

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

PERSONNEL'S PARTICIPATION IN EGAT'S PERFORMANCE ACCORDING TO CSR CONCEPT

อัครนันท์ ชัยธัมมะปกรณ์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) 2) เพื่อศึกษาการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) 3) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร กฟผ. ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานกลาง บางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 433 คน แบ่งออกเป็นผู้บริหาร จำนวน 82 คน และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 351 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 2 ฉบับซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .983 และ .974 ตามลำดับ ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) บุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม CSR อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.922$, S.D. = .518)
- 2) บุคลากรมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.117$, S.D. = .539)
- 3) ปัจจัยตำแหน่งงาน และปัจจัยการเข้าร่วมกิจกรรม CSR ไม่มีผลต่อการดำเนินการตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยภาพรวม ส่วนปัจจัยอายุงาน มีผลต่อการดำเนินการตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P = .006$) และ
- 4) การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .578$, $P = .000$)

Abstract

The objectives of this research were 1) to study personnel's participation in EGAT's performance according to CSR concept, 2) to study personnel's perception of EGAT's performance according to CSR concept, 3) to compare personnel's participation in EGAT's performance according to CSR concept classified by personnel's data and 4) to study the relationship between personnel's perception of EGAT's performance according to CSR concept and participation in EGAT's performance according to CSR concept. The samples were composed of 433 personnel at the office in Bang Kruai, Nonthaburi Province. The data were collected by two questionnaires with Cronbach's alpha coefficient of .983 and .974, respectively. Statistical tools used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and Pearson's product moment correlation coefficient.

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Research findings were as follows:

- 1) the overall personnel's participation in EGAT's performance according to CSR concept was at a high level ($\bar{X} = 3.922$, S.D. = .518)
- 2) the overall personnel's perception of EGAT's performance according to CSR concept was at a high level ($\bar{X} = 4.117$, S.D. = .539)
- 3) personnel's position and participation in CSR activities did not significantly affect EGAT's performance according to CSR concept but duration of work significantly affected the participation at 0.05 level of significance and
- 4) personnel's perception of EGAT's performance according to CSR concept was positively and significantly correlated with their participation at a moderate level ($r = .578$, $P = .000$).

บทนำ

สังคมในยุคปัจจุบันประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมหลากหลายประการองค์กรต่าง ๆ จึงได้นำเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) มาเป็นประเด็นในการดำเนินธุรกิจ ในลักษณะที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จึงทำให้ CSR กลายเป็นเครื่องมือทางธุรกิจที่สนองประโยชน์ต่อองค์กรแทนที่จะเป็นกิจกรรมที่สนองประโยชน์ต่อสังคมด้วยการให้ความสำคัญกับสังคมผ่านกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและส่งผลกระทบต่อสินค้าและบริการเพื่อการแสวงหากำไรอันเป็นวัตถุประสงค์หลักขององค์กรธุรกิจโดยทั่วไป ซึ่งในความเป็นจริงแล้วแนวคิดเรื่อง CSR มีเป้าประสงค์มุ่งไปที่การสร้างให้องค์กรมีการปรับตัว มีการปรับแนวคิดให้มุ่งไปสู่การเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม นอกเหนือจากการแสวงหากำไรเพียงอย่างเดียว ดังนั้น CSR จึงควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้กลายเป็นค่านิยมหลักของสังคมมิใช่เป็นเพียงแค่กระแสความนิยมหรือการสร้างสีสันเพื่อการประชาสัมพันธ์หรือองค์กรที่ผ่านมาแล้วก็ผ่านไปเท่านั้น (อนันตชัย ยุธประดม, 2550) หากแต่การดำเนินธุรกิจที่มี CSR อย่างจริงจังนั้น จะมีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาประเทศได้อย่างมาก

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่นอกจากจะมีภารกิจหลักในการผลิตและจัดหาพลังงานไฟฟ้าให้เพียงพอความต้องการมีคุณภาพ มีความมั่นคง และมีระดับราคาที่เหมาะสมแก่ประชาชนแล้ว ยังเป็นองค์กรที่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจดำเนินงานตามแนวคิด CSR ที่มุ่งให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวัฒนธรรมความรับผิดชอบต่อสังคมมาอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร และสามารถขับเคลื่อนการงานด้าน CSR ให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงกระนั้นก็ตาม การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ก็ยังต้องเผชิญกับการถูกคัดค้าน การประท้วง รวมถึง

การร้องเรียนจากประชาชนดังที่ปรากฏอยู่ในสื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความไม่ชัดเจนและคลุมเครือจากการปรับอัตราค่าไฟฟ้าผันแปรอัตโนมัติ 1 หรือค่า Ft (ประสาธน์ มีแด่ม, 2556) หรือผลกระทบที่เกิดจากความไม่เชื่อมั่นของประชาชนต่อความเสื่อมโทรมของสถานะแวดล้อม ระบบนิเวศวิทยา และการสูญเสีย ความหลากหลายทางชีวภาพที่อาจเกิดขึ้นจากการสร้างโรงไฟฟ้า ถ่านหิน ซึ่งต่อมาอาจส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตในอนาคต ของประชาชนในพื้นที่ (สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2555) รวมถึงความสับสนขัดข้องในการดำเนินนโยบายด้านพลังงานของรัฐบาลที่ทำให้ประชาชนเกิดความไม่เข้าใจและสับสนมาโดยตลอด (อิฐบูรณ์ อ้นวงษา, 2556) เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิด CSR ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มาช่วยในการแก้ไขปัญหาของสังคมและเพื่อการพัฒนาประเทศโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
2. เพื่อศึกษาการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
3. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงาน

ตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR แตกต่างกัน

2. การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

อุปกรณ์และวิธีการ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิด CSR ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานกลางบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 7 ด้าน อันได้แก่ ด้านนโยบาย การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนตัวแปรที่คาดว่าจะมีผลต่อการดำเนินงานตามแนวคิด CSR อันได้แก่ ตัวแปรปัจจัยข้อมูลทั่วไป อันประกอบด้วย ตำแหน่งงาน อายุงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR รวมทั้งตัวแปรการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิด CSR

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ณ สำนักงานกลางบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 4,121 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 163 คน และบุคลากร 3,958 คน (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล, ณ 6 กุมภาพันธ์ 2556) สำหรับการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหาร ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนร้อยละ 50 จากประชากรกลุ่มผู้บริหารทั้งหมดจำนวน 163 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มผู้บริหารจำนวน 82 คน และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ได้จากการการเปิดตารางกำหนด

ขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie และ Morgan, 1970: 607-610) จากประชากรกลุ่มผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น จำนวน 3,958 คน ได้ขนาดตัวอย่างของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 351 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการสำรวจในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ชุด คือ ชุดสำหรับผู้บริหารและชุดสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

การสร้างแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) แบ่งเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ด้านร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อหาความตรงของเครื่องมือ (Validity) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาความเชื่อมั่นรวม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารเท่ากับ .983 และแบบสอบถามสำหรับผู้ปฏิบัติงานเท่ากับ .974

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) โดยแบ่งเป็นกลุ่มผู้บริหาร 82 ฉบับ และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 351 ฉบับ

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน

แบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

ผลการศึกษาและวิจารณ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จำนวน 433 คน พบว่า กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 82 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 58.54 มีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 46.34 ส่วนใหญ่มียูงาน 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 53.66 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.51 และส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมกิจกรรม CSR โดยเข้าร่วมกิจกรรมโครงการนักประหยัดตัวน้อย อิ่มท้องน้องเป็นสุข ปลูกป่า ช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม ร้อยละ 90.24 ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า ประโยชน์ที่ กฟผ. จะได้รับจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มากที่สุดคือ การส่งเสริมภาพลักษณ์ และสร้างชื่อเสียงให้กับ กฟผ. ร้อยละ 16.10 รองลงมาคือ การเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพของชุมชนและสังคมกับองค์กรให้

เข้มแข็งเพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีกับชุมชน ร้อยละ 13.56 และน้อยที่สุดคือ การเพิ่มขีดความสามารถแรงงานใจวัยกำลังใจบุคลากร ร้อยละ 7.63 และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 351 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.41 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 44.16 ส่วนใหญ่มียูงาน 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 27.92 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.39 และส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมกิจกรรม CSR โดยเข้าร่วมกิจกรรมโครงการนักประหยัดตัวน้อย อิ่มท้องน้องเป็นสุข ปลูกป่า ช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม ร้อยละ 60.68 และพบว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า ประโยชน์จากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มากที่สุดคือ การส่งเสริมภาพลักษณ์ และสร้างชื่อเสียงให้กับ กฟผ. ร้อยละ 17.25 รองลงมาคือ การเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพของชุมชนและสังคมกับองค์กรให้เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีกับชุมชน ร้อยละ 13.41 และน้อยที่สุดคือ ทำให้เกิดความมั่นใจว่า กฟผ. ได้ปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนด ร้อยละ 9.06

การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

(n=433)			
การรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
ผู้บริหาร	4.231	.566	มาก
ผู้ปฏิบัติงาน	4.090	.530	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.117	.539	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ในภาพรวมผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.117, S.D.= .539) เมื่อแยกพิจารณาเฉพาะผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารมีการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) อยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$ =4.231, S.D.= .566) และเมื่อพิจารณาผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.090, S.D.= .530)

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	(n=433)					
	ผู้บริหาร			ผู้ปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี	4.113	0.677	มาก	3.896	0.612	มาก
ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม	4.024	0.744	มาก	3.815	0.747	มาก
ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน อย่างเป็นธรรม	4.034	0.705	มาก	3.876	0.573	มาก
ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค	3.994	0.716	มาก	3.901	0.549	มาก
ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	4.042	0.758	มาก	3.935	0.574	มาก
ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	4.095	0.772	มาก	3.929	0.523	มาก
ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและ สิ่งแวดล้อม	4.004	0.914	มาก	3.865	0.577	มาก
รวม	4.047	0.687	มาก	3.893	0.467	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.047$, S.D. = .687) โดยพบว่า ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ($\bar{X} = 4.113$, S.D. = .677) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาคือ ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.095$, S.D. = .772) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ($\bar{X} = 3.994$, S.D. = .716)

ส่วนผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.893$, S.D. = .467) โดยพบว่า ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ($\bar{X} = 3.935$, S.D. = .574) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาคือ ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.929$, S.D. = .523) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.815$, S.D. = .747)

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของบุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของบุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ตำแหน่งงาน อายุงาน และการเข้าร่วมกิจกรรม CSR พบว่าปัจจัยตำแหน่งงาน และปัจจัยการเข้าร่วมกิจกรรม CSR ไม่มีผลต่อการดำเนินการตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยภาพรวม ส่วนปัจจัยอายุงาน มีผลต่อการดำเนินการตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P = .006$) ดังแสดงในตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จำแนกตามตำแหน่งงาน

(n=433)

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม แนวคิด CSR	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี	ผู้บริหาร	82	4.113	.677	2.829	.005*
	ผู้ปฏิบัติงาน	351	3.896	.612		
ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็น ธรรม	ผู้บริหาร	82	4.024	.744	2.289	.023*
	ผู้ปฏิบัติงาน	351	3.815	.747		
ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการ ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	ผู้บริหาร	82	4.034	.705	1.883	.062
	ผู้ปฏิบัติงาน	351	3.876	.573		
ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค	ผู้บริหาร	82	3.994	.716	1.102	.273
	ผู้ปฏิบัติงาน	351	3.901	.549		
ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	ผู้บริหาร	82	4.042	.758	1.199	.233
	ผู้ปฏิบัติงาน	351	3.935	.574		
ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	ผู้บริหาร	82	4.095	.772	1.848	.068
	ผู้ปฏิบัติงาน	351	3.929	.523		
ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	ผู้บริหาร	82	4.004	.914	1.318	.191
	ผู้ปฏิบัติงาน	351	3.865	.577		
ในภาพรวม	ผู้บริหาร	82	4.047	.687	1.922	.058
	ผู้ปฏิบัติงาน	351	3.893	.467		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ในภาพรวมบุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ไม่แตกต่างกัน ($P = .058$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อ

สังคม (CSR) ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P = .005$ และ $.023$ ตามลำดับ) โดยด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม กลุ่มผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของผู้บริหาร จำแนกตาม อายุงาน และการเข้าร่วมกิจกรรม CSR ของบุคลากร

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามแนวคิด CSR	ข้อมูลทั่วไป	
	อายุงาน	การเข้าร่วมกิจกรรม CSR ของบุคลากร
ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี	.006*	.636
ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม	.022*	.566
ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน อย่างเป็นธรรม	.001*	.256
ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค	.354	.947
ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	.118	.678
ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	.001*	.291
ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนิน การด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	.244	.703
โดยภาพรวม	.009*	.596

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P = .009$) โดยด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม และด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P = .006, .022, .001$ และ .001 ตามลำดับ)

ส่วนการเข้าร่วมกิจกรรม CSR ของบุคลากร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิด CSR	การรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)
นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี	.489**
การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม	.430**
การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	.472**
ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค	.485**
การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	.554**
การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	.493**
การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	.369**
ในภาพรวม	.578**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ในภาพรวม บุคลากรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.578$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยตำแหน่งงานและปัจจัยการเข้าร่วมกิจกรรม CSR ไม่มีผลต่อการดำเนินการตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) อาจเป็นเพราะบุคลากรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

ต่างเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และรับรู้ถึงความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ที่มุ่งหวังให้การดำเนินงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานแล้วสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง และปัจจัยการเข้าร่วมกิจกรรม CSR ไม่มีผลต่อการดำเนินการตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กล่าวคือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ทำให้บุคลากรของ กฟผ. เกิดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการดำเนินงานตามแนวคิด CSR ของ กฟผ. แม้จะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ต่าง ๆ ที่ กฟผ.

โดยปัจจัยอายุงานมีผลต่อการดำเนินการตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) โดยบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า มีการรับรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของ กฟผ. มากกว่า และมีความผูกพันกับองค์กรในระยะเวลาที่นานกว่า จึงสามารถเข้าไปแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของ กฟผ. ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในการบรรเทาทุกข์ ช่วยเหลือ และปรับความเข้าใจที่ดีให้เกิดขึ้น

สรุปผลและเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยอันจะนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ให้สามารถตอบสนองต่อสังคมโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กฟผ. ควรกำหนดนโยบายการดำเนินงานที่มุ่งผลประโยชน์ของสังคมที่จะได้รับเป็นหลักโดยไม่เอาวัดเอาเปรียบผู้บริโภค เพื่อแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเกื้อหนุนที่ กฟผ. มีต่อสังคม
2. ควรมีนโยบายการสื่อสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ให้ประชาชนทั่วไปได้รับรู้และเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผน / กิจกรรม / โครงการการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการทำให้ กฟผ. สามารถเข้าถึงและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และสามารถสร้างความร่วมมือในการพัฒนาประเทศ
3. ควรมีนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้เกิดค่านิยมองค์กรร่วมกัน จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีความแน่นแฟ้น พึงยึดแสดงออกแต่สิ่งดี ๆ
4. ควรมีนโยบายส่งเสริมและปลูกฝังให้พนักงานทุกคนมีความตระหนักในการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายด้วยความซื่อสัตย์เป็นธรรม รวมถึงการมีจิตสำนึกที่ดีต่อส่วนรวม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. สนับสนุนให้พนักงานที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม CSR เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม CSR ต่างๆ ของ กฟผ. และเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของ กฟผ. ต่อไป
2. สนับสนุนการทำกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้คนในชุมชน และสังคม เห็นว่า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีความจริงจังทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องจริงจัง
3. ควรมีการณรงค์เกี่ยวกับการใช้ไฟฟ้าอย่างประหยัดควบคู่กับการประชาสัมพันธ์การใช้ไฟฟ้าให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ กฟผ. ได้จัดขึ้น

ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ในครั้งนี้เป็นการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น จึงควรศึกษาการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของหน่วยงานอื่น ๆ เช่น การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ตลอดจนหน่วยงานผลิตกระแสไฟฟ้าของภาคเอกชนต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อรวบรวมนำผลที่ได้มาใช้ประกอบการวางแผนการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) แบบมีบูรณาการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2552). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ประสาธน์ มีเต็ม. (2556). คำถามต่อเหตุผลในการขึ้นค่า Ft รอบใหม่ (ม.ค.- เม.ย. 56) (Online). <http://www.manager.co.th/daily/viewnews.aspx?NewsID=9560000002239>, 7 มกราคม 2556.
- สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. 2555. รายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม โครงการโรงไฟฟ้าพลังงานความร้อน. กรุงเทพมหานคร: แอร์เซฟ.
- อนันตชัย ชูประถม. (2550). CSR จากแนวคิดสู่วิธีปฏิบัติ. *Productivity World*. November - December: 25-30.
- อภิญา แจ่มแจ้ง. (2551). วัฒนธรรมองค์กรในองค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อิฐบูรณ์ อ้นวงษา. (2556). นโยบายพลังงานไร้ทิศทาง. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพฯธุรกิจ.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychology Testing*. 5th ed. New York: Harper Collins.
- Hinkle, D. E., Wiersma, W. and Jurs, S. G. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston: Houghton Mifflin.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities." *Education and Psychological Measurement* 30 (3): 607-609.
- Likert, R.M. (1970). *New Patterns of Management*. New York: McGraw – Hill.