

อิทธิพลของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

Influences of Socially Responsible Leadership and Organizational Citizenship Behavior on CSR Activities Participation of Employee of Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited

ชลิตา มัจฉภูมิ¹ และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์²

Chalita Mitchapoom¹ and Phiphat Nonthanathorn²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 270 คน

ผลการวิจัยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.382 – 0.785 จากการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าความแปรปรวนที่สามารถถูกอธิบายและทำนายโดยภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมร้อยละ 48 และภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมยังมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าความแปรปรวนที่สามารถถูกอธิบายโดยภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ร้อยละ 67 นอกจากนี้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การยังมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าดัชนีความเหมาะสม $\chi^2/df = 0.688$, CFI = 0.998, NNFI = 0.996, RMSEA = 0.035 และ 90% CI for RMSEA = 0.00

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม

¹ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

¹ Master of Business Administration, Major field: Business Administration, Faculty of Business Administration, Kasetsart University.

²อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

² Assistant Professor Department of Management, Faculty of Business Administration, Kasetsart University.

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the relationship among socially responsible leadership, organizational citizenship behavior and participation in CSR of employee of Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited, 2) to study the influence of socially responsible leadership on organizational citizenship behavior of employee of Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited, 3) to study the direct and indirect effect of socially responsible leadership and direct effect of organizational citizenship behavior on participation in CSR of employee of Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited, and 4) to study the influence of organizational citizenship behavior on participation in CSR of employee of Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited. Sample was employee of Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited and sample size was 270.

The results found that correlation coefficient among observable variables were 0.382 – 0.785. From structural equation modeling found that socially responsible leadership had influence on organizational citizenship behavior with significantly and the variance predicted by socially responsible leadership with 48 percent. And socially responsible leadership had influence on participation in CSR with significantly and had indirect effect via organizational citizenship behavior with significantly and variance predicted by socially responsible leadership and organizational citizenship behavior at 67 percent. Finally, organizational citizenship behavior had direct effect to participation in CSR with significantly. Fit indices of the model were $\chi^2/df = 0.688$, CFI = 0.998, NNFI = 0.996, RMSEA = 0.035 และ 90% CI for RMSEA = 0.00

Key words: socially responsible leadership, organizational citizenship behavior, CSR participation

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์การส่วนใหญ่มุ่งเน้นที่จะพัฒนาองค์การไปสู่ความยั่งยืน แต่การประกอบธุรกิจของบริษัทนั้นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับหลายภาคส่วน การดำเนินธุรกิจเพื่อแสวงกำไรเพียงอย่างเดียว อาจไม่ใช่หลักประกันของการเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อการดำเนินธุรกิจนั้น ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้การบริหารงานขององค์การต่างให้ความสำคัญกับผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นในการวางแผนและดำเนินการต่างๆ ทั้งในด้านการผลิตและบริการ จึงมุ่งเน้นดำเนินการภายใต้หลักคุณธรรมโดยรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและสังคมส่วนรวม ซึ่งทำให้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การเข้ามามีบทบาทสูงสำหรับการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน (สถาบันพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน, 2556)

ความรับผิดชอบต่อสังคมจึงกลายเป็นประเด็น

สำคัญที่องค์กรทั่วโลก รวมถึงองค์กรต่างๆ ในประเทศไทย ให้ความสนใจ เพราะความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ เป็นการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์การซึ่งคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์การ ที่ดำเนินการภายใต้หลักจริยธรรมและการจัดการที่ดี เพื่อไปสู่การพัฒนาองค์การที่ยั่งยืน จึงทำให้การสร้างการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับองค์การ โดยหนึ่งในปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความร่วมมือในความรับผิดชอบต่อสังคมคือ ผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมเป็นภาวะผู้นำที่เน้นคำนึงในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมีแนวคิดที่คล้ายกับภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม โดยที่มีการตัดสินใจในทางธุรกิจนอกเหนือจากผลประโยชน์ต่อองค์การหรือผู้ถือหุ้น รวมทั้งมีการคำนึงถึงผู้ที่มีส่วนได้เสียทั้งหมด (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2558)

นอกจากผู้นำแล้วยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมอีกมากมาย หนึ่งในนั้นคือบุคลากรขององค์กร ซึ่งบุคลากรนั้นเป็นตัวแปรสำคัญสำหรับทุกองค์กร เพราะประสิทธิภาพขององค์กรเกิดขึ้นจากบุคลากรขององค์กร ทำให้เรื่องพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่สามารถมองข้ามไปได้ โดยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรถือได้ว่ามีส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กร

บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เป็นหนึ่งในองค์กรรัฐที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสินทรัพย์ด้วยคุณภาพในระบบสถาบันการเงิน โดยช่วยฟื้นฟูธุรกิจอสังหาริมทรัพย์โดยการพัฒนาริมทรัพย์สินรอกการขายที่มีศักยภาพให้เป็นสินค้าที่ได้มาตรฐานเป็นที่ต้องการของตลาด บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งมีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาไปสู่ความยั่งยืน และในปัจจุบันบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ได้มีการสนับสนุนโครงการเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความมุ่งมั่นส่งเสริมให้ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านการศึกษา ด้านการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบความเดือดร้อน ส่งเสริมด้านกีฬา ดนตรี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การปลูกป่า และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อีกทั้งการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล (บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน), 2560)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นรวมทั้งเป็นแนวทางในการเพิ่มการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

และการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) และส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากยิ่งขึ้น

2. สามารถนำผลวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน เพื่อเป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

ทบทวนวรรณกรรม

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility) หรือ CSR หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรที่ให้ความสำคัญและคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรและทรัพยากรที่อยู่นอกองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อองค์กรและต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถอยู่

ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน โดยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร (สถาบันไทยพัฒนา มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2551) ซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมช่วยสร้างความไว้วางใจแก่ผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งความไว้วางใจเป็นรากฐานสำคัญของทุกองค์การ ซึ่งกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นตัวช่วยสนับสนุนความน่าเชื่อถือขององค์กรมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมก็จะมีภาพลักษณ์ที่แข็งแกร่ง ไม่สามารถที่จะลอกเลียนได้หรือเป็นสิ่งที่ลอกเลียนได้ยาก

ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีแนวคิดค่านิยมที่เน้นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมีแนวคิดที่คล้ายกับภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้นำต้องคำนึงถึงผลกระทบที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย สังคมและสิ่งแวดล้อมในทุกขั้นตอนในการตัดสินใจ ซึ่งค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมเปรียบเสมือนแนวคิดหลักของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถเชื่อมต่อกับวิสัยทัศน์ที่มีค่านิยมทางอุดมคติที่แข็งแกร่งและภาพจินตนาการที่มีพลัง ซึ่งผู้นำเหล่านี้ยังสามารถกระตุ้นให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาที่พบเจอ และเน้นการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการทำงานที่ยอดเยี่ยม ซึ่งผู้นำเหล่านี้ยังสามารถสร้างความเชื่อมั่นของผู้ตาม สร้างแรงจูงใจ สร้างความไว้วางใจ และสร้างการดึงดูดทางอารมณ์ นอกจากนี้ผู้นำที่มีค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมจะส่งผลกระทบต่อวิสัยทัศน์และความเชื่อตรง ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมและคุณลักษณะต่างๆ ซึ่งในขณะเดียวกันค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตามจะส่งผลกระทบต่อค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตามด้วยเช่นกัน (Waldman, 2007 และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2558)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่เกิดขึ้นจากความสมัครใจเพื่อเป็นการสนับสนุนหรือทำให้้องค์การมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งการกระทำหรือพฤติกรรมนั้นเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร (Organ, 1988 และ ชูติมา มาลัย, 2552) โดยแนวคิด

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ Organ (1988) ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 5 รูปแบบ ดังนี้ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) และ 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) โดยพฤติกรรมทั้ง 5 รูปแบบนี้ ถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรให้ดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Organ, 1988)

การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่ได้รับ การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล เพื่อการพัฒนาองค์กรให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2553) สำหรับแนวคิดการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมในงานวิจัยนี้ใช้แนวคิดของ Cohen และ Uphoff (1980) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Cohen และ Uphoff, 1980)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศศิเพ็ญ เพ็ชรขาว (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด มหาชน ในจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี และ นครปฐม” ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับแนวคิดการมีส่วนร่วมที่ใช้แนวคิดของ Cohen and Uphoff (1981) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี และนครปฐม จำนวน 206 คน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ระดับการรับรู้และระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมของพนักงานคือ

อายุของพนักงาน

พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย” เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สำหรับแนวคิดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ใช้แนวคิดของ Organ (1988) การวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ ข้อมูล และกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 400 คน จาก บริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่มีอิทธิพลทางตรงต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ จึงทำให้ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมส่งผลทาง อ้อมให้พนักงานแลกเปลี่ยนกับองค์การโดยการแสดง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การผ่านความผูกพัน ต่อองค์การ สรุปได้ว่าภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมของ ผู้นำส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การและส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ และ สุรมน ไทยเกษม (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อ สังคมของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์” เป็นการศึกษา เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับแนวคิดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ใช้แนวคิดของ Organ (1988) และแนวคิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับ รับผิดชอบต่อสังคมใช้แนวคิดของ Cohen และ Norman

(1980) การวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะ ผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญ และภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

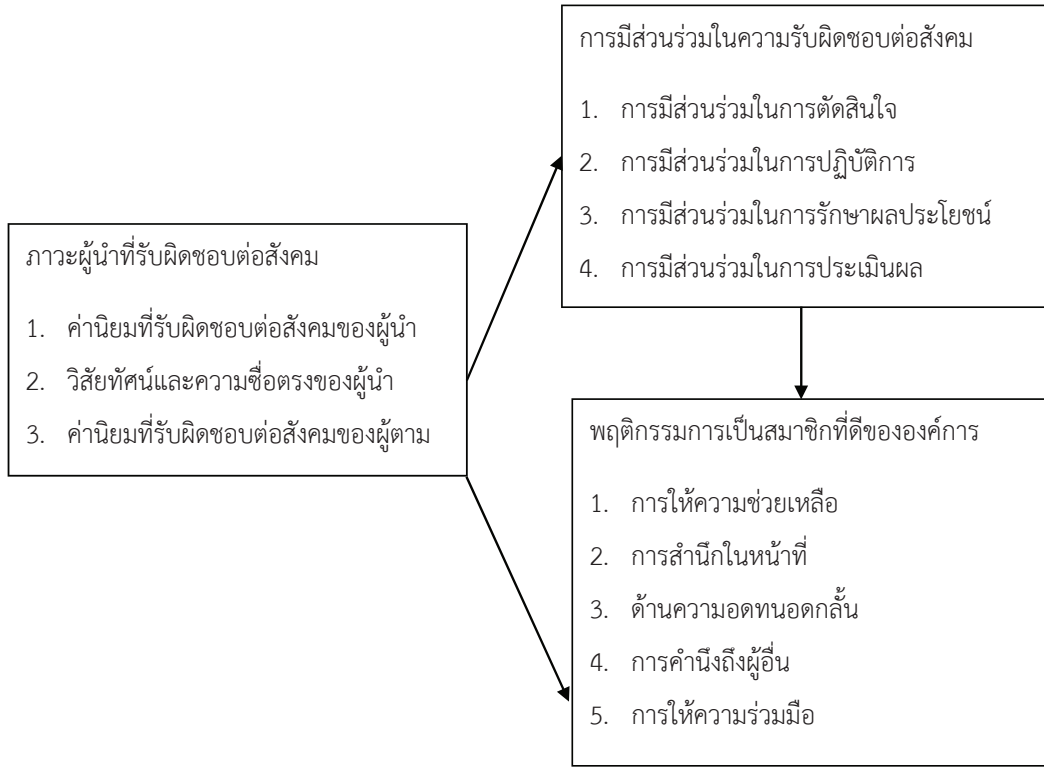
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ภาวะ ผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Leadership: SRL) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) และการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม (Participation: PAR)

ตัวแปรภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมใช้แนวคิด ของ Waldman (2007) และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2559) ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ค่านิยม ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำ (SRL01) วิสัยทัศน์และความซื่อตรงของผู้นำ (SRL02) และค่านิยมความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตาม (SRL03)

ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใช้แนวคิดขององค์การของ Organ (1998) ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (OCB01) พฤติกรรมทำนุในหน้าที่ (OCB02) พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น (OCB03) พฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น (OCB04) และพฤติกรรมการให้ความ ร่วมมือ (OCB05)

ตัวแปรการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม ใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen และ Uphoff (1980) ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (PAR01) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การ (PAR02) การมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ (PAR03) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (PAR04)

กรอบแนวคิดวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญในทาง

สถิติ

สมมติฐานที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติ

การเก็บข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 830 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ซึ่งเป็นไปตามสูตรของ Taro Yamane โดยได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 270 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

ตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา หรือค่า IOC ของแบบสอบถามเพื่อพิจารณาคุณภาพของข้อคำถาม ด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค พบว่าแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.96 โดย ด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

การทดสอบความน่าเชื่อถือทางโครงสร้างของตัวแบบมาตรวัดพบว่า ตัวแบบมาตรวัดของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) ตัวแบบมาตรวัดของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) และตัวแบบมาตรวัดของการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม (PAR) ของพนักงาน

บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีค่า λ ที่มีความสำคัญทางสถิติทุกค่าซึ่งแสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าและมีค่า AVE (ρ_v) เท่ากับ 0.69, 0.65 และ 0.75 ตามลำดับ และค่าความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (ρ_c) เท่ากับ 0.87, 0.90 และ 0.87 ตามลำดับ

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง

จากการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) และการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม (PAR) พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.632 – 3.936 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่สังเกตได้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าระหว่าง 0.400 – 0.607 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทุกตัวแปร ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	SRL01	SRL02	SRL03	OCB01	OCB02	OCB03	OCB04	OCB05	PAR01	PAR02	PAR03	PAR04
SRL01	1											
SRL02	0.677**	1										
SRL03	0.662**	0.718**	1									
OCB01	0.517**	0.511**	0.554**	1								
OCB02	0.504**	0.552**	0.559**	0.662**	1							
OCB03	0.510**	0.462**	0.466**	0.652**	0.611**	1						
OCB04	0.400**	0.460**	0.498**	0.614**	0.631**	0.596**	1					
OCB05	0.516**	0.542**	0.607**	0.726**	0.714**	0.631**	0.691**	1				
PAR01	0.553**	0.481**	0.519**	0.646**	0.560**	0.548**	0.529**	0.557**	1			
PAR02	0.424**	0.414**	0.452**	0.609**	0.558**	0.550**	0.606**	0.603**	0.740**	1		
PAR03	0.446**	0.424**	0.424**	0.570**	0.558**	0.588**	0.538**	0.507**	0.730**	0.775**	1	
PAR04	0.392**	0.382**	0.417**	0.531**	0.549**	0.543**	0.538**	0.495**	0.731**	0.785**	0.783**	1
M	3.865	3.918	3.889	3.844	3.912	3.677	3.800	3.926	3.669	3.705	3.636	3.632
SD	0.681	0.707	0.730	0.675	0.622	0.625	0.802	0.709	0.761	0.707	0.722	0.721

หมายเหตุ : N = 270, ** p < 0.01

ดีขององค์การกับการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าระหว่าง 0.495 - 0.646 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทุกตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าระหว่าง 0.392 - 0.553 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทุกตัวแปร

0.01) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม (PAR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($OCB \leftrightarrow PAR, \phi = 0.814, p < 0.01$) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับปัจจัยด้านการมี

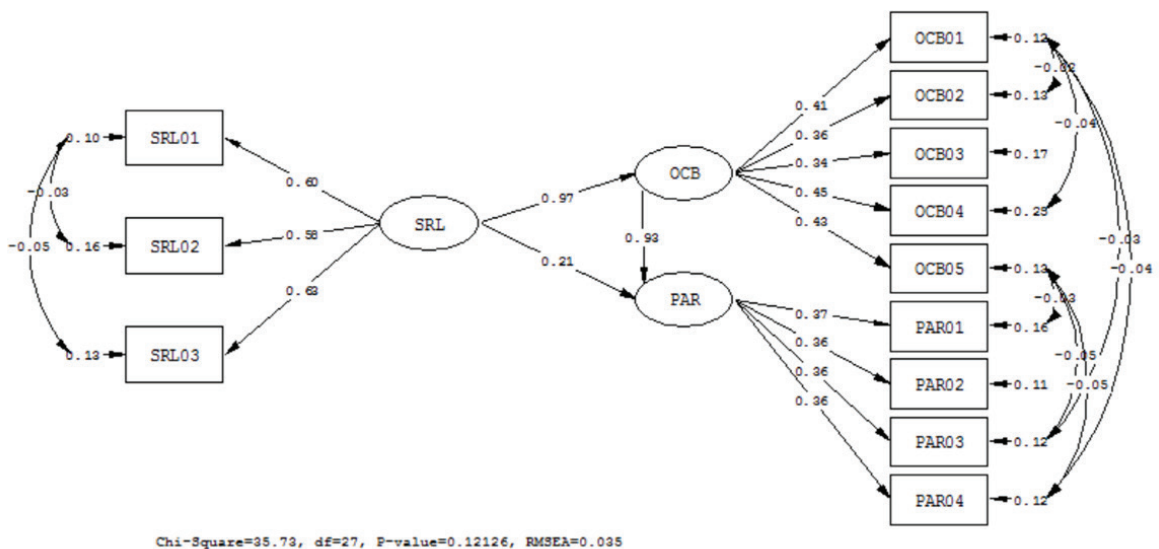
ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม

ตัวแปร	SRL	OCB	PAR
SRL	1		
OCB	0.751**	1	
PAR	0.724**	0.814**	1

หมายเหตุ : $N = 270, ** p < 0.01$

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($SRL \leftrightarrow OCB, \phi = 0.751, p <$

ส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม (PAR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($SRL \leftrightarrow PAR, \phi = 0.724, p < 0.01$) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1



ภาพ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์ของอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม

ETA	KSI → ETA	ETA → ETA	DE	IE	TE	R ²
PAR	SRL → PAR		0.21**	0.51**	0.72**	
		OCB → PAR	0.93**		0.93**	0.676
OCB	SRL → OCB		0.97**		0.97**	0.484

หมายเหตุ: ** = $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) และการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม (PAR) พบว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE = 0.97, p < 0.01$) และมีค่าความแปรปรวนที่สามารถถูกอธิบายและทำนายโดยภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมร้อยละ 48 ($R^2 = 0.48$) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม (PAR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE = 0.21, p < 0.01$) และมีอิทธิพลทางอ้อม (IE) ผ่านทางปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($IE = 0.51$) และมีค่าความแปรปรวนที่สามารถถูกอธิบายโดยภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ร้อยละ 67 ($R^2 = 0.67$) และเมื่อรวมค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง 0.21 กับอิทธิพลทางอ้อม 0.51 จะได้เท่ากับ 0.72 ซึ่งสอดคล้องกับค่า Phi (0.72) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ 3

นอกจากนี้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) อิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม (PAR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE = 0.93, p < 0.01$) ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถทำนายการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ 4

และมีค่าดัชนีความเหมาะสม $X^2 / df = 0.688$, $CFI = 0.998$, $NNFI = 0.996$, $RMSEA = 0.035$ และ 90% CI for RMSEA = 0.00

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ค่าความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมถูกอธิบายโดยภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ร้อยละ 67 และภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ร้อยละ 48

ผู้นำที่มีค่านิยมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะส่งผลไปถึงวิสัยทัศน์และความเชื่อตรงของผู้นำ และค่านิยมความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำยังส่งผลต่อค่านิยมความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตามอีกด้วย จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมนั้นจะส่งผลไปยังการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยเช่นกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทั้ง 4 ข้อ

ผลการวิจัยที่ได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ นนทนาธรณ์ และ สุรมน ไทยเกษม (2560) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม

พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมและพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมส่งผลในทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรยังส่งผลในทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจากผลการวิจัยนี้บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารตั้งแต่ระดับต้นขึ้นไปมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมให้มากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะส่งผลไปยังค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตาม และยังคงมีการสื่อสารวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมยังควรส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทุกๆ ด้าน เพื่อเป็นการยกระดับ

การมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมและพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเลือกศึกษาภาวะผู้นำรูปแบบอื่นว่าส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมหรือไม่ เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำใฝ่บริการ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นต้น
2. การวิจัยในครั้งนี้ประชากรคือพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขนาดของประชากร โดยไม่ได้ศึกษาเฉพาะสำนักงานใหญ่ของบริษัท แต่ควรศึกษากับสาขาย่อยอื่นของบริษัทด้วย เพื่อเป็นการศึกษาที่ครอบคลุมทั้งบริษัทอย่างแท้จริง
3. การวิจัยในครั้งนี้มีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานผ่านพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในการวิจัยครั้งต่อไปควรหาว่าภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านปัจจัยด้านอื่นๆ อีกหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- ชุติมา มาลัย. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*. 2 (3): 32.
- บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). (2560). รายงานประจำปี 2560. กรุงเทพมหานคร : บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) .
- บุษยา วีรกุล. (2558). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์. (2560). ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย. *วารสารสมาคม นักวิจัย*, 22(2), 204 - 217.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: LIFE Model*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. (2559). *การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร การสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ และ สุรมน ไทยเกษม. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 22(1), 244-253.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2553. การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- ศศิเพ็ญ เพ็ชร์ขาว. (2558). *การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด มหาชน ในจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี และนครปฐม*. รายงานการประชุมวิชาการและนำเสนอผลการวิจัยระดับชาติและนานาชาติในกลุ่มระดับชาติ ด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, 2.6: 494-505.
- สถาบันไทยพัฒน์มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์. (2551). *Thai Corporate Social Responsibility*. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2560. จาก Thai CSR Network : www.thaicr.com
- สถาบันพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน. (2556). *ความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อความยั่งยืนขององค์กร*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม.

References

- Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited. (2017). *Annual Report 2017*. Bangkok: Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited. (in Thai).
- Baron, A. R. & Greenberg, J. (2003). *Organizational Behaviour in Organization*. Understanding and managing the human side of work. Canada: Prentice Hall.
- Cohen, J.M & Uphoff, N.T. (1980). *Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity*, *World Development*, 8: 213-235.
- _____. (1981). *Rural Development Participation: Concept and Measure For Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies*. New York: Cornell University Press.

- Dubrin, Andrew J. (2000). *Essentials of Management*. (5th ed). New York : South – Western. College Puvlishing.
- _____ (2007). *Leadership Research: Findings, Practice, and Skills* (5th ed). Houghton Mifflin Company, Boston.
- Graham, J. W. (1991). *An essay on organizational citizenship behavior*. Employee Responsibilities and Rights Journal, 4(4), 249-270.
- Nonthanathorn, Phiphat. (2015). *Operational Leadership: LIFE Model*. (2nd ed.). Bangkok: Social Enterprise Leadership Center. (in Thai).
- _____ (2016). *Corporate Social Responsibility Management: Creating Sustainable Competitive Advantage*. (2nd ed.). Bangkok: Social Enterprise Leadership Center. (in Thai).
- Nonthanathorn, Phiphat and Thaikasame, Suramon. (2017). *Influences of Socially Responsible Leadership and Organizational Citizenship Behavior on CSR Activities Participation of Employee of Government Housing Bank*. Journal of Researcher Association, 22(1), 244-253. (in Thai).
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Goods Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Book.
- Organ, D. W. and M. Konovsky. (1989). *Cognitive vs Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior*. Journal of Applied Psychology, 74:157-164.
- Phillip Kotler and Nancy Lee. (2005). *Corporate Social Responsibility*. Published by John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey
- Pless, Nicola M. (2007). *Understanding Responsible Leadership: Role Identity and Motivational Drivers*. Journal of Business Ethics, 74:437-456.
- Sakdanuwatwong, Pornchai. (2017). *Socially Responsible Leadership Influencing to Organizational Citizenship Behavior of Employee in the Sustainable Development Company of Thailand*. Journal of Researcher Association, 22(2), 204 - 217. (in Thai).