล เมื่อศึกษาลงในรายละเอียดพบว่ามียุทธศาสตร์มาจากหลักคุณธรรมและจริยธรรม โดยเหตุผลหลักที่ธุรกิจต้องแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมมาจากการมุ่งความยั่งยืน (Sustainability) พันธะด้านศีลธรรม (Moral Obligation) ใบอนุญาตให้ดำเนินการ (License to Operate) และชื่อเสียงของธุรกิจ (Reputation) (Porter and Kramer, 2006)

2.2.1 ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร นักวิชาการจำนวนมากได้นำเสนอความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรไว้ แต่สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ขอนำเสนอพอสังเขปดังนี้ Commission of the European Communities (2001) ซึ่งให้ความหมายไว้ว่าหมายถึง แนวคิดของผู้ประกอบการที่ผสมผสานความห่วงใยต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมไว้ในกระบวนการดำเนินธุรกิจ และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียภายใต้การปฏิบัติด้วยความสมัครใจ ขณะเดียวกัน Kotler and Lee (2005) ให้ความหมายไว้ว่าหมายถึง การยอมรับพันธกิจของการเป็นผู้ประกอบว่าจะปรับปรุงความเป็นอยู่ของชุมชนให้ดีขึ้น โดยการใช้จ่ายเงินอย่างอิสระในการเลือกแนวปฏิบัติทางธุรกิจและการใช้ทรัพยากรขององค์กร

อย่างไรก็ตามการศึกษารุ่นนี้จะใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ Carroll (1991) ผ่านตัวแบบปิรามิดความรับผิดชอบต่อสังคม 4 ระดับ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมสูงมาก ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรับผิดชอบต่อสังคมระดับเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อสังคมระดับกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อสังคมระดับจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมระดับมนุษยธรรม ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 พีระมิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของแคโรล
ที่มา : ดัดแปลงจาก Carroll (1991: 42)

จากภาพที่ 2.3 พีระมิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของแคโรล พบว่าความรับผิดชอบต่อสังคมต่อสังคมระดับเศรษฐกิจหมายถึง การที่องค์กรต้องมีกำไร เพื่อความอยู่รอด เพื่อจะได้ไม่เป็นภาระกับใคร

ความรับผิดชอบต่อสังคมระดับกฎหมายหมายถึง การที่องค์กรต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎหมายเพราะเป็นเงื่อนไขของสังคมที่บอกว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด

ความรับผิดชอบต่อสังคมระดับจริยธรรมหมายถึง การที่องค์กรต้องมีจริยธรรม ซึ่งเป็นข้อกำหนดว่าจะต้องทำในสิ่งถูกต้อง ยุติธรรม และเป็นธรรม หลีกเลียงอันตรายจากสิ่งที่ผิด และ

ความรับผิดชอบต่อสังคมระดับมนุษยธรรมหมายถึง การที่องค์กรเสียสละโดยไม่หวังผลตอบแทน โดยองค์กรต้องแสดงการเป็นบรรษัทพลเมืองที่ดี (Good Corporate Citizenship) ในการช่วยเหลือและใช้ทรัพยากรคืนแก่ชุมชนและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

ขณะเดียวกันเข้มทิศธุรกิจเพื่อสังคม (2551) โดยคณะทำงานส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ก็ได้นำเสนอความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับธุรกิจไทยออกเป็น 4 ลำดับชั้นเช่นกัน ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นที่ 1 ระดับบังคับ (Mandatory Level): เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดตามกฎหมายซึ่งหมายถึง การที่ธุรกิจมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค กฎหมายภาษีอากร เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ระดับเบื้องต้น (Elementary Level): เกี่ยวข้องกับประโยชน์ทางเศรษฐกิจซึ่งหมายถึง การที่ธุรกิจคำนึงถึงความสามารถ การอยู่รอดและการตอบแทนผู้ถือหุ้น ขั้นนี้ธุรกิจควรหมั่นตรวจสอบว่ากำไรที่ได้ไม่ใช่เป็นกำไรที่เกิดจากการเบียดเบียนสังคม

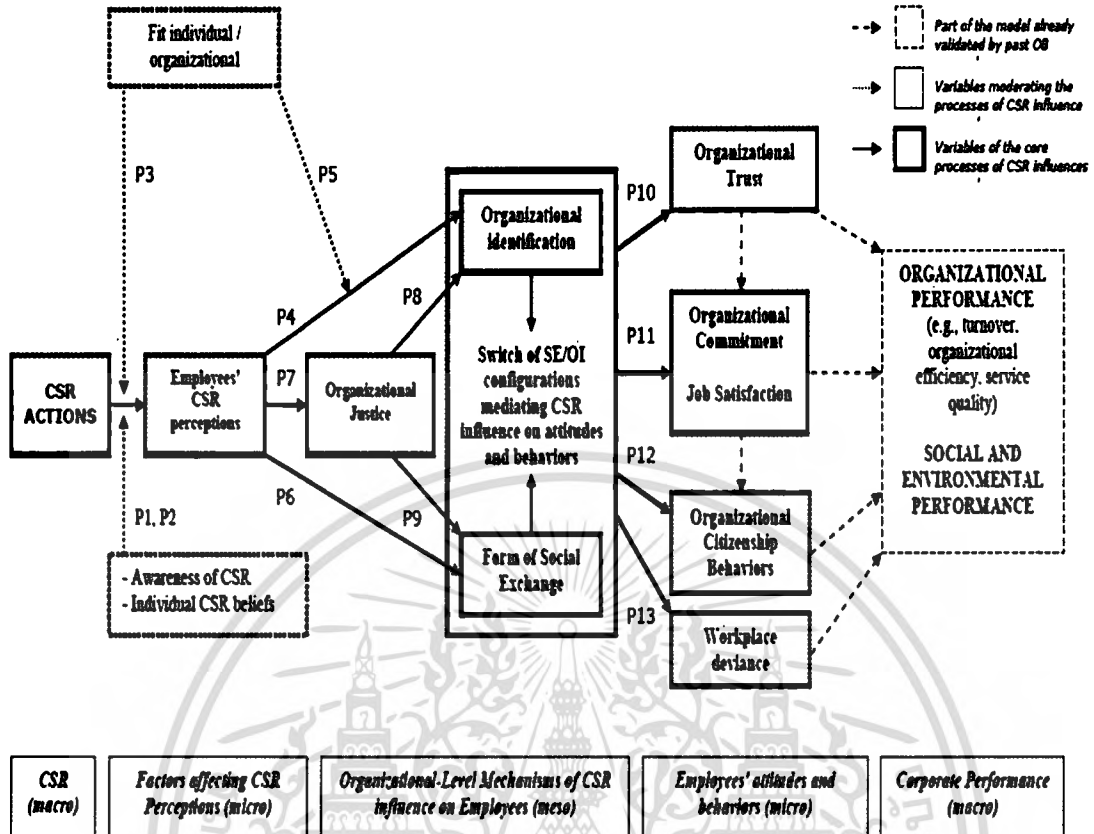
ขั้นที่ 3 ระดับซึ่งมีสิทธิ์เลือก (Preemptive Level): เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณทางธุรกิจซึ่งหมายถึง การที่ธุรกิจสามารถสร้างกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้นในอัตราที่เหมาะสมและธุรกิจได้ใส่ใจเพื่อให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สังคมมากขึ้น โดยเฉพาะสังคมใกล้ที่อยู่รอบข้างที่คาดหวังว่าจะได้รับการดูแลเอาใจใส่จากธุรกิจ

ขั้นที่ 4 ระดับสมัครใจ (Voluntary Level): เกี่ยวข้องกับความสมัครใจซึ่งหมายถึง การดำเนินธุรกิจควบคู่กับการปฏิบัติตามแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้ถูกเรียกร้องจากสังคม บนพื้นฐานของการมุ่งประโยชน์ของสังคมเป็นสำคัญ

อย่างไรก็ตาม เข็มทิศธุรกิจแนะนำว่า ธุรกิจจำเป็นต้องดำเนินการตามเกณฑ์ในขั้นที่ 1 เป็นอย่างน้อย ส่วนขั้นถัดไปให้ขึ้นกับความพร้อมของแต่ละธุรกิจ

2.2.2 ผลของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรส่งผลให้เกิดปัจจัยที่ตามมาจำนวนมาก โดยผลที่นักวิชาการสนใจมากที่สุดก็คือ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรส่งผลให้เกิดประสิทธิผลองค์กร (Maignan and Ferrell 2001) และการยกระดับการพัฒนาไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (เข็มทิศธุรกิจเพื่อสังคม, 2551) ขณะเดียวกันความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรยังก่อให้เกิดความไว้วางใจในองค์กรของพนักงาน (Hansen et al., 2011; Tourigny et al., 2017) ซึ่งผลของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรยังมีความสอดคล้องกับแนวทางการศึกษาของ Gond et al. (2010) ที่นำเสนอตัวแบบบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพนักงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลที่ตามมาข้ามระดับ ทั้งระดับมหภาค ระดับมัชฌภาค และระดับจุลภาค ทั้งด้านการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม ความยุติธรรมขององค์กร อัตลักษณ์ขององค์กร การแลกเปลี่ยนทางสังคมขององค์กร ความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์กร ความเบี่ยงเบนในสถานที่ทำงาน ประสิทธิภาพองค์กร และประสิทธิภาพทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังแสดงในภาพที่ 2.4 ซึ่งจากผลดังกล่าวก่อให้เกิดสมมติฐานการทำวิจัยที่นักวิจัยต้องการศึกษาขึ้นอีก 1 สมมติฐานได้แก่

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจในองค์กรของพนักงาน



ภาพที่ 2.4 ตัวแบบบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพนักงาน
ที่มา : Gond et al. (2010: 19)

สำหรับการศึกษานี้จะศึกษาผ่านแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ Carroll (1991) ที่นักวิชาการส่วนใหญ่ให้การยอมรับ โดยใช้เครื่องมือวัดการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่พัฒนาขึ้นตาม Maignan and Ferrell (2001) บนพื้นฐานแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ Carroll (1979) ที่มีข้อคำถาม 18 ข้อ 4 องค์กรประกอบ (โดยมีรายละเอียดของคำถามแสดงไว้ในภาคผนวก) ประกอบด้วย

1. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ จำนวน 4 ข้อ
2. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย จำนวน 4 ข้อ
3. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม จำนวน 5 ข้อ
4. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมนุษยธรรม จำนวน 5 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ความไว้วางใจในองค์กร (Organizational Trust)

ความสำเร็จขององค์กรธุรกิจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ จำนวนมาก แต่ภายใต้มุมมองด้านพฤติกรรมศาสตร์ ความสำเร็จดังกล่าวเป็นผลมาจากพนักงานในองค์กรที่มีทัศนคติและพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมแห่งความไว้วางใจในองค์กร (Healey, 2007; Davis, Schoorman, Mayer and Tan, 2000) องค์กรใดก็ตามที่มีแนวทางการทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจในองค์กรที่ชัดเจนในระดับสูง จะส่งผลให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและความเชื่อถือองค์กรขึ้น โดยเฉพาะประเด็นความไว้วางใจด้านการรักษาคำพูดและการทำตามคำพูดของผู้บริหารในองค์กร ยิ่งไปกว่านั้นพนักงานยังมีความเชื่อมั่นว่า องค์กรหรือนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ ได้บริหารจัดการธุรกิจเป็นอย่างดีบนพื้นฐานของความถูกต้อง ซอบธรรมและควมมีจริยธรรม (Lyman , 2012)

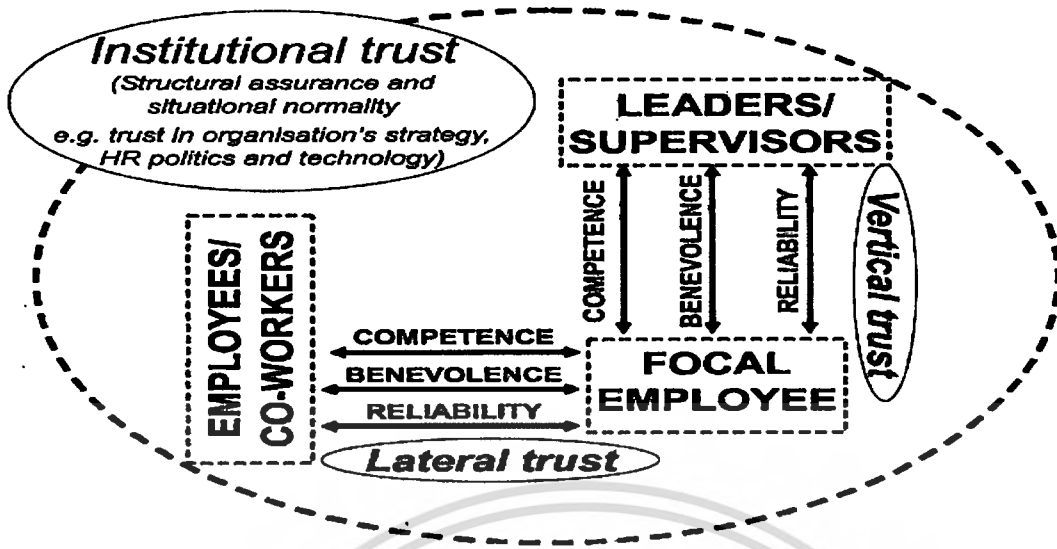
2.3.1 ความหมายของความไว้วางใจ นักวิชาการจำนวนมากได้นำเสนอความหมายของความไว้วางใจ แต่การศึกษาครั้งนี้ขอนำเสนอพอสังเขปดังนี้ Robbins (2005) ให้ความหมายว่าหมายถึง ความคาดหวังทางบวกต่อผู้อื่น ทั้งที่อยู่ในรูปของการพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส ขณะที่ Mayer, Davis and Schoorman (1995) ให้ความหมายว่าหมายถึง ความตั้งใจกระทำต่อบุคคลอื่นบนพื้นฐานของความคาดหวังทางด้านบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ภายใต้เงื่อนไขความเสี่ยงและการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

Luhman (1979) กล่าวถึงองค์ประกอบของความไว้วางใจว่าประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (Interpersonal Trust) ซึ่งเป็นความไว้วางใจระหว่างพนักงานกับพนักงาน และพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

2. ความไว้วางใจในระบบ (System Trust) ซึ่งเป็นความไว้วางใจระหว่างพนักงานกับองค์กร (Perry and Mankin, 2007)

สอดคล้องกับ Costigan et al. (1998) และ Ellonen, Blomqvist and Puumalainen (2008) ที่นำเสนอองค์ประกอบของความไว้วางใจ ซึ่งพบว่ามี 3 องค์ประกอบดังแสดงในภาพที่ 2.5 ดังนี้

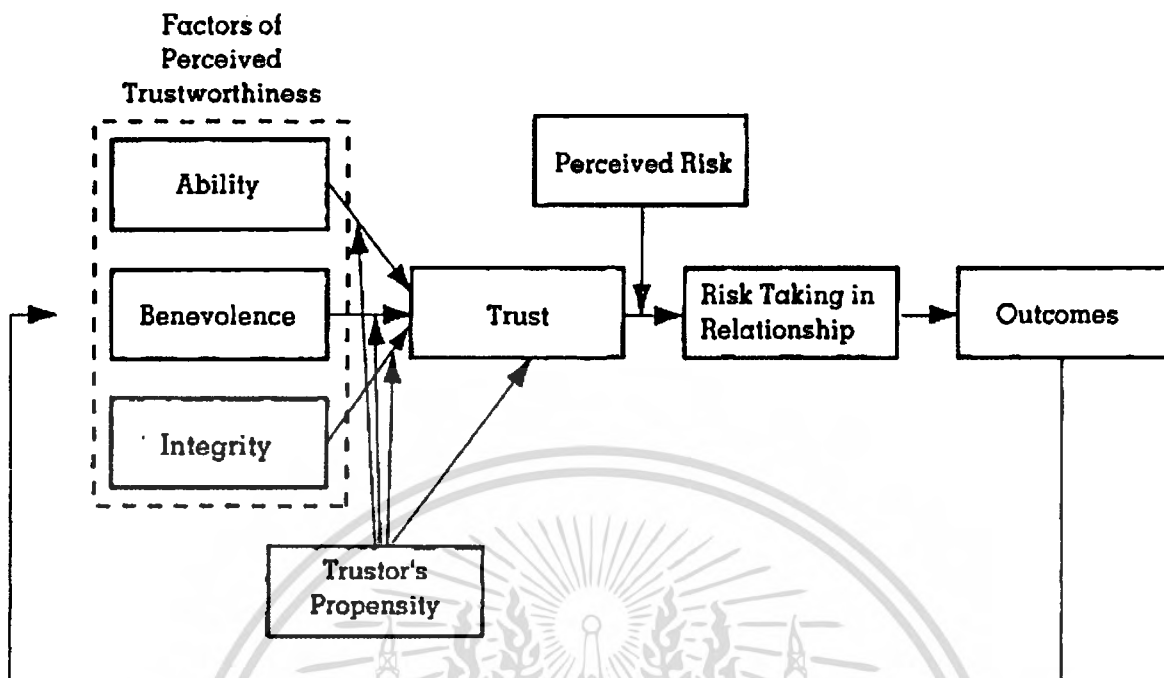


ภาพที่ 2.5 ความไว้วางใจแนวระดับ ความไว้วางใจแนวตั้งและความไว้วางใจในสถาบัน
ที่มา : คัดแปลงจาก Costigan et al. (1998: 305)

จากภาพที่ 2.5 พบว่า องค์ประกอบของความไว้วางใจประกอบด้วย ความไว้วางใจในแนวตั้ง ความไว้วางใจในแนวระดับ และความไว้วางใจในสถาบัน ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. ความไว้วางใจในแนวตั้ง (Vertical Trust) เป็นความไว้วางใจที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานหรือผู้นำ
2. ความไว้วางใจแนวระดับ (Lateral Trust) เป็นความไว้วางใจที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับพนักงาน
3. ความไว้วางใจในสถาบัน (Institutional Trust) เป็นความไว้วางใจที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์กร

ขณะเดียวกัน Mayer, Davis and Schoorman (1995) ได้นำเสนอองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจในองค์กรซึ่งพบว่ามี 3 องค์ประกอบ ดังแสดงในภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 รูปแบบความไว้วางใจในองค์กร
ที่มา : Mayer, Davis and Schooman (1995: 715)

จากภาพที่ 2.6 รูปแบบความไว้วางใจในองค์กร พบว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความไว้วางใจประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา (Integrity) 2) ความเมตตากรุณา (Benevolence) และ 3) ความสามารถ (Ability)

อย่างไรก็ตามนักวิชาการที่ได้รับการยอมรับสูงสุดทางด้านแนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจ ได้แก่ Shaw (1997) ซึ่งได้นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในองค์กรจำนวน 3 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในผลงาน (Achieving Results) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับผลงานของบุคคล บุคคลใดก็ตามที่ขาดความสามารถอย่างเพียงพอในการทำงานให้สำเร็จตามที่บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นคาดหวัง จะส่งผลให้บุคคลนั้นขาดความไว้วางใจจากองค์กรหรืออาจกล่าวได้ว่าความไว้วางใจในองค์กรจะไม่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันบุคคลดังกล่าวก็จะไม่ได้รับความไว้วางใจหรือหากที่จะได้รับความไว้วางใจจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นในโอกาสถัดไป

2. ความตรงไปตรงมา (Acting with Integrity) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์จริงใจและจริงจังในการพูดและกระทำอย่างสม่ำเสมอและตรงไปตรงมา พบว่าความไว้วางใจเป็นผลมาจากความคาดหวังผลลัพธ์ด้านบวกจากผู้ที่เราให้ความไว้วางใจ ดังนั้นการกระทำที่คลุมเครือ ไม่ชัดเจนโปร่งใส และการไม่รักษาคำพูด จะทำให้รู้สึกว่าคุณค่าที่เราจะต้องมอบความไว้วางใจให้ไว้ซึ่งความสามารถ หรือมีเจตนาแอบแฝงไม่บริสุทธิ์ใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การแสดงความดูแลเอาใจใส่ (Demonstrating Concerns) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเอาใจใส่ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นผู้ตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวัง ปกติบุคคลจะให้ความไว้วางใจบุคคลซึ่งเข้าอกเข้าใจในปัญหา แสดงความห่วงใย และไม่กระทำในสิ่งที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้ง

2.3.2 ผลของความไว้วางใจในองค์กร Nyhan and Marlowe (1997) นำเสนอผลของความไว้วางใจที่สำคัญว่า ความไว้วางใจส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ขณะเดียวกันความไว้วางใจในองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับผลงานระดับบุคคลของพนักงานและผลงานระดับองค์กร (Shrkie, 2009)

การศึกษาค้นคว้านี้จะศึกษาผ่านแนวคิดความไว้วางใจในองค์กรของ Shaw (1997) โดยการพัฒนาเครื่องมือวัดความไว้วางใจในองค์กรขึ้นตามวรนาท สามารถ (2557) บนพื้นฐานแนวคิดความไว้วางใจในองค์กรของ Shaw (1997) ซึ่งมีข้อคำถาม 18 ข้อ 3 องค์ประกอบ (โดยมีรายละเอียดของคำถามแสดงไว้ในภาคผนวก) ประกอบด้วย

1. ความไว้วางใจในองค์กรด้านความสำเร็จในผลงาน จำนวน 4 ข้อ
2. ความไว้วางใจในองค์กรด้านความตรงไปตรงมา จำนวน 4 ข้อ
3. ความไว้วางใจในองค์กรด้านการแสดงความดูแลเอาใจใส่ จำนวน 4 ข้อ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Voegtlin, Patzer, and Scherer (2012) นำเสนองานวิจัยชื่อ Responsible Leadership in Global Business: A new approach to leadership and its multi-level outcomes ที่เสนอตัวแบบภาวะผู้นำที่รับผิดชอบซึ่งภาวะผู้นำที่รับผิดชอบ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ใน 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับมหภาค (Macro): ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบส่งผลต่อความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ก่อให้เกิดการสร้างและธำรงรักษาความชอบธรรมขององค์กร การสร้างความสัมพันธ์ที่มีต่อความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสีย และการสนับสนุนทางสังคมที่มีอยู่บนความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย 2) ระดับมัชฌภาค (Meso): ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบส่งผลต่อสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร โดยการสร้างวัฒนธรรมด้านจริยธรรมขององค์กรแบบค่อยเป็นค่อยไป ขณะเดียวกันยังส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้งและแนวปฏิบัติที่สามารถอธิบายได้ และยังส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ถึงความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และยังส่งผลกระทบต่อแนวโน้มที่องค์กรจะปฏิบัติตนในฐานะผู้ประกอบการสังคม และขณะเดียวกันยังส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อความสามารถขององค์กรภายใต้วิธีการที่มีศีลธรรมและจริยธรรม และ 3) ระดับจุลภาค (Micro): ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบส่งผลต่อทัศนคติและการรับรู้ของผู้ตาม โดยมีผลกระทบต่อพฤติกรรมพนักงานที่จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการพิจารณาจากแบบอย่างที่ดีจากผู้นำ ส่งผลกระทบต่อทัศนคติด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจ หรือส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Gond et al. (2010) นำเสนองานวิจัยชื่อ Corporate social responsibility influence on employees ที่เสนอตัวแบบบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพนักงาน ซึ่งก่อให้เกิดผลที่ข้ามระดับทั้งระดับมหภาค ระดับมัชฌภาคและระดับจุลภาค ทั้งด้านการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม ความยุติธรรมขององค์กร อัตลักษณ์ขององค์กร การแลกเปลี่ยนทางสังคมขององค์กร ความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์กร ความเบี่ยงเบนในสถานที่ทำงาน ประสิทธิภาพขององค์กร และประสิทธิภาพทางสังคมและสิ่งแวดล้อม

Farooq, Payaud, Merunka and Valette-Florence (2014) นำเสนองานวิจัยชื่อ The Impact of Corporate Social Responsibility on Organizational Commitment: Exploring Multiple Mediation Mechanisms ทำการศึกษากับพนักงานจำนวน 392 คนของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคในปากีสถานขนาดใหญ่ที่มีพนักงานมากกว่า 500 คน ผลการศึกษาพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมต่อชุมชน ความรับผิดชอบต่อสังคมต่อผู้บริโภค และความรับผิดชอบต่อสังคมต่อพนักงานมีผลต่อความไว้วางใจในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ความรับผิดชอบต่อสังคมต่อสิ่งแวดล้อมมีผลต่อความไว้วางใจในองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

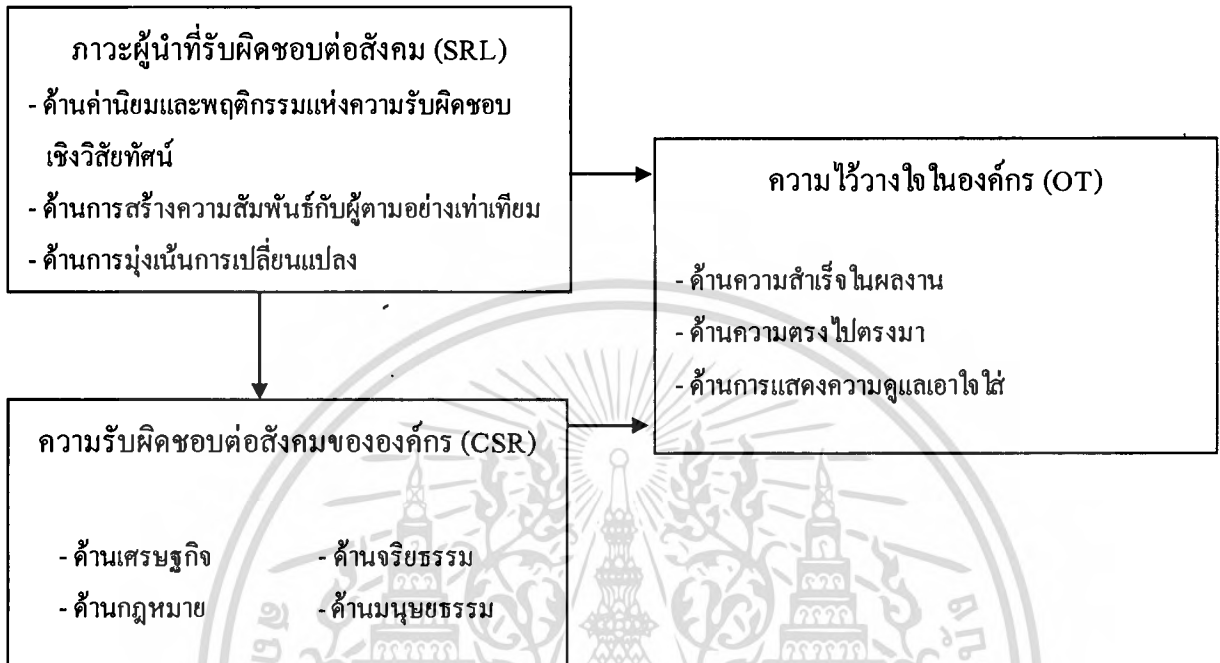
Hansen et al. (2011) นำเสนองานวิจัยชื่อ Corporate Social Responsibility and the Benefits of Employee Trust: A Cross-Disciplinary Perspective ทำการศึกษากับพนักงานในอุตสาหกรรมการดูแลสุขภาพในอเมริกา โดยทำการศึกษากับพนักงานจำนวน 1,116 กับ 2,422 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมมีผลต่อความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Tourigny, Han, Baba and Pan (2017) นำเสนองานวิจัยชื่อ Ethical Leadership and Corporate Social Responsibility in China: A Multilevel Study of Their Effects on Trust and Organizational Citizenship Behavior ทำการศึกษากับหัวหน้างาน 71 คน และผู้ใต้บังคับบัญชา 310 คน จาก 5 ธุรกิจในประเทศจีน ผลการศึกษาพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีผลต่อความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรชัย ศักคานูวัฒน์วงศ์ (2558) นำเสนองานวิจัยชื่อ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมและประสิทธิผลขององค์กรในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทำการศึกษากับพนักงานจำนวน 1,076 คนในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 217 บริษัท ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 การสร้างกรอบแนวคิดการทำวิจัย

ภายหลังจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำเสนอกรอบแนวคิดในการทำวิจัยดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดการทำวิจัย

จากภาพที่ 2.7 ผู้วิจัยได้พัฒนาและประยุกต์แนวทางการศึกษาที่เกิดจากแนวคิด ทฤษฎีและการวัดตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากนั้นจึงทำการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยขึ้นบนพื้นฐานของการประยุกต์ทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable) ได้แก่ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม เป็นความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผู้บริหารระดับสูงสุดด้านค่านิยมและพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อเชิงวิสัยทัศน์ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่าเทียม และการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรคั่นกลาง (Mediator Variable) ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เป็นความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรมและด้านมนุษยธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous variable) ได้แก่ ความไว้วางใจในองค์กร เป็นความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความไว้วางใจในองค์กรด้านความสำเร็จในผลงาน ด้านความตรงไปตรงมา และด้านการแสดงความดูแลเอาใจใส่

2.6 สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการทำวิจัย สามารถสรุปสมมติฐานการวิจัยที่ต้องการทดสอบจำนวน 3 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจในองค์กร

สมมติฐานที่ 3 ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจในองค์กร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษากภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทยมีแนวทางดำเนินการวิจัยเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้

- 3.1 ระเบียบวิธีวิจัย
- 3.2 การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 การเก็บข้อมูลและเครื่องมือ
- 3.5 การตรวจสอบเครื่องมือและข้อมูลก่อนการวิเคราะห์
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการทดสอบ

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวความคิดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทยเป็นการทำวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งอยู่ในรูปของการวิจัยวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถามที่นักวิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อทำการเก็บข้อมูล ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในรูปของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Casual Relationship) ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลระหว่างตัวแปร โดยดำเนินการวัดข้อมูล ณ จุดใดจุดหนึ่งของเวลา (Cross Sectional Data) โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ขั้นตอนที่ 3 การเก็บข้อมูลและเครื่องมือ
- ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบเครื่องมือและข้อมูลก่อนการวิเคราะห์
- ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการทดสอบ

3.2 การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ประกอบด้วยตัวแปรภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) ตัวแปรความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) และตัวแปรความไว้วางใจในองค์กร (OT) โดยมีตัวแปรประกอบดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.1 ตัวแปรภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL): ประกอบด้วย

- ค่านิยมและพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อเชิงวิสัยทัศน์ (SRL01)
- การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่าเทียม (SRL02)
- การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (SRL03)

3.2.2 ตัวแปรความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR): ประกอบด้วย

- ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ (CSR01)
- ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย (CSR02)
- ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม (CSR03)
- ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมนุษยธรรม (CSR04)

3.2.3 ตัวแปรความไว้วางใจในองค์กร (OT): ประกอบด้วย

- ความไว้วางใจด้านความสำเร็จในผลงาน (OT01)
- ความไว้วางใจด้านความตรงไปตรงมา (OT02)
- ความไว้วางใจด้านการแสดงความดูแลเอาใจใส่ (OT03)

3.3 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานของบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย ซึ่งเป็นบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกดัชนีแห่งความยั่งยืนหรือ Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) ในกลุ่ม DJSI World ประจำปี 2559 จำนวน 5 บริษัท (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2559) ได้แก่

1. บมจ.กสิกรไทย
2. บมจ.ปตท.
3. บมจ.ปตท. สารวจและผลิตปิโตรเลียม
4. บมจ.พีทีที โกลบอล เคมิคอล
5. บมจ.ปูนซิเมนต์ไทย

บริษัททั้ง 5 มีพนักงานรวมกันทั้งสิ้น 116,543 คน โดยบมจ.กสิกรไทยมีพนักงานจำนวน 34,240 คน (รายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนของธนาคารกสิกรไทย, 2559) บมจ.ปตท. ซึ่งรวมธุรกิจที่ ปตท. ดำเนินการเอง บริษัท ปตท. สารวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) และบริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) มีพนักงานจำนวน 29,303 คน (รายงานความยั่งยืนของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน), 2559) และ บมจ. ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด มีพนักงานจำนวน 53,000 คน (รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน), 2559)

สำหรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คำนวณตามสูตรของ Cochran (1963) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ทำการปรับแก้เมื่อจำนวนประชากรมีไม่จำกัดใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนจำกัด โดยได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการอย่างน้อย 383 คน อย่างไรก็ตามการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ 400 คน ซึ่งพบว่าเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ตัวแบบสมการเชิงโครงสร้าง

3.2.2 การสุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ประกอบด้วยขั้นตอนแรก การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ขั้นตอนที่สอง การสุ่มแบบโควตา และขั้นตอนที่สามซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

ขั้นตอนแรกเป็นการเจาะจงศึกษากับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ได้รับคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกดัชนีแห่งความยั่งยืนหรือ Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) ในกลุ่ม DJSI World ประจำปี 2559 จำนวน 5 บริษัท

ขั้นตอนที่สอง (ในแต่ละบริษัท) กำหนดโควตาพนักงานบริษัทละ 80 คน

ขั้นตอนที่สาม ทำการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกกับพนักงานคนไหนก็ได้ในแต่ละบริษัทที่สะดวกในการตอบ ซึ่งเป็นพนักงานที่มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

3.4 การเก็บข้อมูลและเครื่องมือ

การเก็บข้อมูลในการศึกษานี้ จะเก็บข้อมูลกับพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนซึ่งเป็นบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่ได้รับคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกดัชนีแห่งความยั่งยืนหรือ Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) ในกลุ่ม DJSI World ประจำปี 2559 จำนวน 5 บริษัท ซึ่งเป็นพนักงานที่มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยดำเนินการเก็บข้อมูลกับพนักงานที่สำนักงานใหญ่ของแต่ละบริษัท ผ่านบุคคลที่นักวิจัยรู้จักเป็นอย่างดีที่ทำงานอยู่ภายในแต่ละบริษัทเป็นผู้นำแบบสอบถามไปทำการแจกเพื่อให้พนักงานในแต่ละบริษัทตอบ

การเก็บข้อมูล การศึกษานี้เก็บข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนมกราคม – มิถุนายน พ.ศ. 2561 กับพนักงานที่สำนักงานใหญ่ของแต่ละบริษัท ผ่านคนที่นักวิจัยรู้จักเป็นอย่างดีซึ่งทำงานอยู่ในบริษัท ช่วยแจกและเก็บแบบสอบถาม

เครื่องมือ การศึกษานี้ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นแบบมาตรวัดช่วงมาตร 6 ระดับ เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และการรับรู้ ซึ่งเป็นตัวแปรทางด้านจิตวิทยา มาตรวัดที่เหมาะสมควรมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดช่วงมาตร 6 ระดับ ซึ่งมีความน่าเชื่อถือและเป็นการลดความเบี่ยงเบนจากการตัดสินใจส่วนบุคคลได้มากกว่ามาตรวัดช่วงมาตร 5 ระดับ (Chomeya, 2010) ซึ่งจะทำให้ผู้ตอบไม่สามารถเลือกตอบค่าตรงกลางและขณะเดียวกันยังต้องใช้ความคิดไตร่ตรองช่วงระยะเวลาหนึ่งอย่างเหมาะสมก่อนที่จะเลือกคำตอบค่าใดค่าหนึ่ง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุและประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่นักวิจัยพัฒนาขึ้น
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เผยแพร่ในอินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ผ่านการคัด
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามการศึกษาของพรชัย ศักคานูวัฒน์วงศ์และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2558) บนพื้นฐานแนวคิดของ Waldman (2007) และ Dugan (2006) มีข้อคำถาม 12 ข้อ จำนวน 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. ค่านิยมและพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบเชิงวิสัยทัศน์ 5 ข้อ
2. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่าเทียม 3 ข้อ
3. การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง 4 ข้อ

สำหรับรายละเอียดการให้คะแนนการตอบเป็นไปดังนี้

- 1 = ไม่ปฏิบัติเลย
- 2 = ไม่ค่อยปฏิบัติ
- 3 = ค่อนข้างไม่ปฏิบัติ
- 4 = ปฏิบัติบ้างเป็นบางครั้ง
- 5 = ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย
- 6 = ปฏิบัติเป็นประจำ

ส่วนที่ 3 การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่นักวิจัย

พัฒนาขึ้นตาม Maignan and Ferrell (2001) บนพื้นฐานแนวคิดของ Carroll (1979) ที่มีข้อคำถาม 18 จำนวน 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ จำนวน 4 ข้อ
2. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมายจำนวน 4 ข้อ
3. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม จำนวน 5 ข้อ
4. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมนุษยธรรมจำนวน 5 ข้อ

สำหรับรายละเอียดการให้คะแนนการตอบเป็นไปดังนี้

- 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 = ไม่เห็นด้วย
- 3 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
- 4 = ค่อนข้างเห็นด้วย
- 5 = เห็นด้วย
- 6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 ความไว้วางใจในองค์กรของพนักงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่นักวิจัยพัฒนาขึ้นตามวรนาท สามารถ (2557) บนพื้นฐานแนวคิดของ Shaw (1997) ที่มีข้อคำถาม 18 ข้อจำนวน 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในผลงาน จำนวน 6 ข้อ
2. ความตรงไปตรงมา จำนวน 6 ข้อ
3. การแสดงความดูแลเอาใจใส่ จำนวน 6 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการเขียนขึ้นเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับรายละเอียดการให้คะแนนการตอบเป็นไปดังนี้

- 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 = ไม่เห็นด้วย
- 3 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
- 4 = ค่อนข้างเห็นด้วย
- 5 = เห็นด้วย
- 6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.5 การตรวจสอบเครื่องมือและข้อมูลก่อนการวิเคราะห์

3.5.1 การตรวจสอบความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจนด้านภาษาและการสื่อสาร โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงและความสอดคล้องของข้อคำถามที่ระบุพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละตัวแปร

ภายใต้คะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญทำการประเมิน ทำการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยการคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า $IOC \geq 0.50$ ซึ่งแสดงว่าตัวบ่งชี้นั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่มุ่งวัด (ศิริชัย กาญจนวดี, 2548) โดยได้กำหนดคะแนนสำหรับระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

- + 1 เมื่อมีความคิดเห็นว่าคำถามสอดคล้องกับตัวชี้วัดของตัวแปร
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับตัวชี้วัดของตัวแปร
- 1 เมื่อมีความคิดเห็นว่าคำถามไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของตัวแปร

เมื่อได้คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว จากนั้นคำนวณดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมบ่งชี้ของตัวแปรจากสูตร $IOC = \sum \frac{R}{N}$

เมื่อ $IOC =$ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ของตัวแปร

$R =$ คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

$N =$ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ข้อคำถามที่มีค่า $IOC \geq 0.50$ จะดำเนินการเลือกข้อคำถามนั้นไว้ พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นประโยชน์ ไปทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม เพื่อให้คำถามมีความตรงและความสอดคล้องกับบริบทการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภายหลังการปรับแก้ข้อคำถามในแบบสอบถาม นักวิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ ผู้ตอบซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน เพื่อประเมินความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม โดยความตรงเชิงเนื้อหาที่ได้จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญที่ทำการ ตรวจสอบแบบสอบถามจำนวน 3 ท่าน ปรากฏผลดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 คะแนนความสอดคล้องจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

ตัวบ่งชี้คนที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	เฉลี่ย
ตัวแปรภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (12 ตัวบ่งชี้)				
1 – 12	+ 1	+ 1	+ 1	1
ตัวแปรความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (18 ตัวบ่งชี้)				
1 - 18	+ 1	+ 1	+ 1	1
ตัวแปรความไว้วางใจในองค์กร (18 ตัวบ่งชี้)				
1 - 18	+ 1	+ 1	+ 1	1

จากตารางที่ 3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพบว่า ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC) มีค่า 1.00 ในทุก ๆ ตัวบ่งชี้ ซึ่ง ≥ 0.50 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวในการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่มุ่งวัด

สำหรับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตรวจสอบจากสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยการทดสอบกับตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งค่าดังกล่าวควรจะ ≥ 0.7 จึงจะถือว่ามีความเชื่อมั่นและยอมรับ ได้ (Nunnally, 1978)

จากข้อมูลพบว่า สัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาขององค์ประกอบทุกองค์ประกอบและตัวแปรทุก ตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.730-0.952 ซึ่ง ≥ 0.70 แสดงให้เห็นว่า เครื่องมือที่นำมาใช้สำหรับเก็บข้อมูลใน การศึกษาครั้งนี้มีความเชื่อมั่น โดยแสดงค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาไว้ในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 สัมประสิทธิ์كرونบาเดลฟา (N = 30)

ตัวย่อ	องค์ประกอบ / ตัวแปร	สัมประสิทธิ์كرونบาเดลฟา
SRL01	ค่านิยมและพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบเชิงวิสัยทัศน์	0.925
SRL02	การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่าเทียม	0.911
SRL03	การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง	0.884
SRL	ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (รวม)	0.952
CSR01	ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ	0.730
CSR02	ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย	0.849
CSR03	ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม	0.898
CSR04	ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมนุษยธรรม	0.926
CSR	ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (รวม)	0.942
OT01	ความไว้วางใจด้านความสำเร็จในผลงาน	0.774
OT02	ความไว้วางใจด้านความตรงไปตรงมา	0.769
OT03	ความไว้วางใจด้านการแสดงความดูแลเอาใจใส่	0.748
OT	ความไว้วางใจในองค์กร (รวม)	0.849

3.5.2 การตรวจสอบไค้งปกติ สำหรับการตรวจสอบการกระจายตัวของข้อมูลว่ามีความเป็น ไค้งปกติหรือไม่ ทำการตรวจสอบด้วยค่าความเบ้และความโด่ง ((Tabachnick and Fidell, 2007) ตามเกณฑ์ ± 3.00 (Kline, 2005) ซึ่งพบว่าข้อมูลที่เก็บได้ในทุกแนวคิด มีลักษณะเป็น ไค้งปกติโดยมีความเบ้ระหว่าง -0.961 ถึง -0.536 และความโด่งระหว่าง 0.062 ถึง 1.404 (รายละเอียดแสดงไว้ในภาคผนวก)

3.5.3 การลดทอนตัวแปรบ่งชี้ (Manifest Variables) การศึกษาครั้งนี้ทำการลดทอนตัวแปรบ่งชี้ให้กลายเป็นตัวแปรประกอบ (Composite Variables) โดยรวมคะแนนข้อความแต่ละข้อความในแต่ละองค์ประกอบเข้าด้วยกันโดยการหาค่าเฉลี่ย (Prajogo and Sohal, 2003; Bou-Llusar et al., 2009; Chou, 2014; Williams and O'Boyle JR, 2008) ซึ่งได้จำนวนตัวแปรประกอบทั้งหมด 10 ตัวแปร ประกอบด้วย

- 1) ตัวแปรประกอบค่านิยมและพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบเชิงวิสัยทัศน์ (SRL01)
- 2) ตัวแปรประกอบการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่าเทียม (SRL02)
- 3) ตัวแปรประกอบการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (SRL03)
- 4) ตัวแปรประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ (CSR01)
- 5) ตัวแปรประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย (CSR02)
- 6) ตัวแปรประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม (CSR03)
- 7) ตัวแปรประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมนุษยธรรม (CSR04)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 8) ตัวแปรประกอบความไว้วางใจด้านความสำเร็จในผลงาน (OT01)
- 9) ตัวแปรประกอบความไว้วางใจด้านความตรงไปตรงมา (OT02)
- 10) ตัวแปรประกอบความไว้วางใจด้านการแสดงความดูแลเอาใจใส่ (OT03)

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการทดสอบ

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สำหรับข้อมูลประชากรศาสตร์ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลระดับของตัวแปรทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดค่า 3 ระดับได้แก่ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยใช้เกณฑ์ประเมินข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Class Interval) ผ่านการคำนวณจากสูตร (ค่าสูงสุด-ค่าต่ำสุด)/จำนวนชั้น หรือ $(6-1) / 3 = 1.67$ โดยกำหนดรายละเอียดดังนี้

ค่าระหว่าง	1.00 – 2.67	ระดับต่ำ
ค่าระหว่าง	2.68 – 4.35	ระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง	4.36 – 6.00	ระดับสูง

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแบบมาตรวัด สำหรับตัวแบบมาตรวัดตรวจสอบโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภายใต้การประมาณค่าแบบ Maximum Likelihood (ML) โดยพิจารณาดัชนีความเหมาะสมและเกณฑ์ตรวจสอบดัชนีความเหมาะสม (Hooper, Coughlan, and Mullen, 2008) ประกอบด้วย

- χ^2 (p value) คือ $0.01 \leq p \leq 0.05$
- $\chi^2 / df \leq 5.00$
- $RMSEA \leq 0.08$
- $GFI \geq 0.90$
- $CFI \geq 0.90$
- $NNFI \geq 0.90$
- 90 % CI for RMSEA คือ left boundary of CI ≤ 0.10

สำหรับรายละเอียดของดัชนีแต่ละตัวมีดังนี้ ดัชนี Chi-Square (χ^2) เป็นดัชนีชี้วัดความเหมาะสมของตัวแบบที่ชัดเจน เพราะสามารถให้ค่านัยสำคัญทางสถิติอย่างเป็นทางการของการทดสอบสมมติฐาน สำหรับเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของตัวแบบพิจารณาจาก p value ที่มากกว่า 0.05 อย่างไรก็ตามนักวิจัยควรใช้ดัชนีดังกล่าวด้วยความระวังเพราะ ดัชนี Chi-Square (χ^2) อยู่บนสมมติฐานของ Multivariate Normality และการเบี่ยงเบนอย่างรุนแรงจากความเป็น Normality อาจส่งผลให้ปฏิเสธตัวแบบแม้ว่าตัวแบบจะถูกกำหนดมาอย่างเหมาะสมแล้วก็ตาม (McIntosh, 2006) ขณะเดียวกัน Chi-Square (χ^2) จะมีความไวต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งหมายถึง เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ค่า χ^2 มักมีแนวโน้มจะมีนัยสำคัญ ทำให้ปฏิเสธตัวแบบเกือบทุกครั้งเมื่อทดสอบด้วยกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Bentler and Bonnet, 1980; Jöreskog and Sörbom, 1993) และในทางตรงกันข้ามเมื่อทดสอบด้วยกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก Chi-Square (χ^2) จะขาดอำนาจในการทดสอบซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถแยกตัวแบบที่มีลักษณะตัวแบบที่เหมาะสม (Good Fitting) และตัวแบบที่แย่ (Poor Fitting) ได้ (Kenny and McCoach, 2003)

ดัชนี χ^2/df เนื่องจากข้อจำกัดของดัชนี Chi-Square (χ^2) ที่กล่าวมา Wheaton et al. (1977) จึงเสนอให้ใช้ Relative/Normed Chi-Square หรือดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ โดยการพิจารณาไค-สแควร์กับระดับความเป็นอิสระ หรือ χ^2/df เพื่อลดผลกระทบจากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาอัตราส่วนที่สามารถยอมรับได้ทางสถิติของความเหมาะสมของตัวแบบควรอยู่ระหว่าง 2.00 – 5.00 โดยค่าสูงสุดที่ยอมรับได้คือ 5.00 (Wheaton et al., 1977) และค่าต่ำสุดที่ยอมรับได้คือ 2.00 (Tabachnick and Fidell, 2007) โดย χ^2 ให้พิจารณาจาก Minimum Fit Function Chi-Square

ดัชนี RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) หรือดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า เป็นค่าที่แสดงความไม่เหมาะสมของโมเดล (Badness-of-Fit Index) โดยเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของตัวแบบมีค่าดังนี้ ค่าที่สูงกว่า 0.10 = Poor Fit หรือไม่สอดคล้อง, ค่าที่อยู่ระหว่าง 0.08 - 0.10 = Mediocre Fit หรือสอดคล้องเล็กน้อย, ค่าที่ต่ำกว่า 0.08 = Good Fit หรือสอดคล้อง (MacCallum et al., 1996)

ดัชนี GFI (Goodness of Fit Index) และ AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) สำหรับ GFI หรือดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ซึ่ง Joreskog and Sorbom (1996: 121-122) พัฒนาขึ้น เป็นดัชนีที่แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล โดยค่า GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 โดยค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน โดยเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของตัวแบบของค่า GFI คือ ควรมีค่ามากกว่า 0.90 อย่างไรก็ตามเมื่อคำนึงถึงปัจจัยและขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีขนาดค่า ค่า GFI ควรมีค่ามากกว่า 0.95 (Miles and Shevlin, 1998)

ดัชนี CFI (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่ Bentler (1990) พัฒนาขึ้น เพื่อปรับแก้ปัญหาของ NFI (Byrne, 1998) ดัชนีนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 เป็นดัชนีที่ได้รับความนิยมสูงมาก เนื่องจากไม่ได้รับผลกระทบจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของตัวแบบ คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.90 อย่างไรก็ตามค่าดัชนี CFI ในปัจจุบันควรมีค่ามากกว่า 0.95 (Hu and Bentler, 1999)

ดัชนี NNFI (Non-Normed Fit Index) หรือ TLI เป็นดัชนีที่พัฒนาขึ้น โดยการเปรียบเทียบค่า χ^2 ของโมเดลกับ χ^2 ของโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน (Null Model) โดยการนำเอาดัชนี NFI มาปรับแก้ โดยการเอาค่า df มาปรับแก้ทั้งส่วนตัวตั้งและตัวหาร ดัชนีนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 มากแสดงว่าโมเดลก็ยังมี ความกลมกลืนกันมาก โดยเกณฑ์การตัดสินที่นิยมใช้ก็คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.90 อย่างไรก็ตามค่าดัชนี NNFI ในปัจจุบันควรมีค่ามากกว่า 0.95 (Hu and Bentler, 1999) โดยค่าของดัชนีดังกล่าวอาจมีค่าเกิน 1 ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับการตีความความเข้มแข็งของค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรในตระกูลอาร์ (R Family) (Leech, Barrett and Morgan, 2005) เมื่อ R หมายถึงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้, r หมายถึงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง และ φ หมายถึงค่าสัมประสิทธิ์ γ และ β โดยตีความได้ว่า

$$R^2 = 0.49 (R = 0.70) = \text{มีอิทธิพลสูงมาก (Very Large)}$$

$$R^2 = 0.26 (R = 0.51) = \text{มีอิทธิพลสูง (Large)}$$

$$R^2 = 0.13 (R = 0.36) = \text{มีอิทธิพลปานกลาง (Medium)}$$

$$R^2 = 0.01 (R = 0.10) = \text{มีอิทธิพลต่ำ (Small)}$$

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้จะใช้ช่วงค่าอิทธิพลในการตีความดังนี้

$$R^2 \geq 0.49 (R \geq 0.7) = \text{มีอิทธิพลสูงมาก (Very Large)}$$

$$R^2 \text{ ระหว่าง } 0.26\text{-}0.48 (R \text{ ระหว่าง } 0.51\text{-}0.69) = \text{มีอิทธิพลสูง (Large)}$$

$$R^2 \text{ ระหว่าง } 0.13\text{-}0.25 (R \text{ ระหว่าง } 0.36\text{-}0.50) = \text{มีอิทธิพลปานกลาง (Medium)}$$

$$R^2 \text{ ระหว่าง } 0.01\text{-}0.12 (R \text{ ระหว่าง } 0.10\text{-}0.35) = \text{มีอิทธิพลต่ำ (Small)}$$

หรือสรุปว่าค่าในตระกูลอาร์ (R Family) มีความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระดับต่ำ ปานกลาง สูง และสูงมาก เมื่อมีค่าเท่ากับ 0.10-0.35, 0.36-0.50, 0.51-0.69 และ สูงกว่า 0.70 ตามลำดับ

ส่วนค่า R^2 มีอำนาจการอธิบายและทำนายอยู่ในระดับต่ำ ปานกลาง สูงและสูงมาก เมื่อมีค่าเท่ากับ 0.01-0.12, 0.13-0.25, 0.26-0.48 และ สูงกว่า 0.49 ตามลำดับ

3.6.3 การนำเสนอผลการทดสอบ ภายหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลตัวแบบมาตรวัด และข้อมูลตัวแบบสมการ โครงสร้าง จะทำการนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการทดสอบรวมถึงสรุปผลและอภิปรายผลพร้อมนำเสนอข้อเสนอแนะ

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษากาภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลกระทบต่อความไว้วางใจของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย เป็นการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และแนวคิดความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งเป็นการศึกษากับพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และความไว้วางใจในองค์กร

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย

สำหรับการนำเสนอผลการศึกษาในครั้งนี้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตอนที่ 3 ค่าสถิติความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ตัวแบบมาตรวัด

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้าง

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการนำเสนอผลและการวิเคราะห์ผล ผู้วิจัยจึงขอกำหนดความหมายของค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ รวมถึงสัญลักษณ์หรืออักษรย่อ ดังมีรายละเอียดในตารางที่ 4.1 และ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 สัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติต่าง ๆ

สัญลักษณ์	ค่าสถิติ
χ^2	ค่าสถิติไค-สแควร์
df	ค่าองศาอิสระ (Degree of freedom)
χ^2 (p value)	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) ที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก
χ^2 / df	ค่าสถิติไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ
RMSEA	ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)
GFI	ค่าปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยตัวแบบ (Goodness of Fit Index)
CFI	Comparative Fit Index คำนี้นี้ที่ใช้บอกว่าตัวแบบที่นำมาตรวจสอบดีกว่าตัวแบบที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (Baseline Model) หรือตัวแบบอิสระ (Independence Model)
NNFI (or TLI)	Non-Nomed Fit Index (Tucker-Lewis Index) คำนี้นี้เช่นเดียวกับ CFI
PGFI	ปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยตัวแบบที่ปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของตัวแบบ (Parsimony Goodness of Fit)
AIC	Akaike's Information Criterion
Saturated AIC	Saturated Akaike's Information Criterion
ECVI	Expected Cross-Validation Index
Saturated ECVI	Saturated Expected Cross-Validation Index
t value	ค่าสถิติที
R^2	ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง
DE	ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
IE	ค่าอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
TE	ค่าอิทธิพลรวม (Total Effect)
λ	ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ LAMDA
β	ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ BETA
γ	ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ GAMMA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 ตัวอักษรย่อและความหมายที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวอักษรย่อ	ความหมาย
SRL	ตัวแปรภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม
SRL01	ตัวแปรการยึดมั่นค่านิยมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคม
SRL02	ตัวแปรการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย
SRL03	ตัวแปรการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง
SRL1-SRL12	ตัวแปร (คำถาม) วัดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมข้อที่ 1 - 12
CSR	ตัวแปรความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร
CSR01	ตัวแปรความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านเศรษฐกิจ
CSR02	ตัวแปรความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านกฎหมาย
CSR03	ตัวแปรความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านจริยธรรม
CSR04	ตัวแปรความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านมนุษยธรรม
CSR1 – CSR18	ตัวแปร (คำถาม) วัดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรข้อที่ 1 – 18
OT	ตัวแปรความไว้วางใจในองค์กร
OT01	ตัวแปรความไว้วางใจในองค์กรด้านความสำเร็จในผลงาน
OT02	ตัวแปรความไว้วางใจในองค์กรด้านความตรงไปตรงมา
OT03	ตัวแปรความไว้วางใจในองค์กรด้านการแสดงความดูแลเอาใจใส่
OT1 – OT18	ตัวแปร (คำถาม) วัดความไว้วางใจในองค์กรข้อที่ 1 - 18

ผลการศึกษา

4.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล (N = 400)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	235	58.8
ชาย	165	41.3
รวม	400	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	6.5
ปริญญาตรี	258	64.5
สูงกว่าปริญญาตรี	116	29.0
รวม	400	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง พนักงาน	220	55.0
ผู้บริหารระดับต้น	114	28.5
ผู้บริหารระดับกลาง	46	11.5
ผู้บริหารระดับสูง	20	5.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.8) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 41.3) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 64.5) รองลงมาสำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 29.0) และสำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีต่ำที่สุด (ร้อยละ 6.5) และส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งพนักงาน (ร้อยละ 55.0) รองลงมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (ร้อยละ 28.5) ผู้บริหารระดับกลาง (ร้อยละ 11.5) และผู้บริหารระดับสูงต่ำที่สุด (ร้อยละ 5.0) โดยมีอายุเฉลี่ย 35.56 ปี ($SD = \pm 8.70$) และประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 11.56 ปี ($SD = \pm 8.38$)

4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จะนำเสนอค่าสถิติพื้นฐานซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับของตัวแปรแต่ละตัวแปรและองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และสัมประสิทธิ์كرونบาคแอลฟา (N = 400).

ตัวย่อ	องค์ประกอบ / ตัวแปร	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ	α
SRL01	ค่านิยมและพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบเชิงวิสัยทัศน์	4.66	0.85	สูง	2	0.912
SRL02	การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่าเทียม	4.52	0.91	สูง	3	0.889
SRL03	การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง	4.81	0.91	สูง	1	0.932
SRL	ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม	4.66	0.81	สูง	(1)	0.951
CSR01	ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ	4.54	0.80	สูง	4	0.708
CSR02	ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย	4.71	0.84	สูง	1	0.820
CSR03	ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม	4.70	0.83	สูง	2	0.797
CSR04	ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมนุษยธรรม	4.65	0.90	สูง	3	0.882
CSR	ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	4.65	0.72	สูง	(3)	0.925

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ตัวย่อ	องค์ประกอบ / ตัวแปร	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ	α
OT01	ความสำเร็จในผลงาน	4.64	0.74	สูง	2	0.782
OT02	ความตรงไปตรงมา	4.53	0.76	สูง	3	0.707
OT03	การแสดงความดูแลเอาใจใส่	4.79	0.77	สูง	1	0.763
OT	ความไว้วางใจในองค์กร	4.65	0.61	สูง	(2)	0.846

หมายเหตุ: ระดับ 1.00 – 2.67 = ต่ำ, 2.68 – 4.35 = ปานกลาง, 4.36 – 6.00 = สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าตัวแปรรวมและตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าอยู่ในระดับสูง โดยตัวแปรรวมภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีค่าระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, $SD = \pm 0.81$) ตามด้วยตัวแปรรวมความไว้วางใจในองค์กร ($\bar{X} = 4.65$, $SD = \pm 0.61$) และตัวแปรรวมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ($\bar{X} = 4.52$, $SD = \pm 0.91$)

ตัวแปรองค์ประกอบภายใต้ตัวแปรรวมภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม พบว่าองค์ประกอบการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงมีค่าระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, $SD = \pm 0.91$) ตามด้วยองค์ประกอบค่านิยมและพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อเชิงวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.66$, $SD = \pm 0.85$) และองค์ประกอบการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่าเทียม ($\bar{X} = 4.66$, $SD = \pm 0.81$)

ตัวแปรองค์ประกอบภายใต้ตัวแปรรวมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร พบว่าองค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมายมีค่าระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = \pm 0.84$) ตามด้วยองค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม ($\bar{X} = 4.70$, $SD = \pm 0.83$) ตามด้วยองค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมนุษยธรรม ($\bar{X} = 4.65$, $SD = \pm 0.90$) และองค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.54$, $SD = \pm 0.80$)

ตัวแปรองค์ประกอบภายใต้ตัวแปรรวมความไว้วางใจในองค์กร พบว่าองค์ประกอบการแสดงความดูแลเอาใจใส่มีค่าระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, $SD = \pm 0.77$) ตามด้วยองค์ประกอบความสำเร็จในผลงาน ($\bar{X} = 4.64$, $SD = \pm 0.74$) และองค์ประกอบความตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 4.53$, $SD = \pm 0.76$)

สัมประสิทธิ์كرونบาตแอลฟา ($N = 400$) ของตัวแปรองค์ประกอบและตัวแปรรวมทุกตัวมีค่าระหว่าง 0.707-0.951 ซึ่งมากกว่า 0.70 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือที่นำมาใช้เก็บข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้มีความเชื่อมั่น

สำหรับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับของข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.5-4.7

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของข้อความในตัวแปรภาวะผู้นำ
ที่รับผิดชอบต่อสังคม

องค์ประกอบ	คำถาม	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
SRL01	1. ผู้บริหารระดับสูงสุดตรวจสอบพฤติกรรมและการตัดสินใจของผู้คนทั่วไปในสังคมตามหลักศีลธรรม	4.65	1.01	สูง	2
	2. ผู้บริหารระดับสูงสุดตรวจสอบพฤติกรรมและการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานตามหลักศีลธรรม	4.60	0.98	สูง	5
	3. ผู้บริหารระดับสูงสุดตรวจสอบพฤติกรรมและการตัดสินใจของตนเองตามหลักศีลธรรม	4.62	0.99	สูง	3
	4. ผู้บริหารระดับสูงสุดพิจารณาถึงผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดในการตัดสินใจ	4.80	0.99	สูง	1
	5. ผู้บริหารระดับสูงสุดสร้างวิสัยทัศน์ภายใต้การมีส่วนร่วมกับผู้ตามและบนความปรารถนาส่วนหนึ่งของผู้ตาม	4.62	1.01	สูง	4
	(SRL01) ค่านิยมและพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อเชิงวิสัยทัศน์	4.66	0.85	สูง	-
SRL02	6. ผู้บริหารระดับสูงสุดสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามที่ใกล้ชิดและผู้ตามที่ห่างไกลด้านระยะทาง ให้เข้าใจได้ไม่แตกต่างกัน	4.46	1.01	สูง	3
	7. ผู้บริหารระดับสูงสุดสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามที่ใกล้ชิดและผู้ตามที่ห่างไกลด้านการบังคับบัญชา ให้เข้าใจได้ไม่แตกต่างกัน	4.49	1.03	สูง	2
	8. ผู้บริหารระดับสูงสุดสามารถสื่อสารอย่างเป็นทางการ เพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์แก่พนักงานที่อยู่ไกลและใกล้ให้เข้าใจได้ไม่แตกต่างกัน	4.61	0.98	สูง	1
	(SRL02) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่าเทียม	4.52	0.91	สูง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	คำถาม	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
SRL03	9. ผู้บริหารระดับสูงสุดมีพลังในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	4.80	1.04	สูง	3
	10. ผู้บริหารระดับสูงสุดเปิดรับกับแนวคิดใหม่ๆ	4.83	0.98	สูง	2
	11. ผู้บริหารระดับสูงสุดมองหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน	4.87	0.99	สูง	1
	12. ผู้บริหารระดับสูงสุดสามารถระบุความแตกต่างระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางบวกและทางลบได้เป็นอย่างดี	4.75	0.97	สูง	4
	(SRL03) การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง	4.81	0.91	สูง	-

หมายเหตุ: ระดับ 1.00 – 2.67 = ต่ำ, 2.68 – 4.35 = ปานกลาง, 4.36 – 6.00 = สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า องค์ประกอบค่านิยมและพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบเชิงวิสัยทัศน์ พบว่า ข้อคำถามทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถาม ผู้บริหารระดับสูงสุดพิจารณาถึงผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดในการตัดสินใจมีค่าระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80, SD = \pm 0.99$) ตามด้วยข้อคำถาม ผู้บริหารระดับสูงสุดตรวจสอบพฤติกรรมและการตัดสินใจของผู้อื่นทั่วไปในสังคมตามหลักศีลธรรม ($\bar{X} = 4.65, SD = \pm 1.01$) และข้อคำถาม ผู้บริหารระดับสูงสุดตรวจสอบพฤติกรรมและการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานตามหลักศีลธรรมมีค่าระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.60, SD = \pm 0.98$)

องค์ประกอบการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่าเทียม พบว่า ข้อคำถามทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถาม ผู้บริหารระดับสูงสุดสามารถสื่อสารอย่างเป็นทางการ เพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์แก่พนักงานที่อยู่ไกลและใกล้ ให้เข้าใจได้ไม่แตกต่างกันมีค่าระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61, SD = \pm 0.98$) ตามด้วยข้อคำถาม ผู้บริหารระดับสูงสุดสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามที่ใกล้ชิดและผู้ตามที่ห่างไกลด้านการบังคับบัญชา ให้เข้าใจได้ไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 4.49, SD = \pm 1.03$) และข้อคำถาม ผู้บริหารระดับสูงสุดสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามที่ใกล้ชิดและผู้ตามที่ห่างไกลด้านระยะทาง ให้เข้าใจได้ไม่แตกต่างกันมีค่าระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.46, SD = \pm 1.01$)

องค์ประกอบการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง พบว่า ข้อคำถามทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถาม ผู้บริหารระดับสูงสุดมองหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงานมีค่าระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87, SD = \pm 0.99$) ตามด้วยข้อคำถาม ผู้บริหารระดับสูงสุดเปิดรับกับแนวคิดใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.83, SD = \pm 0.98$) และข้อ

คำถาม ผู้บริหารระดับสูงสุดสามารถระบุความแตกต่างระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางบวกและทางลบได้ เป็นอย่างดีมีค่าระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.75, SD = \pm 0.97$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของข้อคำถามในตัวแปรความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

องค์ประกอบ	คำถาม	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
CSR01	1. ธุรกิจของท่านประสบความสำเร็จทางธุรกิจด้วยการมุ่งเน้นกำไรสูงสุด	4.27	1.25	ปานกลาง	4
	2. องค์กรของท่านมุ่งมั่นลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.52	1.11	สูง	2
	3. องค์กรของท่านดูแลผลผลิตของพนักงานอย่างใกล้ชิด	4.48	1.05	สูง	3
	4. ผู้บริหารระดับสูงกำหนดกลยุทธ์ระยะยาวสำหรับธุรกิจ	4.88	0.95	สูง	1
	(CSR01) ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ	4.54	0.80	สูง	-
CSR02	5. ผู้จัดการภายในหน่วยงานของท่านพยายามปฏิบัติตามกฎหมาย	4.98	0.93	สูง	1
	6. บริษัทของท่านปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและกฎหมายทางด้านผลประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานในทุก ๆ ประเด็น	4.86	1.04	สูง	2
	7. องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีความหลากหลายทางด้านอายุ เพศ และเชื้อชาติ	4.67	1.08	สูง	3
	8. นโยบายภายในขององค์กรของท่านสามารถป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อการจ่ายค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงาน	4.34	1.13	ปานกลาง	4
	(CSR02) ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย	4.71	0.84	สูง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	คำถาม	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
CSR03	9. ธุรกิจของท่านกำหนดจรรยาบรรณการค้าดำเนิน ธุรกิจไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	4.85	1.13	สูง	2
	10. บริษัทของท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นบริษัทที่ น่าไว้วางใจ	5.03	0.92	สูง	1
	11. ความยุติธรรมต่อเพื่อนร่วมงานและหุ้นส่วนทาง ธุรกิจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน	4.59	1.10	สูง	4
	12. พนักงานที่รายงานการกระทำผิด เช่น การขโมย ของหรือการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน จะถูก ปิดบัง (ชื่อ) เป็นความลับ	4.34	1.39	ปาน กลาง	5
	13. พนักงานขายและพนักงานที่เกี่ยวข้องจัดหา ข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้องแก่ลูกค้าทุกคน	4.70	0.96	สูง	3
	(CSR03) ความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านจริยธรรม	4.70	0.83	สูง	-
CSR04	14. ธุรกิจของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษา ต่อเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น	4.61	1.14	สูง	4
	15. ธุรกิจของท่านมีการบริจาคอย่างเพียงพอต่อ สาธารณะ	4.62	1.11	สูง	3
	16. นโยบายที่ยืดหยุ่นของบริษัทช่วยพนักงานให้มี การประสานงานและมีชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้น	4.55	1.08	สูง	5
	17. ธุรกิจของท่านมีโครงการลดปริมาณการใช้ พลังงานและลดจำนวนวัสดุเหลือใช้	4.76	1.04	สูง	1
	18. ธุรกิจของท่านสนับสนุนการเป็นพันธมิตรกับ ธุรกิจและชุมชนในท้องถิ่น	4.70	1.08	สูง	2
(CSR04) ความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านมนุษยธรรม	4.65	0.72	สูง	-	

หมายเหตุ: ระดับ 1.00 – 2.67 = ต่ำ, 2.68 – 4.35 = ปานกลาง, 4.36 – 6.00 = สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.6 พบว่า องค์กรประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ พบว่า ข้อคำถามทุกข้ออยู่ในระดับสูงยกเว้นข้อคำถาม ธุรกิจของท่านประสบความสำเร็จทางธุรกิจด้วยการมุ่งเน้นกำไรสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อคำถาม ผู้บริหารระดับสูงกำหนดกลยุทธ์ระยะยาวสำหรับธุรกิจมีค่าระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88, SD = \pm 0.95$) ตามด้วยข้อคำถาม องค์กรของท่านมุ่งมั่นลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.52, SD = \pm 1.11$) และข้อคำถาม ธุรกิจของท่านประสบความสำเร็จทางธุรกิจด้วยการมุ่งเน้นกำไรสูงสุดมีค่าระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.27, SD = \pm 1.25$)

องค์กรประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย พบว่า ข้อคำถามทุกข้ออยู่ในระดับสูง ยกเว้นข้อคำถาม นโยบายภายในองค์กรของท่านสามารถป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อการจ่ายค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อคำถาม ผู้จัดการภายในหน่วยงานของท่านพยายามปฏิบัติตามกฎหมายมีค่าระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.03, SD = \pm 0.92$) ตามด้วยข้อคำถาม ธุรกิจของท่านกำหนดจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.85, SD = \pm 1.13$) และข้อคำถาม นโยบายภายในองค์กรของท่านสามารถป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อการจ่ายค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานมีค่าระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.34, SD = \pm 1.13$)

องค์กรประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม พบว่า ข้อคำถามทุกข้ออยู่ในระดับสูง ยกเว้นข้อคำถาม พนักงานที่รายงานการกระทำผิด เช่น การขโมยของหรือการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน จะถูกปิดบัง (ชื่อ) เป็นความลับอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อคำถาม บริษัทของท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นบริษัทที่น่าไว้วางใจมีค่าระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.98, SD = \pm 0.93$) ตามด้วยข้อคำถาม บริษัทของท่านปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและกฎหมายทางด้านผลประโยชน์เกี่ยวของของพนักงานในทุก ๆ ประเด็น ($\bar{X} = 4.86, SD = \pm 1.04$) และข้อคำถาม พนักงานที่รายงานการกระทำผิด เช่น การขโมยของหรือการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน จะถูกปิดบัง (ชื่อ) เป็นความลับมีค่าระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.34, SD = \pm 1.39$)

องค์กรประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมนุษยธรรม พบว่า ข้อคำถามทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถาม ธุรกิจของท่านมีโครงการลดปริมาณการใช้พลังงานและลดจำนวนวัสดุเหลือใช้มีค่าระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76, SD = \pm 1.04$) ตามด้วยข้อคำถามธุรกิจของท่านสนับสนุนการเป็นพันธมิตรกับธุรกิจและชุมชนในท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.70, SD = \pm 1.08$) และข้อคำถาม นโยบายที่ยืดหยุ่นของบริษัทช่วยพนักงานให้มีการประสานงานและมีชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้นมีค่าระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.55, SD = \pm 1.08$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของข้อคำถามในตัวแปรความไว้วางใจ
ในองค์กร

องค์ประกอบ	คำถาม	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
OT01	1. พนักงานในองค์กรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.48	1.19	สูง	5
	2. พนักงานในองค์กรมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.64	0.84	สูง	4
	3. พนักงานในองค์กรเอื้อเพื่อแบ่งปันทรัพยากรเพื่อการบรรลุเป้าหมาย	4.70	0.89	สูง	2
	4. พนักงานในองค์กรมีความรับผิดชอบในการทำงาน	4.89	0.81	สูง	1
	5. พนักงานในองค์กรให้ความร่วมมือกันในการทำงาน	4.42	0.99	สูง	6
	6. พนักงานในองค์กรมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	4.69	0.91	สูง	3
	(OT01) ความไว้วางใจในองค์กรด้าน ความสำเร็จในงาน	4.64	0.74	สูง	-
OT02	7. พนักงานในองค์กรเปิดเผยผลงานของตน	4.23	0.80	ปาน	5
	8. พนักงานในองค์กรยึดมั่นและทำตามที่ได้กล่าวหรือสัญญาไว้	4.07	0.84	ปาน	6
	9. พนักงานในองค์กรมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน			กลาง	
	10. พนักงานในองค์กรมีความชัดเจนในกระบวนการทำงาน	5.13	0.83	สูง	1
	11. พนักงานในองค์กรกระทำตามข้อตกลงตามที่ได้ตกลงกันไว้	4.81	0.90	สูง	2
	12. พนักงานในองค์กรปฏิบัติตนด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	4.53	1.23	สูง	3
	(OT02) ความไว้วางใจในองค์กรด้าน ความตรงไปตรงมา	4.38	1.26	สูง	4
	4.53	0.76	สูง	-	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	คำถาม	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
OT03	13. พนักงานในองค์กรช่วยเหลือกัน เมื่อเกิดปัญหา	5.13	1.08	สูง	1
	14. พนักงานในองค์กรมีความห่วงใยกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	4.84	0.91	สูง	2
	15. พนักงานในองค์กรให้กำลังใจซึ่งและกันด้วยความจริงใจ	4.81	0.91	สูง	3
	16. พนักงานในองค์กรให้คำปรึกษาที่ดีต่อกันเมื่อต้องการ	4.55	1.09	สูง	6
	17. พนักงานในองค์กรยินดีช่วยเหลือกันโดยปราศจากผลประโยชน์แอบแฝง	4.63	0.99	สูง	5
	18. พนักงานในองค์กรผูกพันโยนกันเมื่อเกิดความทุกข์ใจ	4.75	0.80	สูง	4
	(OT03) ความไว้วางใจในองค์กรด้านการแสดงความดูแลเอาใจใส่	4.79	0.77	สูง	-

หมายเหตุ: ระดับ 1.00 – 2.67 = ต่ำ, 2.68 – 4.35 = ปานกลาง, 4.36 – 6.00 = สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า องค์ประกอบความสำเร็จในผลงาน พบว่า ข้อคำถามทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถาม พนักงานในองค์กรมีความรับผิดชอบในการทำงานมีค่าระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, $SD = \pm 0.81$) ตามด้วยข้อคำถามพนักงานในองค์กรเอื้อเฟื้อแบ่งปันทรัพยากรเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.70$, $SD = \pm 0.89$) และข้อคำถามพนักงานในองค์กรให้ความร่วมมือกันในการทำงานมีค่าระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, $SD = \pm 0.99$)

องค์ประกอบความตรงไปตรงมา พบว่า ข้อคำถามทุกข้ออยู่ในระดับสูงยกเว้นข้อคำถาม พนักงานในองค์กรเปิดเผยผลงานของตน และพนักงานในองค์กรยึดมั่นและทำตามที่ได้กล่าวหรือสัญญาไว้อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อคำถามพนักงานในองค์กรมีความซื่อสัตย์ในการทำงานมีค่าระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.13$, $SD = \pm 0.83$) ตามด้วยข้อคำถามพนักงานในองค์กรมีความชัดเจนในกระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 4.81$, $SD = \pm 0.90$) และข้อคำถามพนักงานในองค์กรยึดมั่นและทำตามที่ได้กล่าวหรือสัญญาไว้มีค่าระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.07$, $SD = \pm 0.84$)

องค์ประกอบการแสดงความดูแลเอาใจใส่ พบว่า ข้อคำถามทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถาม พนักงานในองค์กรช่วยเหลือกัน เมื่อเกิดปัญหามีค่าระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.13$, $SD = \pm 1.08$) ตามด้วยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถามพนักงานในองค์กรมีความห่วงใยกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 4.84, SD = \pm 0.91$) และข้อคำถามพนักงานในองค์กรให้คำปรึกษาที่ดีต่อกันเมื่อต้องการมีค่าระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.55, SD = \pm 1.09$)

4.3 ค่าสถิติความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝง

ตารางที่ 4.8 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	SRL01	SRL02	SRL03	CSR01	CSR02	CSR03	CSR04	OT01	OT02	OT03
SRL01	1									
SRL02	.736**	1								
SRL03	.717**	.756**	1							
CSR01	.374**	.416**	.391**	1						
CSR02	.586**	.604**	.593**	.532**	1					
CSR03	.566**	.559**	.539**	.479**	.781**	1				
CSR04	.590**	.577**	.596**	.480**	.756**	.742**	1			
OT01	.305**	.273**	.240**	.273**	.337**	.345**	.358**	1		
OT02	.259**	.261**	.330**	.368**	.359**	.371**	.326**	.350**	1	
OT03	.347**	.333**	.397**	.373**	.466**	.463**	.430**	.501**	.571**	1

หมายเหตุ: N = 400; * p < 0.05, ** p < 0.01

จากตารางที่ 4.8 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ของตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่ ดังมีรายละเอียดดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดประกอบตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL01-SRL03) กับตัวชี้วัดประกอบตัวแปรสังเกตได้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR01-CSR04) มีค่าระหว่าง 0.374-0.736 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดประกอบตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL01-SRL03) กับ ตัวชี้วัดประกอบตัวแปรสังเกตได้การความไว้วางใจในองค์กร (OT01-OT03) มีค่าระหว่าง 0.240-0.397 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดประกอบตัวแปรสังเกตได้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR01-CSR04) กับตัวชี้วัดประกอบตัวแปรสังเกตได้ความไว้วางใจในองค์กร (OT01-OT03) มีค่าระหว่าง 0.273-0.466 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	SRL	CSR	OT
SRL	1.000		
CSR	0.773**	1.000	
OT	0.496**	0.626**	1.000

หมายเหตุ: * = $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ของตัวแปรแฝงทุกคู่ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการทดสอบตัวแบบสมการ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง SRL กับ CSR มีค่า 0.773 ซึ่งหมายถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง SRL กับ OT มีค่า 0.496 ซึ่งหมายถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง CSR กับ OT มีค่า 0.626 ซึ่งหมายถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

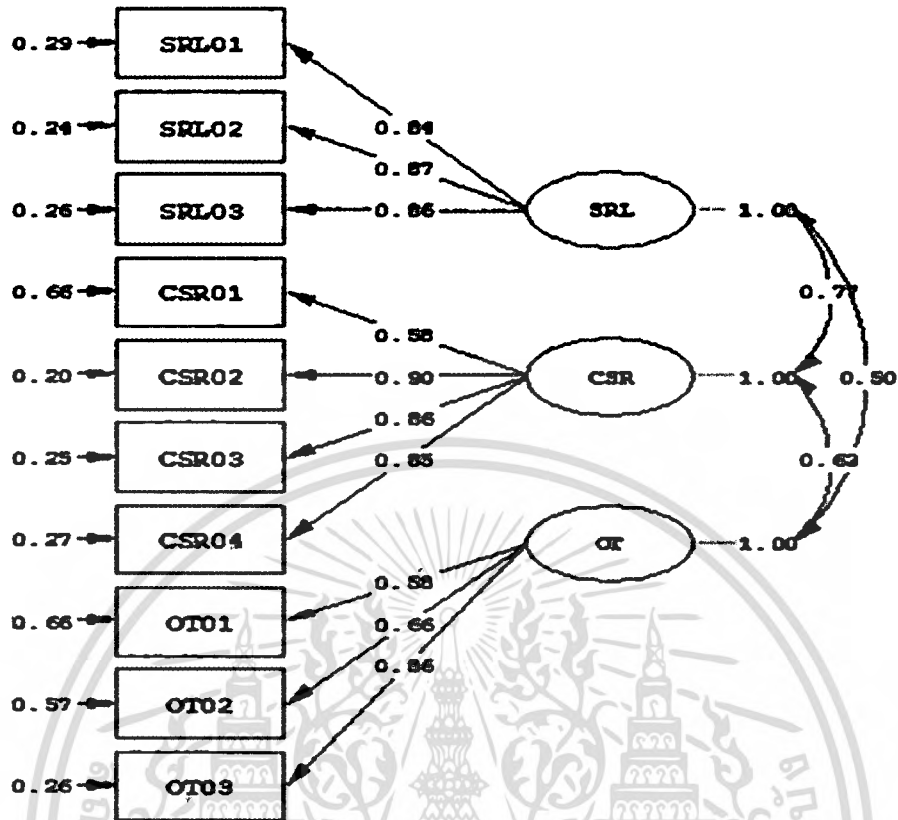
4.4 การวิเคราะห์ตัวแบบมาตรวัด

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบมาตรวัดแสดงดังตารางที่ 4.10 และภาพที่ 4.1 โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และดัชนีความเหมาะสมตัวแบบมาตรวัด ดังมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.10 ดัชนีความเหมาะสมตัวแบบมาตรวัด

ดัชนีความเหมาะสม	เกณฑ์พิจารณา
$P = 0.0151$	$0.01 \leq P \leq 0.05$
$\chi^2/df = 1.62$	$\chi^2/df \leq 5.00$
$RMSEA = 0.038$	$RMSEA \leq 0.08$
$GFI = 0.975$	$GFI \geq 0.90$
$CFI = 0.995$	$CFI \geq 0.90$
$NNFI = 0.994$	$NNFI \geq 0.90$
90% CI for RMSEA คือ left boundary of CI = 0.015	90% CI for RMSEA คือ left boundary of CI ≤ 0.10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 4.1 การวิเคราะห์หองค้ประกอบเชิงยืนยันย่นตัวแบบมาตรวัด

จากตารางที่ 4.10 ค้ชนีความเหมาะสมตัวแบบมาตรวัด และภาพที่ 4.1 การวิเคราะห์ห้ตัวแบบมาตรวัด โดยการวิเคราะห์หองค้ประกอบเชิงยืนยัน พบค้ดัชนีความเหมาะสมตัวแบบมาตรวัดผ่านเกณฑ์พิจารณาทุกเกณฑ์ แสดงว่าตัวแบบมาตรวัดตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่าตัวแบบมาตรวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง

จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงลู่เข้าและความน่าเชื่อถือทางโครงสร้างจากค้่าน้หนักมาตรฐานของตัวชี้วัดซึ่งต้องมากกว่า 0.30 และมีน้ัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การตรวจสอบความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) ทำได้โดยการพิจารณาค้ t-value ที่มีน้ัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทดสอบความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (Composite reliability) โดยพิจารณาจาก Composite Reliability (CR) > 0.6 และ Average Variance Extracted (AVE) > 0.5 ดังตารางที่ 4.11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 การตรวจสอบความตรงเชิงคู่เข้าและความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง

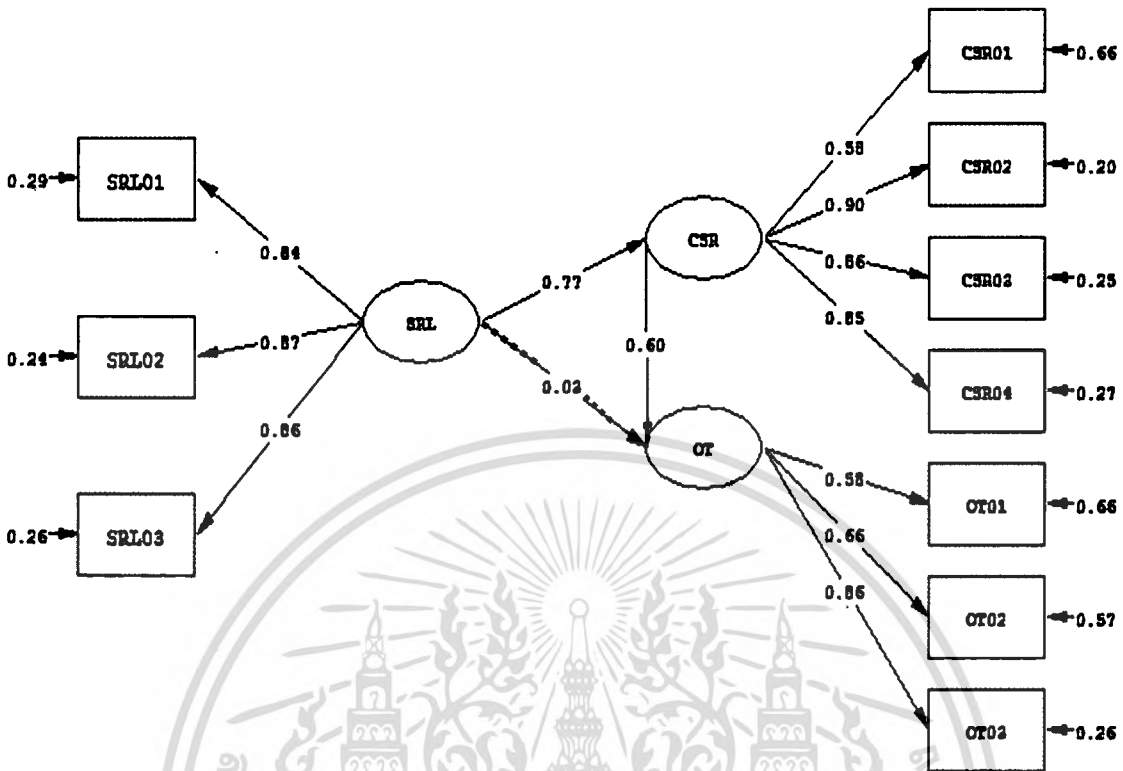
ตัวแปรแฝง	ตัวชี้วัดประกอบ	น้ำหนักมาตรฐาน	t-value	CR	AVE
SRL	SRL01	0.841	20.129**	0.8936	0.7369
	SRL02	0.875	21.358**		
	SRL03	0.859	20.777**		
CSR	CSR01	0.582	12.316**	0.8803	0.6533
	CSR02	0.896	22.471**		
	CSR03	0.864	21.197**		
	CSR04	0.851	20.708**		
OT	OT01	0.582	11.432**	0.7464	0.5021
	OT02	0.656	13.120**		
	OT03	0.859	17.677**		

หมายเหตุ: ** = $p < 0.01$, CR = Composite Reliability, AVE = Average Variance Extract

จากตารางที่ 4.10 พบว่าตัวชี้วัดประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t > 2.576$) โดยมีค่าน้ำหนักมาตรฐานระหว่าง 0.582-0.896 ซึ่งมากกว่า 0.3 นั้นหมายถึง การมีความตรงเชิงคู่เข้า แสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดประกอบแต่ละตัวสามารถวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัวของตนได้ดีเท่าเทียมกัน และตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่า CR ระหว่าง 0.746-0.893 ซึ่งมากกว่า 0.6 และค่า AVE ระหว่าง 0.502-0.736 ซึ่งมากกว่า 0.5 นั้นหมายถึง การมีความน่าเชื่อถือทางโครงสร้างซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรแฝงมีความเชื่อถือได้สูง

4.5 การวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้างแสดงดังภาพที่ 4.2 การวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้าง และตารางที่ 4.12 ดัชนีความเหมาะสมตัวแบบสมการ โครงสร้าง



ภาพที่ 4.2 การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

ตารางที่ 4.12 ดัชนีความเหมาะสมตัวแบบสมการโครงสร้าง

ดัชนีความเหมาะสม	เกณฑ์พิจารณา
$P = 0.0151$	$0.01 \leq P < 0.05$
$\chi^2/df = 1.62$	$\chi^2/df \leq 5.00$,
$RMSEA = 0.038$	$RMSEA \leq 0.08$
$GFI = 0.975$	$GFI \geq 0.90$
$CFI = 0.995$	$CFI \geq 0.90$
$NNFI = 0.994$	$NNFI \geq 0.90$
90% CI for RMSEA คือ left boundary of CI = 0.015	90% CI for RMSEA คือ left boundary of CI ≤ 0.10

จากภาพที่ 4.2 การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง และตารางที่ 4.12 ดัชนีความเหมาะสมตัวแบบสมการโครงสร้าง โดยพบค่าดัชนีความเหมาะสมตัวแบบสมการโครงสร้างผ่านเกณฑ์พิจารณาทุก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกณฑ์ แสดงว่าตัวแบบสมการ โครงสร้างตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์เส้นทางเพื่อหาอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงดังตารางที่ 4.13

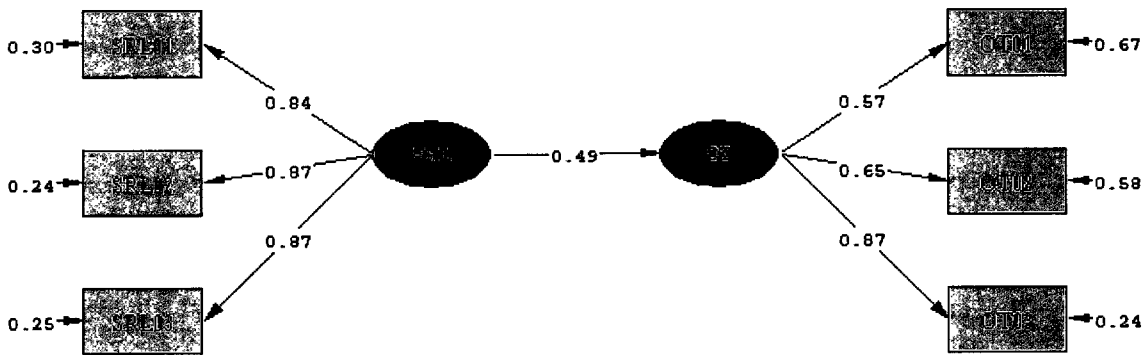
ตารางที่ 4.13 สัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม

ตัวแปรเหตุ	SRL			CSR			R ²
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	
CSR	0.773**	-	0.773**				0.598
OT	0.029	0.467**	0.496**	0.604**	-	0.604**	0.246

หมายเหตุ: * $p < 0.05$, ** $p < 0.001$

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้างตามภาพที่ 4.2 และตารางที่ 4.12 และตารางที่ 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) มีอิทธิพลทางตรงต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($DE = 0.773$, $p < 0.01$) ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกทำนายโดยภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) ร้อยละ 59.8 ($R^2 = 0.598$) ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก

ขณะที่ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่กลับมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในองค์กรผ่านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($IE = 0.467$, $p < 0.01$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง นักวิจัยจึงทดสอบเพิ่มเติม โดยการควบคุมตัวแปรความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยทำการทดสอบอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่มีต่อความไว้วางใจในองค์กรเพียง 2 ตัวแปร ซึ่งพบว่าค่าอิทธิพลต่อกันอยู่ในระดับปานกลาง = 0.49 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังภาพที่ 4.3 ขณะที่ผลการศึกษาพร้อมกัน 3 แปรกลับพบว่าค่าอิทธิพลทางตรงระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม(SRL) กับความไว้วางใจในองค์กร (OT) ลดลงจนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) เป็นตัวแปรคั่นกลางหรือตัวแปรส่งผ่านที่สมบูรณ์ (Fully Mediator) และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกทำนายโดยภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) ร้อยละ 24.6 ($R^2 = 0.246$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อรวมค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.029 และทางอ้อม 0.467 รวมเป็นสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.496 ซึ่งหมายความว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์กร โดยรวมในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ภาพที่ 4.3 การวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม และความไว้วางใจในองค์กร

นอกจากนั้นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) มีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในองค์กร (OT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE = 0.604, p < 0.01$) ซึ่งหมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรสามารถทำนายความไว้วางใจในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญในระดับสูง

สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าสมมติฐาน 2 สมมติฐานได้รับการยอมรับ ส่วนอีกสมมติฐานได้รับการปฏิเสธ ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	เส้นทาง	สัมประสิทธิ์ อิทธิพลมาตรฐาน	การ ตีความ	ค่า t-value	ผลลัพธ์
H1	SRL → CSR	0.773	สูงมาก	11.934**	ยอมรับ
H2	SRL → OT	0.029	ต่ำ	0.319	ปฏิเสธ
H3	CSR → OT	0.604	สูง	6.011**	ยอมรับ

หมายเหตุ: * $p < 0.05$, ** $p < 0.001$

จากตารางที่ 4.14 พบว่าสมมติฐาน H1และH3 ได้รับการยอมรับ ส่วน H2 ได้รับการปฏิเสธ โดยมีรายละเอียดดังนี้

H1: ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

H3: ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H2: ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบ ต่อสังคม แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและแนวคิดความไว้วางใจในองค์กรของพนักงาน ในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพล ระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและความไว้วางใจใน องค์กรของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนในประเทศไทย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล ทำการประเมินระดับของตัวแปร วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวแบบมาตรวัด เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความน่าเชื่อถือของตัวแปรแฝงโดยการ ตรวจสอบความตรงเชิงคู่เข้าควบคู่กับการตรวจสอบความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง จากนั้นทำการ วิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้าง พร้อมทั้งวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยพิจารณา ลักษณะความสัมพันธ์ อิทธิพล และความสามารถในการอธิบาย พร้อมทั้งทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่ง สามารถสรุปผล อภิปรายผลพร้อมทั้งนำเสนอข้อเสนอนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และดำรงตำแหน่ง พนักงาน อายุเฉลี่ย 35.56 ปี และมีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 11.56 ปี

ระดับภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและความไว้วางใจ ในองค์กรมีค่าอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

ตัวแปรประกอบทุกตัวในตัวแปรรวมภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีค่าอยู่ในระดับสูง โดย องค์ประกอบการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงมีค่าระดับมากที่สุด ตามด้วยองค์ประกอบค่านิยมและ พฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมวิสัยทัศน์และองค์ประกอบการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่า เทียมตามลำดับ

ตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวในตัวแปรรวมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีค่าอยู่ใน ระดับสูง โดยองค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมายมีค่าระดับมากที่สุด ตามด้วย องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม ตามด้วยองค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านมนุษยธรรม และองค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจตามลำดับ

ตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวในตัวแปรรวมความไว้วางใจในองค์กรมีค่าอยู่ในระดับสูง โดย องค์ประกอบการดูแลเอาใจใส่มีค่าระดับมากที่สุด ตามด้วยองค์ประกอบความสำเร็จในผลงาน และ องค์ประกอบความตรงไปตรงมา ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมประสิทธิ์ครอนบาตแอลฟาของตัวแปรองค์ประกอบและตัวแปรรวมทุกตัวมีค่าระหว่าง 0.707-0.951 ซึ่งมากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้วัดมีความเชื่อมั่น

ตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวชี้วัดประกอบภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL01-SRL03) กับตัวชี้วัดประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR01-CSR04) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงปานกลาง ตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL01-SRL03) กับตัวชี้วัดประกอบความไว้วางใจในองค์กร (OT01-OT03) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และตัวแปรสังเกตได้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR01-CSR04) กับตัวชี้วัดประกอบความไว้วางใจในองค์กร (OT01-OT03) มีค่าระหว่าง 0.273-0.466 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตัวแปรแฝงทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยตัวแปรแฝง SRL กับ CSR มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง, ตัวแปรแฝง SRL กับ OT มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และ ตัวแปรแฝง CSR กับ OT มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตัวแบบมาตรวัดตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งพบว่าตัวแบบมาตรวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง มีความตรงเชิงผู้เข้าและความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง และตัวแบบสมการโครงสร้างตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) มีอิทธิพลทางตรงต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR)

ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในองค์กรผ่านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR)

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) มีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในองค์กร (OT)

สมมติฐานภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจในองค์กรได้รับการยอมรับ ส่วนสมมติฐานภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในองค์กรได้รับการปฏิเสธ

5.2 อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย

ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากภายใต้การดำเนินงานขององค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม เอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มุ่งพัฒนาอย่างยั่งยืนจะพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและความไว้วางใจของพนักงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งพบว่าพนักงานไว้วางใจในองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมที่มุ่งพัฒนาอย่างยั่งยืนมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ขณะเดียวกันภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย

สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่สะท้อนออกมาในรูปของการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่าเทียม การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและค่านิยมและพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงวิสัยทัศน์ของผู้นำตามลำดับ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทุก ๆ ด้านตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมนุษยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ

เนื่องจากภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำที่ปรากฏออกมาจะอยู่ในรูปของการรับรู้ผู้บริหารระดับสูงสุดว่า ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรตรวจสอบพฤติกรรมและการตัดสินใจตนเองและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตามหลักศีลธรรม พิจารณาถึงผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ เผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ร่วมสร้างมากับผู้ตาม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตาม รวมถึงการแสดงออกถึงพลังและการเปิดรับแนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน และสามารถระบุมความแตกต่างการเปลี่ยนแปลงของสังคมทางด้านบวกและทางด้านลบได้เป็นอย่างดี จะปรากฏขึ้นภายใต้นโยบาย แนวทางและกิจกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทั้ง 4 ด้าน ทั้งความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมายที่สะท้อนถึงความพยายามปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมถึงการส่งเสริมความหลากหลายด้านอายุ เพศและเชื้อชาติของพนักงาน และนโยบายที่เหมาะสมเป็นธรรมเนียมแก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรมที่สะท้อนถึง การกำหนดจรรยาบรรณธุรกิจเป็นลายลักษณ์อักษร การมีความยุติธรรมต่อเพื่อนร่วมงานและหุ้นส่วนธุรกิจ การปกป้องผู้เปิดเผยการกระทำผิดและการจัดหาข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้องแก่ลูกค้า ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมนุษยธรรมซึ่งสะท้อนถึง การสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การมีนโยบายที่ยืดหยุ่นต่อพนักงาน การบริจาคแก่สังคมอย่างเพียงพอ การลดการใช้พลังงานและวัสดุเหลือใช้ และการเป็นพันธมิตรกับชุมชนท้องถิ่น แต่ก็ไม่ได้ละเลยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ ซึ่งสะท้อนถึงการมุ่งเน้นกำไรสูงสุด การมุ่งลดค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน การดูแลผลผลิตพนักงานอย่างใกล้ชิดและการกำหนดกลยุทธ์ในระยะยาวสำหรับธุรกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรชัย ศักคานูวัฒน์วงศ์ (2558) ที่ศึกษากับพนักงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 1,076 คน จาก 217 บริษัทที่พบว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและสอดคล้องกับแนวทางการศึกษาของ Voegtlin, Patzer and Scherer (2012) ที่เสนอว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสีย และส่งผลต่อการรับรู้ความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจในองค์กร

ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจในองค์กรของพนักงาน แต่กลับพบอิทธิพลทางอ้อมผ่านความรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากเมื่อทำการควบคุมตัวแปรความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแล้วพบว่าอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่มีต่อความไว้วางใจในองค์กรที่ศึกษาเพียงแค่ 2 ตัวแปร จากเดิมมีค่าอิทธิพลระดับปานกลาง = 0.49 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ลดลงจนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อศึกษาพร้อมกัน 3 ตัวแปร แสดงว่าเป็นผลมาจากการที่ตัวแปรคั่นกลางความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลาง/ส่งผ่านที่สมบูรณ์ (Fully Mediator) ไปยังความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาของ Voegtlin, Patzer and Scherer (2012) ที่เสนอว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสียซึ่งรวมถึงพนักงาน

ซึ่งอาจอธิบายให้เห็นภาพที่ชัดเจนได้ว่า พนักงานในองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมที่มุ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืนจะรับรู้ถึงภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสูงสุดที่สะท้อนถึงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่าเทียม การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและค่านิยมและพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมวิสัยทัศน์ของผู้นำในรูปของกิจกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั่นเอง

สมมติฐานข้อที่ 3 ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจในองค์กร

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่สะท้อนออกมาในรูปของความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมนุษยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจตามลำดับ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานทุก ๆ ด้านตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความไว้วางใจในองค์กรด้านการแสดงความดูแลเอาใจใส่ ความไว้วางใจในองค์กรด้านความตรงไปตรงมา และความไว้วางใจในองค์กรด้านความสำเร็จในผลงาน

เนื่องจากเมื่อพนักงานในองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมที่มุ่งพัฒนาอย่างยั่งยืนรับรู้ถึงความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมายที่สะท้อนถึงความพยายามในการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการส่งเสริมความหลากหลายด้านอายุ เพศและเชื้อชาติของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ในสื่อออนไลน์ใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงาน และการมีนโยบายที่เหมาะสมเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรมที่สะท้อนถึง การกำหนดจรรยาบรรณธุรกิจเป็นลายลักษณ์อักษร การมีความยุติธรรมต่อเพื่อนร่วมงานและหุ้นส่วนธุรกิจ การปกป้องผู้เปิดเผยการกระทำผิดและการจัดหาข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้องแก่ลูกค้า ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมนุษยธรรมซึ่งสะท้อนถึง การสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การมีนโยบายที่ยืดหยุ่นต่อพนักงาน การบริจาคแก่สังคมอย่างเพียงพอ การลดการใช้พลังงานและวัสดุเหลือใช้ และการเป็นพันธมิตรกับชุมชนท้องถิ่น และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ ซึ่งสะท้อนถึงการมุ่งเน้นกำไรสูงสุด การมุ่งลดค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน การดูแลผลผลิตพนักงานอย่างใกล้ชิดและการกำหนดกลยุทธ์ในระยะยาวสำหรับธุรกิจ พนักงานงานจะแลกเปลี่ยนกับองค์กรเพื่อตอบแทนความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่ปรากฏออกมาในรูปของพฤติกรรมแห่งความไว้วางใจในองค์กรด้านการแสดงความดูแลเอาใจใส่ที่สะท้อนถึงพนักงานจะช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาโดยปราศจากผลประโยชน์แอบแฝง ห่วงใยกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ให้กำลังใจกันด้วยความจริงใจ ให้คำปรึกษาที่ดีต่อกันเมื่อต้องการ และผูกปอบโยนกันเมื่อเกิดความทุกข์ ความไว้วางใจในองค์กรด้านความตรงไปตรงมาที่สะท้อนถึงพนักงานจะเปิดเผยผลงานของตน ยึดมั่นและทำตามสัญญา ข้อสัจย์ในการทำงาน ชัดเจนในกระบวนการทำงาน ทำตามข้อตกลงและปฏิบัติตนด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ และความไว้วางใจในองค์กรด้านความสำเร็จในงานที่สะท้อนถึงพนักงานเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ เอื้อเพื่อแบ่งปันทรัพยากรเพื่อการบรรลุเป้าหมาย รับผิดชอบและให้ความร่วมมือในการทำงาน และมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Farooq, Payaud, Merunka and Valette-Florence (2013) ที่ทำการศึกษากับพนักงานจำนวน 392 คนในบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคในปากีสถานขนาดใหญ่ซึ่งพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมต่อชุมชน ความรับผิดชอบต่อสังคมต่อผู้บริโภค และความรับผิดชอบต่อสังคมต่อพนักงานมีผลต่อความไว้วางใจในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hansen et al. (2011) ที่ทำการศึกษากับพนักงานในอุตสาหกรรมการดูแลสุขภาพในอเมริกา 2 การศึกษา จำนวน 1,116 กับ 2,422 คน ซึ่งพบว่า การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมมีผลความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังคงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Tourigny, Han, Baba and Pan (2017) ที่การศึกษาเกี่ยวกับหัวหน้างาน 71 คน และผู้ใต้บังคับบัญชา 310 คน จาก 5 ธุรกิจในประเทศจีน ซึ่งพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีผลต่อความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับอำนาจการอธิบายพบว่า ค่าความแปรปรวนของความรับผิดชอบต่อสังคมที่ถูกทำนายโดยภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ร้อยละ 59.8 ($R^2 = 0.598$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ในระดับสูงมาก ขณะที่ค่าความแปรปรวนของความไว้วางใจในองค์กรที่ถูกทำนายโดยภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรร้อยละ 24.6 ($R^2 = 0.246$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษารูปได้ว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจในองค์กรของพนักงาน และภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานผ่านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในลักษณะการเป็นตัวแปรคั่นกลาง/ส่งผ่านที่สมบูรณ์

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทางการบริหารจากการทำวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจในองค์กรผ่านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลโดยรวม = 0.496 อยู่ในระดับสูงมาก โดยภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมสะท้อนออกมาในรูปของการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่าเทียม การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและค่านิยมและพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงวิสัยทัศน์ของผู้นำตามลำดับค่าน้ำหนักมาตรฐาน

เมื่อพิจารณาถึงผู้นำในรูปของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ผู้บริหารระดับสูงสุดในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย ควรสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่าเทียม ควรมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง และควรแสดงออกถึงค่านิยมและพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงวิสัยทัศน์ตามลำดับค่าน้ำหนักมาตรฐานซึ่งอยู่ในระดับสูงมากทั้ง 3 ด้าน โดยหมั่นตรวจสอบพฤติกรรมและการตัดสินใจตนเองและผู้มีส่วนได้เสียตามหลักศีลธรรม พิจารณาผู้มีส่วนได้เสียในทุกชั้นตอนของการตัดสินใจ สร้างและเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ร่วมสร้างมากับผู้ตาม รักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตาม และแสดงออกถึงพลังและการเปิดรับแนวทางสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน และควรต้องระบุนความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงสังคมด้านบวกและด้านลบได้เป็นอย่างดี

บริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย สามารถนำผลการวิจัยด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมไปใช้เพิ่มความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทั้งความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรม ด้านมนุษยธรรม และด้านเศรษฐกิจตามลำดับค่าน้ำหนักมาตรฐาน โดยเฉพาะการเพิ่มความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมายซึ่งมีค่าน้ำหนักมาตรฐาน = 0.90 การเพิ่มความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจริยธรรมซึ่งมีค่าน้ำหนักมาตรฐาน = 0.86 และการเพิ่มความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมนุษยธรรมซึ่งมีค่าน้ำหนักมาตรฐาน = 0.85 ซึ่งทั้งหมดมีค่าน้ำหนักมาตรฐานอยู่ในระดับสูงมาก โดยภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย บริษัทพึงต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างไม่มีข้อยกเว้น ส่งเสริมความหลากหลายของพนักงานด้านอายุ เพศและเชื้อชาติ และกำหนดนโยบายที่เหมาะสมเป็นธรรมแก่พนักงานไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างเท่าเทียม ภายใต้ความรับผิดชอบต่องค์กรด้านจริยธรรมบริษัทต้องกำหนดจรรยาบรรณธุรกิจ ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร สร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมต่อเพื่อนร่วมงานและหุ้นส่วนธุรกิจ ปกป้องผู้เปิดเผยการกระทำผิด และจัดหาข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้องแก่ลูกค้า ภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมนุษยธรรม บริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น กำหนดนโยบายที่ยืดหยุ่นต่อพนักงาน บริจาคแก่สังคมอย่างเพียงพอ ลดการใช้พลังงานและวัสดุเหลือใช้ และเป็นพันธมิตรกับชุมชนท้องถิ่น และภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเศรษฐกิจ บริษัทยังคงต้องมุ่งเน้นกำไรสูงสุด มุ่งลดค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน ดูแลผลผลิตพนักงานอย่างใกล้ชิด และกำหนดกลยุทธ์ในระยะยาว

ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของพฤติกรรมแห่งความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานทั้ง 3 ด้านตามลำดับค่าน้ำหนักมาตรฐาน โดยเฉพาะการเพิ่มขึ้นของความไว้วางใจในองค์กรด้านการแสดง ความดูแลเอาใจใส่ซึ่งมีค่าน้ำหนักมาตรฐาน = 0.86 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยความไว้วางใจในองค์กรด้านการแสดง ความดูแลเอาใจใส่สะท้อนถึงการที่พนักงานจะช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาโดยปราศจากผลประโยชน์แอบแฝง ห่วงใยกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ให้กำลังใจกันด้วยความจริงใจ ให้คำปรึกษาที่ดีต่อกันเมื่อต้องการ และพูดคุยแลกเปลี่ยนกันเมื่อเกิดความทุกข์ ความไว้วางใจในองค์กรด้านความตรงไปตรงมา โดยพนักงานจะเปิดเผยผลงานของตน ชี้คั่นและทำตามสัญญา เชื่อมั่นในการ ทำงาน ชัดเจนในกระบวนการทำงาน ทำตามข้อตกลง และปฏิบัติตนด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ ความไว้วางใจในองค์กรด้านความสำเร็จในงาน โดยพนักงานเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ เอื้อเพื่อแบ่งปันทรัพยากรเพื่อการบรรลุเป้าหมาย รับผิดชอบต่อสังคมให้มีความร่วมมือในการทำงาน และมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ดังนั้นข้อเสนอแนะทางการบริหารสำหรับบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนในประเทศไทยก็คือ ผู้นำในบริษัทดังกล่าวควรสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างเท่าเทียม ควรมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง และควรแสดงออกถึงค่านิยมและพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงวิสัยทัศน์ โดยหมั่นตรวจสอบพฤติกรรม และการตัดสินใจตนเองและผู้มีส่วนได้เสียตามหลักศีลธรรม พิจารณาผู้มีส่วนได้เสียในทุกชั้นตอนของการตัดสินใจ สร้างและเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ร่วมสร้างมากับผู้ตาม รักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตาม และแสดงออกถึงพลังและการเปิดรับแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน และต้องสามารถระบุความแตกต่าง ระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางบวกและทางลบของสังคมได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทั้ง 4 ด้านเพิ่มขึ้น ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรม ด้านมนุษยธรรม และด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรมและด้านมนุษยธรรมที่จะเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก ในรูปของการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมความหลากหลายของพนักงาน กำหนดนโยบายที่เหมาะสม เป็นธรรมและเท่าเทียมแก่พนักงาน กำหนดจรรยาบรรณธุรกิจเป็นลายลักษณ์อักษร สร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นต่อเพื่อนร่วมงานและหุ้นส่วนธุรกิจ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปกป้องผู้เปิดเผยการกระทำผิดของผู้อื่น จัดหาข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้องแก่ลูกค้า สนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อ กำหนดนโยบายที่ยืดหยุ่นแก่พนักงาน บริจาคเพื่อช่วยเหลือสังคมอย่างเพียงพอ ลดการใช้พลังงานและวัสดุเหลือใช้ และบริษัทต้องเป็นพันธมิตรกับชุมชนท้องถิ่น ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมแห่งความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานทั้ง 3 ด้านเพิ่มขึ้น ทั้งด้านการแสดงความดูแลเอาใจใส่ ด้านความตรงไปตรงมาและด้านความสำเร็จในงาน โดยเฉพาะความไว้วางใจในองค์กรด้านการแสดงความดูแลเอาใจใส่จะเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก โดยสะท้อนออกมาในรูปของการที่พนักงานในองค์กรช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาโดยปราศจากผลประโยชน์แอบแฝง แสดงความห่วงใยกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ให้กำลังใจกันด้วยความจริงใจ ให้คำปรึกษาที่ดีต่อกันเมื่อต้องการ และพุดจาปลดปล่อยกันเมื่อเกิดความทุกข์

ข้อเสนอแนะทางวิชาการในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งต่อไปควรทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานภายนอกบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย ซึ่งเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา
2. การศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ เช่น การรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรเข้าไปในตัวแบบและทำการศึกษาในลักษณะเดียวกันเพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ อิทธิพล และอำนาจการอธิบายว่ามีความแตกต่างจากการศึกษาในลักษณะเดิมหรือไม่อย่างไร
3. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจนำวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ในการวิเคราะห์ โดยการสัมภาษณ์พนักงานและผู้บริหารระดับสูงสุดของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกดัชนีแห่งความยั่งยืนดาวโจนส์ในกลุ่ม DJSI World

5.4 ข้อจำกัดของงานวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภายใต้บริบทบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกดัชนีแห่งความยั่งยืนดาวโจนส์ในกลุ่ม DJSI World ซึ่งเป็นบริษัทที่มีลักษณะเฉพาะแห่งการมุ่งบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ผลการวิจัยจากการศึกษาครั้งนี้จึงอาจไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยบริษัทอื่น ๆ ที่อยู่ภายนอกสมาชิกดัชนีแห่งความยั่งยืนดาวโจนส์ในกลุ่ม DJSI World

บรรณานุกรม

- เข้มทิศธุรกิจเพื่อสังคม. (2551). คณะทำงานส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ
บริษัทจดทะเบียน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม.
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2559). New Release ฉบับที่ 77/2559.
ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2548). การใช้โปรแกรม SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. ภาควิชาการศึกษาศาสตร์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์. (2558). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมและ
ประสิทธิผลขององค์กรในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
_____. (2560). การมุ่งรับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร.
วารสารธุรกิจปริทัศน์, 9(2), 173-190.
พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่
รับผิดชอบต่อสังคม. วารสารสมาคมนักวิจัย, 20(3), 111-125.
พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: LIFE MODEL. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน. (2559). บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).
รายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน. (2559). บริษัทธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน).
รายงานความยั่งยืน. (2559). บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).
ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์.
วรรณาท สามารถ. (2557). บุบบังชัยและความแตกต่างของความเชื่อถือว่าไว้วางใจในทีมและความผูกพันต่อ
องค์กรระหว่าง พนักงานในทีมดั้งเดิมและทีมเสมือนจริง: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสายการบิน.
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา, 8(2): 45-56.
Astin, H. S. (1996). Leadership for social change. *About Campus*, 1(3), 4-10.
Bentler, P. M. (1990). Comparative Fit Indexes in Structural Models. *Psychological Bulletin*
107(2): 238-246.
Bentler, P. M., & Bonnet, D. C. (1980). Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis
of Covariance Structures. *Psychological Bulletin*, 88(3): 588-606.
Bou-Llusar, J. C., Escrig-Tena, A. B., Roca-Puig, V. & Beltrán-Martin, I. (2009). An empirical
assessment of the EFQM excellence model: Evaluation as a TQM framework relative to
the MBNQA model. *Journal of Operations Management*, 27 (1): 1-22.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Carroll, A. B. 1979. A three-dimensional conceptual model of corporate performance. **The Academy of Management Review**, 4(4): 497-505.
- _____. 1991. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. **Business Horizons**, 34(4): 39-48.
- Chomeya, Rungson. (2010). Quality of psychology test between likert scale 5 and 6 points. **Journal of Social Sciences**, 6(3): 399-403.
- Chou, P. (2014). Transformational Leadership and Employees Behavioral Support to Organizational Change. **Management and Administrative Sciences Review** 3 (6): 825-838.
- Cochran, W. G. 1963. *Sampling Techniques*, (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Costigan, R. D., Ilter, S. S., & Berman, J. J. (1998). A multi-dimensional study of trust in organizations. **Journal of Managerial Issues**, 10(3), 303-317.
- Davis, J. H., Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Tan, H. H. (2000). The Trusted General Manager and Business Unit Performance: Empirical Evidence of a Competitive Advantage. **Strategic Management Journal**, 21(5): 563-576.
- Diamantopoulos, A. & Sigua, J. A. (2000). *Introducing LISREL*. London: Sage Publications.
- Dugan, J. P. (2006). *SRLS-Rev 2: The second revision of SRLS*. College park: National Clearinghouse for Leadership Programs.
- Ellonen, R., Blomqvist, K., and Puumalainen, K. (2008). The role of trust in organisational innovativeness. **European Journal of Innovation Management**, 11(2): 160 – 181.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, 10(1), 39-50.
- Farooq, O., Payaud, M., Merunka, D., & Valette-Florence, P. (2014). **Jornal of Business Ethics** , 125: 563–580. DOI 10.1007/s10551-013-1928-3
- Gond, J-P., El-Akremi, A., Igalens, J., & Swaen, V. (2010). Corporate social responsibility influence on employees. In J. Moon (Ed.). *ICCSR Research Paper Series No.54-2010*. (pp. 1-45). Nottingham: Cambridge University Press.
- Hansen, S. D., Dunford, B. B., Boss, A. D., Boss, R. W., & Angermeier, I. (2011). Corporate social responsibility and the benefit of employee trust: a cross-disciplinary perspective.” **Journal of Business Ethics**, 102 (1): 29-45.
- Hair, J.F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). **Multivariate Data Analysis**. (5th ed.), Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

- Healey J. (2007). *Radical Trust: How Today's Great Leaders Convert People to Partners*. Wiley.
- Holmes-Smith, P. (2001). *Introduction to structural equation modelling using LISREL*. Perth, ACSPRI-Winter training program.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Journal of Business Research Methods*, 6(1): 53–60.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6 (1): 1-55.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- _____. (1996). *LISREL 8: User's Reference Guide*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Karp. T. (2003). Socially responsible leadership. *Foresight*, 5(2), 15-23.
- Kenny, D. A., & McCoach, D. B. (2003). Effect of the Number of Variables on Measures of Fit in Structural Equation Modeling. *Structural Equation Modeling*, 10(3): 333-351.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Lyman, A. (2012). *The Trust Worthy Leader: Leveraging the Power of Trust to Transform Your Organization*. Jossey-Bass
- Luhmann, N. (1979). *Trust and power*. New York: Wiley
- Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics use and interpretation*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Maak, T. , & Pless, N. M. (2006). *Responsible Leadership*. New York: Routledge.
- Maak, T., & Pless, N. M. (2009). Business Leaders as Citizens of the World. Advancing Humanism on a Global Scale. *Journal of Business Ethics*, 88(3), 537–550.
- MacCallum, R.C., Browne, M. W. & Sugawara, H. M. (1996). Power Analysis and Determination of Sample Size for Covariance Structure Modeling. *Psychological Methods*, 1(2): 130-149.
- Maignan, I. and O. C. Ferrell. 2001. Antecedents and benefits of corporate citizenship: An investigation of French businesses. *Journal of Business Research*, 51(1): 37-51.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20: 709 –734.

- McIntosh, C. (2006). Rethinking fit assessment in structural equation modelling: A commentary and elaboration on Barrett (2007). **Personality and Individual Differences**, 42(5): 859-867.
- Miles, J., & Shevlin, M. (1998). Effects of sample size, model specification and factor loadings on the GFI in confirmatory factor analysis. **Personality and Individual Differences**, 25: 85-90.
- Nyhan, R. C., & Marlowe, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. **Evaluation Review**, 21(5):614-635.
- Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory. (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). Strategy & society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility. **Harvard Business Review**, 84(12), 42-56.
- Prajogo, D. I., & A. S. Sohal. (2003). The relationship between TQM practices, quality performance and innovation performance: An empirical examination. **International Journal of Quality & Reliability Management**, 20(8): 901-918.
- Robbins, S. P. (2005). *Essentials of Organizational Behavior*. 8th ed. New Jersey. Pearson Prentice Hall.
- Shaw, F.B. (1997). *Trust in balance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Scherer, A. G. and G. Palazzo. (2008). *Handbook of research on global corporate citizenship*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Scherer, A. G., G. Palazzo., and D. Matten. 2009. Globalization ad a challenge for business responsibilities. **Business Ethics Quarterly**, 19 (3): 327-347.
- Sharkie, R. (2009). Trust in Leadership Is Vital for Employee Performance. **Management Research News**, 32(5), 491-498. <http://dx.doi.org/10.1108/01409170910952985>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. (5th ed.). New York: Allyn and Bacon.
- Tourigny, L., Han, J., Baba, V. V., & Pan, P. (2017). Ethical Leadership and Corporate Social Responsibility in China: A Multilevel Study of Their Effects on Trust and Organizational Citizenship Behavior. **Journal of Business Ethics**, <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3745-6>.
- United Nations. (2018). Sustainable Development Goals (Online). <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>, March 22, 2019.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

United Nations Global Compact. (2011). The Ten Principle (Online).

<https://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html>, November 13, 2012.

Voegtlin, C. (2011). Development of a scale measuring discursive responsible leadership.

Journal of Business Ethics, 98 (S1): 57-73.

Voegtlin, C., Patzer, M., & Scherer, A. G. (2012). Responsible Leadership in Global Business: A new approach to leadership and its multi-level outcomes. **Journal of Business Ethics**, 105(1): 1-16.

Waldman, D. A. (2007). Best practices in leading at strategic level: A social responsibility perspective. In J. A. Conger & E. R. Ronald E (Eds.). *The practice of leadership: Developing the next generation of leaders* (pp. 224-243). San Francisco: Jossey Bass.

Wagner, W. (2006). The social change model of leadership: A brief overview. **Concept & Connections**, 15(1), 1-19.

Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. F., & Summers, G. (1977). Assessing Reliability and Stability in Panel Models. **Sociological Methodology**, 8 (1): 84-136.

Williams, L., & O'Boyle Jr, E. R. (2008). Measurement models for linking latent variables and Indicators: A review of human resource management research using parcels. **Human Resource Management Review**, 18: 233-242.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์กรของพนักงาน
ในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย

คำชี้แจง: แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม และแนวคิดความไว้วางใจในองค์กรของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย มิได้มีจุดประสงค์เพื่อประเมินความสามารถของตัวบุคคลหรือหน่วยงานแต่อย่างใด ดังนั้นการตอบคำถามอย่างถูกต้องตามความเป็นจริงจึงไม่ส่งผลใด ๆ ต่อพนักงานหรือหน่วยงาน และการตอบคำถามในครั้งนีถือว่า ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด และไม่มีระดับว่าดีหรือไม่ดี โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกรักษาเป็นความลับ

แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน กรุณาทำเครื่องหมาย หน้าข้อที่ท่านเลือกหรือเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ
1. หญิง
2. ชาย
2. ระดับการศึกษา
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี
3. ระดับตำแหน่งงาน
1. พนักงาน
2. ผู้บริหารระดับต้น
3. ผู้บริหารระดับกลาง
4. ผู้บริหารระดับสูง
4. อายุ _____ ปี (จำนวนเต็ม)
5. ประสบการณ์การทำงานทั้งสิ้น (รวมทุกที่) _____ ปี (จำนวนเต็ม)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 คำชี้แจง: ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้และตัดสินใจว่าผู้บริหารสูงสุดในองค์กรของท่าน มีพฤติกรรมหรือประพฤติปฏิบัติตามข้อความเหล่านี้ถ้อยเพียงไร (ความถี่ในการปฏิบัติ) กรุณาทำเครื่องหมาย ตามหมายเลขที่ท่านเลือกเพียงข้อเดียวเท่านั้น โดยระดับความถี่

1 = ไม่ปฏิบัติเลย

2 = ไม่ค่อยปฏิบัติ

3 = ค่อนข้างไม่ปฏิบัติ

4 = ปฏิบัติบ้างเป็นบางครั้ง

5 = ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย

6 = ปฏิบัติเป็นประจำ

ข้อ	ข้อความ	1	2	3	4	5	6
1	ผู้บริหารระดับสูงสุดตรวจสอบพฤติกรรมและการตัดสินใจของผู้คนทั่วไปในสังคมตามหลักศีลธรรม						
2.	ผู้บริหารระดับสูงสุดตรวจสอบพฤติกรรมและการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานตามหลักศีลธรรม						
3.	ผู้บริหารระดับสูงสุดตรวจสอบพฤติกรรมและการตัดสินใจของตนเองตามหลักศีลธรรม						
4.	ผู้บริหารระดับสูงสุดพิจารณาถึงผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดในการตัดสินใจ						
5.	ผู้บริหารระดับสูงสุดสร้างวิสัยทัศน์ภายใต้การมีส่วนร่วมกับผู้ตามและบนความปรารถนาส่วนหนึ่งของผู้ตาม						
6.	ผู้บริหารระดับสูงสุดสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามที่ใกล้ชิดและผู้ตามที่อยู่ไกลด้านระยะทาง ให้เข้าใจได้ไม่แตกต่างกัน						
7.	ผู้บริหารระดับสูงสุดสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามที่ใกล้ชิดและผู้ตามที่อยู่ไกลด้านการบังคับบัญชา ให้เข้าใจได้ไม่แตกต่างกัน						
8.	ผู้บริหารระดับสูงสุดสามารถสื่อสารอย่างเป็นทางการ เพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์แก่พนักงานที่อยู่ไกลและใกล้ ให้เข้าใจได้ไม่แตกต่างกัน						
9.	ผู้บริหารระดับสูงสุดมีพลังในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ						
10.	ผู้บริหารระดับสูงสุดเปิดรับกับแนวคิดใหม่ ๆ						
11.	ผู้บริหารระดับสูงสุดมองหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน						
12.	ผู้บริหารระดับสูงสุดสามารถระบุนความแตกต่างระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางบวกและทางลบได้เป็นอย่างดี						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 คำชี้แจง: ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้และแสดงความคิดเห็นว่าองค์กรของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในแต่ละด้านในระดับใด

กรุณาทำเครื่องหมาย ตามหมายเลขที่ท่านเลือกเพียงข้อเดียวเท่านั้น โดยระดับความคิดเห็น

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2 = ไม่เห็นด้วย

3 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

4 = ค่อนข้างเห็นด้วย

5 = เห็นด้วย

6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ข้อความ	1	2	3	4	5	6
1.	ธุรกิจของท่านประสบความสำเร็จทางธุรกิจด้วยการมุ่งเน้นกำไรสูงสุด						
2.	องค์กรของท่านมุ่งมั่นลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน						
3.	องค์กรของท่านดูแลผลผลิตของพนักงานอย่างใกล้ชิด						
4.	ผู้บริหารระดับสูงกำหนดกลยุทธ์ระยะยาวสำหรับธุรกิจ						
5.	ผู้จัดการภายในหน่วยงานของท่านพยายามปฏิบัติตามกฎหมาย						
6.	บริษัทของท่านปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและกฎหมายทางด้านผลประโยชน์แก่ลูกของพนักงานในทุก ๆ ประเด็น						
7.	องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีความหลากหลายทางด้านอายุ เพศ และเชื้อชาติ						
8.	นโยบายภายในองค์กรของท่านสามารถป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อการจ่ายค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงาน						
9.	ธุรกิจของท่านกำหนดจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจไว้เป็นลายลักษณ์อักษร						
10.	บริษัทของท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นบริษัทที่น่าไว้วางใจ						
11.	ความยุติธรรมต่อเพื่อนร่วมงานและหุ้นส่วนทางธุรกิจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน						
12.	พนักงานที่รายงานการกระทำผิด เช่น การขโมยของหรือการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน จะถูกปิดบัง (ชื่อ) เป็นความลับ						
13.	พนักงานชายและพนักงานที่เกี่ยวข้องจัดหาข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้องแก่ลูกค้าทุกคน						
14.	ธุรกิจของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น						
15.	ธุรกิจของท่านมีการบริจาคอย่างเพียงพอต่อสาธารณะ						
16.	นโยบายที่ยืดหยุ่นของบริษัทช่วยพนักงานให้มีการประสานงานและมีชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้น						
17.	ธุรกิจของท่านมีโครงการลดปริมาณการใช้พลังงานและลดจำนวนวัสดุเหลือใช้						
18.	ธุรกิจของท่านสนับสนุนการเป็นพันธมิตรกับธุรกิจและชุมชนในท้องถิ่น						

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 คำชี้แจง: ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้และแสดงความคิดเห็นว่าท่านมีความไว้วางใจในองค์กรแต่ละด้านอยู่ในระดับใด

กรุณาทำเครื่องหมาย ตามหมายเลขที่ท่านเลือกเพียงข้อเดียวเท่านั้น โดยระดับความคิดเห็น

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2 = ไม่เห็นด้วย

3 = ก่อนข้าง ไม่เห็นด้วย

4 = ก่อนข้างเห็นด้วย

5 = เห็นด้วย

6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ข้อความ	1	2	3	4	5	6
1.	พนักงานในองค์กรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย						
2.	พนักงานในองค์กรมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ						
3.	พนักงานในองค์กรเอื้อเฟื้อแบ่งปันทรัพยากรเพื่อการบรรลุเป้าหมาย						
4.	พนักงานในองค์กรมีความรับผิดชอบในการทำงาน						
5.	พนักงานในองค์กรให้ความร่วมมือกันในการทำงาน						
6.	พนักงานในองค์กรมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด						
7.	พนักงานในองค์กรเปิดเผยผลงานของตน						
8.	พนักงานในองค์กรยึดมั่นและทำตามที่ได้กล่าวหรือสัญญาไว้						
9.	พนักงานในองค์กรมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน						
10.	พนักงานในองค์กรมีความชัดเจนในกระบวนการทำงาน						
11.	พนักงานในองค์กรกระทำตามข้อตกลงตามที่ได้ตกลงกันไว้						
12.	พนักงานในองค์กรปฏิบัติตนด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้						
13.	พนักงานในองค์กรช่วยเหลือกัน เมื่อเกิดปัญหา						
14.	พนักงานในองค์กรมีความห่วงใยกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว						
15.	พนักงานในองค์กรให้กำลังใจซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ						
16.	พนักงานในองค์กรให้คำปรึกษาที่ดีต่อกันเมื่อต้องการ						
17.	พนักงานในองค์กรยินดีช่วยเหลือกันโดยปราศจากผลประโยชน์แอบแฝง						
18.	พนักงานในองค์กรพูดคุยปลอบ โยนกันเมื่อเกิดความทุกข์ใจ						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินเครื่องมือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องเครื่องมือวัด

1. อาจารย์ ดร.เอก ชูณหัชชราชัย รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
2. อาจารย์ ดร.ศรัณย์ กอสนาน อาจารย์ประจำคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
3. อาจารย์ ดร.นาวิน มีนะกรรม รองอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางผนวกที่ 1 ผลการทดสอบการกระจายตัวแบบโค้งปกติตัวแปรเดียว

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
SRL01	400	-.863	.122	1.404	.243
SRL02	400	-.706	.122	.901	.243
SRL03	400	-.961	.122	1.347	.243
CSR01	400	-.636	.122	.892	.243
CSR02	400	-.838	.122	1.137	.243
CSR03	400	-.565	.122	.062	.243
CSR04	400	-.857	.122	.856	.243
OT01	400	-.536	.122	.931	.243
OT02	400	-.576	.122	.803	.243
OT03	400	-.759	.122	.982	.243
Valid N (listwise)	400				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

คำสถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าสถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้าง

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 32

Minimum Fit Function Chi-Square = 51.736 (P = 0.0151)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 50.344 (P = 0.0206)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 18.344

90 Percent Confidence Interval for NCP = (2.918 ; 41.688)

Minimum Fit Function Value = 0.130

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0460

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.00731 ; 0.104)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0379

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0151 ; 0.0571)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.837

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.241

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.203 ; 0.300)

ECVI for Saturated Model = 0.276

ECVI for Independence Model = 10.894

Chi-Square for Independence Model with 45 Degrees of Freedom = 4326.552

Independence AIC = 4346.552

Model AIC = 96.344

Saturated AIC = 110.000

Independence CAIC = 4396.467

Model CAIC = 211.148

Saturated CAIC = 384.531

Normed Fit Index (NFI) = 0.988

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.994

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.703

Comparative Fit Index (CFI) = 0.995

Incremental Fit Index (IFI) = 0.995

Relative Fit Index (RFI) = 0.983

Critical N (CN) = 413.528

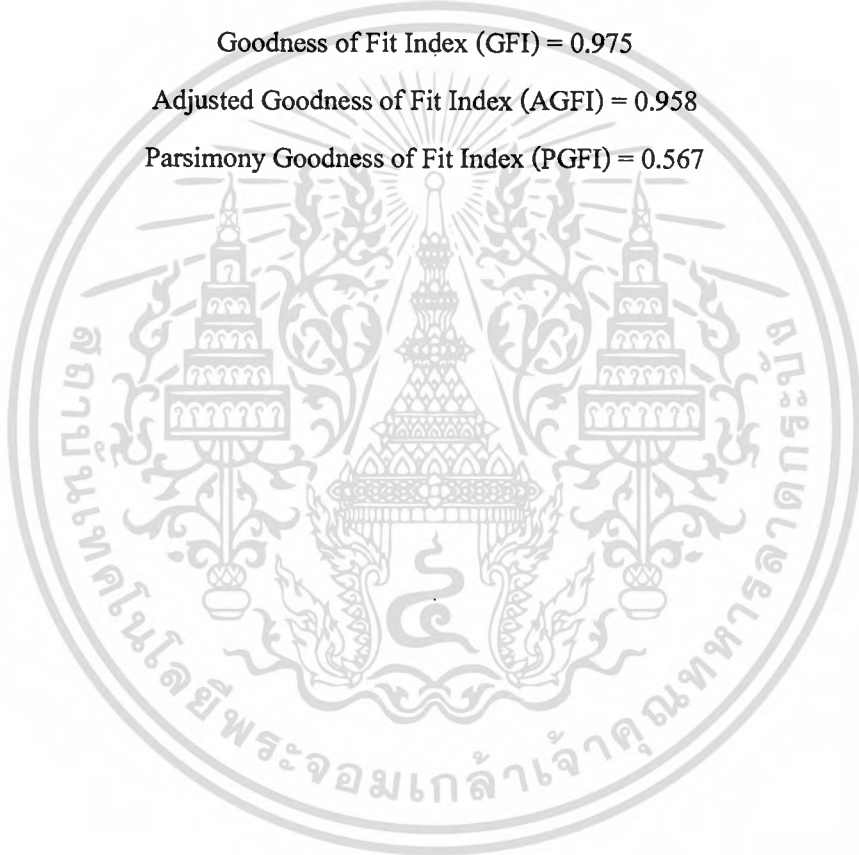
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0187

Standardized RMR = 0.0290

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.975

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.958

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.567



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าสถิติการวิเคราะห์ตัวแบบมาตรวัด

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 32

Minimum Fit Function Chi-Square = 51.736 (P = 0.0151)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 50.344 (P = 0.0206)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 18.344

90 Percent Confidence Interval for NCP = (2.918 ; 41.688)

Minimum Fit Function Value = 0.130

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0460

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.00731 ; 0.104)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0379

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0151 ; 0.0571)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.837

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.241

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.203 ; 0.300)

ECVI for Saturated Model = 0.276

ECVI for Independence Model = 10.894

Chi-Square for Independence Model with 45 Degrees of Freedom = 4326.552

Independence AIC = 4346.552

Model AIC = 96.344

Saturated AIC = 110.000

Independence CAIC = 4396.467

Model CAIC = 211.148

Saturated CAIC = 384.531

Normed Fit Index (NFI) = 0.988

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.994

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.703

Comparative Fit Index (CFI) = 0.995

Incremental Fit Index (IFI) = 0.995

Relative Fit Index (RFI) = 0.983

Critical N (CN) = 413.528

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0187

Standardized RMR = 0.0290

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.975

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.958

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.567



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติและผลงานทางวิชาการนักวิจัย

ประวัติส่วนตัว

ชื่อ – นามสกุล

ผศ.ดร.พรชัย สักดานุวัฒน์วงศ์

Asst.Prof.Dr. Pornchai Sakdanuwatwong

ตำแหน่งทางวิชาการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

สังกัดหน่วยงาน

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร

ลาดกระบัง

โทรศัพท์มือถือ

081-816-7043

E-Mail Address

pornchai.sa@kmitl.ac.th

ประวัติการทำงาน

2558 – ปัจจุบัน

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร

ลาดกระบัง

อาจารย์ประจำและอดีตผู้ช่วยคณบดี

2554-2555

สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาจารย์ประจำ

2551 – 2554

คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

อาจารย์ประจำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติการศึกษา

วศ.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล)	พ.ศ. 2537	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
บธ.บ. (การจัดการ)	พ.ศ. 2556	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	พ.ศ. 2546	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
วท.ม. (การพัฒนาระบบ มนุษย์และองค์การ)	พ.ศ. 2548	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ปร.ด. (บริหารธุรกิจ)	พ.ศ. 2558	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการทำงานทางวิชาการ

ภาระงานสอน

ระดับปริญญาโท

1. สถิติและระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ
2. การจัดการเชิงกลยุทธ์ในธุรกิจกีฬา สื่อและบันเทิง
3. การจัดการเชิงปฏิบัติการทางธุรกิจกีฬาและบันเทิง
4. การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์

ระดับปริญญาตรี

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. หลักการจัดการ
3. การบริหารธุรกิจ

งานวิจัย

1. แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ
2. การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม
3. ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย
4. ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทความวิจัย/วิชาการที่เผยแพร่ในวารสาร

บทความวิจัยที่เผยแพร่ในวารสาร

สุภลักษณ์ ศักดานุวัฒน์วงศ์, วิรัช อธิรัชชัยกุลทล และ พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์ (2557). แรงงูใจและความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ.

รามาริบัติวารสาร 37 (1): 9-18.

พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์ (2560). ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย.

วารสารสมาคมนักวิจัย 22 (2): 204-217.

พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์และพิพัฒน์ นนทนาธรรม (2558). การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม. วารสารสมาคมนักวิจัย 20 (3): 111-125

บทความวิชาการที่เผยแพร่ในวารสาร

พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์ (2560). การมุ่งรับผิดชอบต่อผู้นำกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร. วารสารธุรกิจปริทัศน์ 9 (2): 173-190.

การฝึกอบรม

1. Ethical principles in research with human participants สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. หลักสูตรคณาจารย์นิเทศสหกิจศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. หลักสูตรการใช้งานระบบ ThaiJo2.0 สำหรับบรรณาธิการวารสาร โดย Thai Journal Online (ThaiJo)



แบบรายงานการใช้จ่ายเงินโครงการวิจัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

รายงานความก้าวหน้า ครั้งที่ 3 รอบ 18 เดือน ประจำปีงบประมาณ 2561

แหล่งงบประมาณแผ่นดิน (แบบปกติ) แหล่งเงินรายได้

ชื่อโครงการ (ภาษาไทย): ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย

(ภาษาอังกฤษ) Socially Responsible Leadership Influence On Employee's Trust at Sustainable Development Companies in Thailand

ชื่อ-สกุลหัวหน้าโครงการวิจัยผู้รับทุน/ผู้วิจัย (อ./ดร./ผศ./รศ./ศ.) ผศ.ดร.พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์

รายงานในช่วงตั้งแต่วันที่ 1/10/2561 ถึงวันที่ 31/03/2562

ระยะเวลาดำเนินการ 1 ปี 6 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1/10/2560 ถึงวันที่ 31/03/2562

ข้อมูลการรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณโครงการวิจัย

1. การเบิกจ่ายงบประมาณ (กรณีการจ่ายเงินถ้าจ่ายงวดเดียวให้ลบข้อที่ไม่เกี่ยวข้องออก)

งวดที่ 1 85,000 บาท 85 % วันที่ได้รับอนุมัติให้เบิกจ่ายเงิน (ป/ด/ว) 2560/12/06

งวดที่ 2 15,000 บาท 15 % วันที่ได้รับอนุมัติให้เบิกจ่ายเงิน (ป/ด/ว) 2561/06/11

2. สรุปงบประมาณค่าใช้จ่ายที่ใช้นับตั้งแต่เริ่มทำการวิจัยถึงปัจจุบัน (จำแนกตามหมวดค่าใช้จ่าย)

หมวดค่าใช้จ่าย	งบประมาณรวมทั้งโครงการ	ค่าใช้จ่าย (บาท)	คงเหลือ (หรือเกิน)
งบบุคลากร :ค่าจ้างชั่วคราว			
งบดำเนินงาน			
ค่าตอบแทน			
ค่าใช้จ่าย	100,000	100,000	-
ค่าวัสดุ			
ค่าสาธารณูปโภค			
งบลงทุน: ค่าครุภัณฑ์			
รวม			

พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์

(ผศ.ดร.พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์)

ลงนามหัวหน้าโครงการวิจัยผู้รับทุน

31 / 03 / 2562

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
 ลงนามเจ้าหน้าที่การเงิน/เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้