การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

Employee engagement on Corporate Social Responsibility (CSR) of Industrial Park 304 Prachin Buri

ศิราณี คงสวัสดิ์

SIRANEE KONGSAWAD

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2559

การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

Employee engagement on Corporate Social Responsibility (CSR) of Industrial Park 304 Prachin Buri

ศิราณี คงสวัสดิ์

SIRANEE KONGSAWAD

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อวิทยานิพนธ์	การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี
ชื่อ นามสกุล	นางศิราณี คงสวัสดิ์
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา	การจัดการ
คณะ	บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.อมร ถุงสุวรรณ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร)

Thaiyaset P.

.....กรรมการ

(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

.....กรรมการ

(ดร.อมร ถุงสุวรรณ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ดร.ปริญญา มากลิ่น)

วันที่ 30 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

ชื่อวิทยานิพนธ์	การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี
ชื่อ สกุล	นางศิราณี คงสวัสดิ์
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา และคณะ	การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาการรับรู้ข้อมูลการดำเนินกิจกรรม และปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่า

การรับรู้ข้อมูลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ การรับรู้มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.44) การรับรู้ข้อมูลโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .347) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ข้อมูลด้านนโยบายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (r = .295) ซึ่งผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่เหมาะสมที่ใช้พยากรณ์การรับรู้ข้อมูลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน พบว่า การรับรู้ข้อมูลด้านนโยบาย มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่า p-value เท่ากับ .012 แสดงว่าด้านนโยบาย เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับการรับรู้ข้อมูลของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยการรับรู้ข้อมูลด้านนโยบาย มีค่า Tolerance เท่ากับ .704 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 1.420 ด้านการวางแผน มีค่า Tolerance เท่ากับ .617 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 1.621 และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม มีค่า Tolerance เท่ากับ .532 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 1.881 แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ข้อมูลด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม ไม่เกินความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เนื่องจากมีค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า .2 และค่า VIF ไม่เกิน 10 และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่

ส่งผลต่อระดับการรับรู้ข้อมูลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในรูปแบบคะแนนดิบ (B) มีค่าเท่ากับ .298, .168 และ .201 แสดงว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ ด้านนโยบาย (X_1) ด้านการวางแผน (X_2) และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม (X_3) โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับการรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมร้อยละ 11.00

ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.94, S.D. = 1.22) ระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .855) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมพบว่า ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการเข้าฝึกอบรม และการเข้าร่วมกิจกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (r = .773) และ (r = .841) ซึ่งผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่เหมาะสมที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่า การเข้าร่วมกิจกรรม และการเข้าฝึกอบรม มีอิทธิพลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่า p-value เท่ากับ .000 และ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า การเข้าร่วมกิจกรรม และการเข้าฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการเข้าฝึกอบรม มีค่า Tolerance เท่ากับ .225 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 4.450 ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม มีค่า Tolerance เท่ากับ .259 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 3.858 และด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม มีค่า Tolerance เท่ากับ .193 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 5.185 แสดงให้เห็นว่าการเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม และการเป็นสมาชิกลุ่ม ไม่เกินความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เนื่องจากมีค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า .2 และค่า VIF ไม่เกิน 10 และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) มีค่าเท่ากับ .157, .391 และ .028 แสดงว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานได้แก่ ด้านการเข้าฝึกอบรม (X_4) ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม (X_5) และด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม (X_6) โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมร้อยละ 72.70

คำสำคัญ : การรับรู้ การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบต่อสังคม

Thesis title	Employee engagement on Corporate Social Responsibility (CSR) of Industrial Park 304 Prachin Buri
Author	Mrs. Siranee Kongsawad
Degree	Master of Business Administration
Study Field	Management, Faculty of Business Administration
Academic year	2016

Abstracts

The purposes of this research were to investigate the perception on activity maneuver and supporting factors regarding employees' participation in Corporate Social Responsibility (CSR). The sample consisted of 250 employees of Prachin Buri Industrial Estate 304, Prachin Buri Province. The research results are as follows.

The employees' perception on activity maneuver information in CSR in the overall was at the highest level ($\overline{X}$= 4.62, S.D. = 0.44). The overall perception on the information had a statistically significant positive relationship with employees' participation at the .01 level (r = .347). When considering each aspect, the perception on activity information positively correlated with participation in CSR activities at the .01 level of significance (r = .295). The results of the appropriate model analysis used to forecast the employees' perception on CSR activity indicated that the perception of policy information had a p-value of .012, meaning that the policy factor could predict the employees' information perception at 0.05 statistical significance with a tolerance of .704, the VIF was 1.420. As for the planning aspect, the tolerance value was .617 with the VIF value of 1.621, and the activity guideline aspect had its tolerance value of .532 with the VIF value of 1.881. This means that the perception regarding policy, planning, and guideline aspects was not beyond the Multicollinearity variables because their tolerance values were not lower than .2 and VIF did not exceed 10. Also, the results of the regression coefficient analysis of factors affecting the information perception on CSR activities in the form of raw scores (B) were .298, .168, and .209 indicating that the

variables predicting the perceived social responsibility included policy (X_1), planning (X_2), and activity guidelines (X_3), and the three variables can together predict the level of awareness of CSR activities. These three factors could jointly predict the information perception on CRS at 11 percent.

Factors promoting the employee participation on social responsibility were generally at a moderate level ($\overline{X}$ = 2.94, S.D. = 1.22) and there was a statistically significant positive correlation with employee participation at the .01 level (r = .855). When looking at each aspect, it was found that factors promoting the employee participation in training and activities were positively related to the social responsibility aspect statistically significant at .01 (r = .773) and (r = .841). The results of the analysis of the appropriate models used to predict the factors contributing to employee participation showed that employees' activity and training participation had the positive influence on CSR activities with p-value of .000 and .001, which was less than 0.05 indicating that their attendance could predict promoting factors of the employee participation statistically significant at the .05 level. This means activity and training participation factors could contribute to the promotion of employee participation statistically significant at the .05 level. While the training had a tolerance value of .225, the VIF value of 4.450, the activity participation had a tolerance value of .259, the VIF value of 3.858. As for being a group member, the tolerance ship was .193 with the VIF value of 5.185 showing that participating in training and membership did not go beyond the Multicollinearity due to the tolerance value of not less than 2 and VIF value of not more than 10. The result of the regression coefficient analysis of factors affecting the level of factors contributing to employee participation on CSR operations were .157, .391, and .028 showing that the predicting variables of the employee participation promotion were training (X_4), and participation (X_5), and group membership (X_6). The three variables could predict the level of factors contributing to employees' participation on CRS at 72.70%

Keywords: perception, participation, Corporate Social Responsibility

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.อมร ถุงสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา และข้อแนะนำ สอดแทรกทักษะ ความรู้ รวมถึงประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งกรุณาให้คำปรึกษา และคำแนะนำ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้ และประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย

ขอขอบคุณพนักงานของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยสำนึกในพระคุณของบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว ที่ให้การส่งเสริมและผลักดัน และให้กำลังใจจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วย คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง

ศิราณี คงสวัสดิ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ ก

ABSTRACT ค

กิตติกรรมประกาศ จ

สารบัญ ฉ

สารบัญตาราง ฌ

สารบัญภาพ ฎ

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ 3

1.3 สมมติฐานการวิจัย 3

1.4 ขอบเขตของการศึกษา 4

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

1.7 นิยามศัพท์ 6

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ 8

2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม 12

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม 17

2.4 ข้อมูลทั่วไปและลักษณะการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี 26

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 27

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3. วิธีดำเนินการวิจัย
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 38
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 39
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 40
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 43
ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 46
ตอนที่ 3 ระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม 50
ตอนที่ 4 ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 54
ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน 59
5. สรุปผล และข้อเสนอแนะ
5.1 สรุปผลการวิจัย 69
5.2 อภิปรายผลการวิจัย 74
5.3 ข้อเสนอแนะ 77
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 78
บรรณานุกรม 79

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 86

ภาคผนวก ข จดหมายแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ 92

ภาคผนวก ค การประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) 98

ภาคผนวก ง ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) 103

ภาคผนวก จ จดหมายขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัย 108

ประวัติการศึกษาและการทำงาน 109

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	40
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	43
4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการรับรู้	46
4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการรับรู้ข้อมูลด้านนโยบาย	47
4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการรับรู้ข้อมูลด้านการวางแผน	48
4.5	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการรับรู้ข้อมูลด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม	49
4.6	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน	50
4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการเข้าฝึกอบรม	51
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม	52
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม	53
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม	54
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	55
4.12	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	56
4.13	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	57
4.14	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล ของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.15	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	59
4.16	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการรับรู้มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	60
4.17	ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของระดับการรับรู้ ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	61
4.18	ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของระดับการรับรู้ ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	62
4.19	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	63
4.20	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	64
4.21	ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	65
4.22	ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของระดับการรับรู้ ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	66
4.23	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	68

สารบัญภาพ

ภาพ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นแนวคิดที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ ซึ่งมีหลักการโดยรวมว่าการดำเนินธุรกิจควรให้ความใส่ใจต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการเติบโตของธุรกิจ เพราะการดำเนินธุรกิจในลักษณะนี้เชื่อว่าจะสามารถนำไปสู่ “การพัฒนาอย่างยั่งยืน” (Sustainable Development) ที่แท้จริง และด้วยเป้าหมายของการไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนนี้เอง ทำให้เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมไม่ได้จำกัดอยู่เพียงเรื่องของการให้ความช่วยเหลือการบริจาค หรือจิตอาสาเท่านั้น องค์กรต้องรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการกำกับดูแลกิจกรรมที่ดี การประกอบกิจการด้วยความเป็นธรรม การเคารพสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม และการจัดการสิ่งแวดล้อม อีกด้วยยิ่งไปกว่านั้น สำหรับองค์กรที่ทำธุรกิจแบบข้ามชาติ การดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมกำลังกลายเป็นเงื่อนไขในการทำธุรกิจในปัจจุบัน บริษัทจดทะเบียนต้องพบกับความกดดันจากผู้ลงทุนหรือกองทุนที่ใส่ใจในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาลของบริษัทที่จะลงทุน ทั้งนี้เพราะประเด็นต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความเสี่ยงของธุรกิจและความยั่งยืนขององค์กร (มรกต พรพิบูลย์ : 2558)

องค์กรธุรกิจส่วนใหญ่ที่ประสบปัญหาในการขับเคลื่อนงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมักมีสาเหตุมาจากการขาดช่องทางหรือพื้นที่สำหรับให้พนักงานได้เข้ามีส่วนร่วม ข้อค้นพบในหลายกรณีชี้ให้เห็นว่า แม้องค์กรธุรกิจหนึ่งๆ จะได้ดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมสู่ภายนอกจนได้รับรางวัลต่างๆ มากมาย หากแต่พนักงานในองค์กรมิได้มีความรู้สึกภาคภูมิใจหรือมีส่วนในความสำเร็จร่วมกับองค์กรนั้นๆ ด้วย การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจ ผู้นำองค์การจะต้องให้พนักงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยเริ่มจากการสร้างกระบวนการเรียนรู้การตัดสินใจ และการลงมือปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และพัฒนาเป็นจิตสำนึกที่จะมุ่งมั่นทำกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง (นิภา วิระยะพิพัฒน์ : 2552) นอกจากนี้ยังจะต้องมีการสื่อสารให้ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงพนักงานระดับล่างมีความรู้ไปใน

แนวทางเดียวกัน แม้ว่าเงื่อนไขความสำเร็จของการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมจะต้องเกิดจากการที่ผู้บริหารเกิดความตระหนัก และให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างจริงจังและต่อเนื่อง แต่ความสำเร็จในงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างเต็มรูปแบบ จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากพนักงานในทุกระดับอย่างแข็งขันด้วย ตั้งแต่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างทั่วถึง และการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมของพนักงานต้องเกิดจากภายในก่อนแล้วขยายไปสู่สังคมรอบข้าง อันจะนำไปสู่ผลดีทั้งต่อองค์กรและสังคมต่อไป

จังหวัดปราจีนบุรี เป็นจังหวัดที่อยู่ในเขตส่งเสริมการลงทุนเขต 3 ซึ่งได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน ขณะเดียวกันก็มีการเปิดโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกระยะที่ 1 (พ.ศ. 2524 - 2537) นักลงทุนเริ่มเข้ามากว้านซื้อที่ดินจำนวนมาก โดยเฉพาะในเขตอำเภอกบินทร์บุรี อำเภอศรีมหาโพธิ อำเภอเมืองปราจีนบุรี และอำเภอประจันตคาม ตามแนวถนนสำคัญ 2 สาย คือ สาย 304 และสาย 33 โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เกิดขึ้นตามแนวถนนดังกล่าวมากขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบันจังหวัดปราจีนบุรีจึงได้เปลี่ยนโฉมหน้าจากจังหวัดเกษตรกรรม เข้าสู่การเป็นจังหวัดอุตสาหกรรมและเข้าเป็นส่วนหนึ่งในโครงการพัฒนาภาคตะวันออกระยะที่ 2 (พ.ศ. 2539 - 2543) จังหวัดปราจีนบุรี มีเขตประกอบอุตสาหกรรม จำนวน 10 แห่ง ที่เปิดดำเนินการแล้ว ดังนี้

1. เขตอุตสาหกรรม 304 (Industrial Park 304) ตำบลท่าตูม อำเภอศรีมหาโพธิ เนื้อที่ 4,500 ไร่
2. เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี ตำบลหนองกี่ อำเภอกบินทร์บุรี เนื้อที่ 2,400 ไร่
3. เขตอุตสาหกรรมในเครือสหพัฒน์ ตำบลนนทรี อำเภอกบินทร์บุรี เนื้อที่ 2,200 ไร่
4. เขตอุตสาหกรรมปราจีนแลนด์ ตำบลวัดโพธิ์ อำเภอเมืองปราจีนบุรี เนื้อที่ 3,000 ไร่
5. เขตอุตสาหกรรมบ่อทอง ตำบลบ่อทอง อำเภอกบินทร์บุรี เนื้อที่ 1,200 ไร่
6. เขตอุตสาหกรรมปาร์คเวย์ ตำบลลาดตะเคียน อำเภอกบินทร์บุรี เนื้อที่ 1,200 ไร่
7. เขตอุตสาหกรรม FBT ตำบลประจันตคาม อำเภอประจันตคาม เนื่อที่ 1,140 ไร่
8. เขตอุตสาหกรรมพรอสเพอตี้ อินดัสเตรียล เอสเตท อำเภอศรีมหาโพธิ์ เนื้อที่ 3,100 ไร่
9. เขตอุตสาหกรรมนิสโชว์อินดัสตรีปาร์ค อำเภอกบินทร์บุรี เนื้อที่ 1,500 ไร่
10. เขตอุตสาหกรรมจังเกิลเวิล์ด อำเภอศรีมหาโพธิ เนื้อที่ 1,600 ไร่

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุสาหกรรม ณ วันที่ 24 พฤศจิกายน 2559

ปัจจุบันสวนอุตสาหกรรม 304 เป็นเขตอุตสาหกรรม ที่ขนาดใหญ่ที่สุดในจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งมีพื้นที่เพิ่มขึ้นเป็น 7,500 ไร่ และโครงการโรงงานสำเร็จรูปให้เช่าขนาด 1,000 และ 2,000 ตารางเมตร จำนวน 11 หลัง โดยมีผู้ประกอบการทั้งหมด 112 ราย ประเภทธุรกิจส่วนใหญ่คือผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วยนักลงทุนจากประเทศญี่ปุ่น จีน ยุโรป และไทย ตามลำดับ และการเติบโตด้านอุตสาหกรรมทำให้เกิดปัญหาด้านสังคมและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหามลพิษเกิดขึ้นภายในจังหวัด และปัญหาอื่นๆ ที่ตามมา ทำให้ผู้วิจัยให้ความสนใจในความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรต่างๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเหล่านี้ ว่าพนักงานมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมากน้อยเพียงใดด้วยการวัดระดับการมีส่วนร่วมและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งผลจากการวิจัยจะทำให้ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาธุรกิจที่ยั่งยืนสืบไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาการรับรู้ข้อมูลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

1.2.3 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 การรับรู้ข้อมูลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานประกอบด้วย ด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (อ้างอิงทฤษฎีของ : Bernstein (1999))

1.3.2 ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ประกอบด้วย การเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม และการเป็นสมาชิกลุ่ม มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (อ้างอิงทฤษฎีของ : Cohen and Uphoff (1981))

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานประจำในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 28,125 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2559) โดยทำการสุ่มตัวอย่างตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 จำนวน 250 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา (Variables)

ตัวแปรอิสระ (independent variables) คือ

- การรับรู้ข้อมูลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินงาน
- ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วม 3 ด้าน ได้แก่ การเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม การเป็นสมาชิกกลุ่ม

ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 4 ด้าน ได้แก่

- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม
- การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
- การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลเดือนมกราคม - มีนาคม 2560

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ประโยชน์ทางด้านวิชาการ

1.5.1.1 เพิ่มเติมองค์ความรู้ทางวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน

1.5.1.2 เพิ่มเติมองค์ความรู้ทางวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน

1.5.2 ประโยชน์ในการนำไปใช้

1.5.2.1 เป็นแนวทางให้นิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

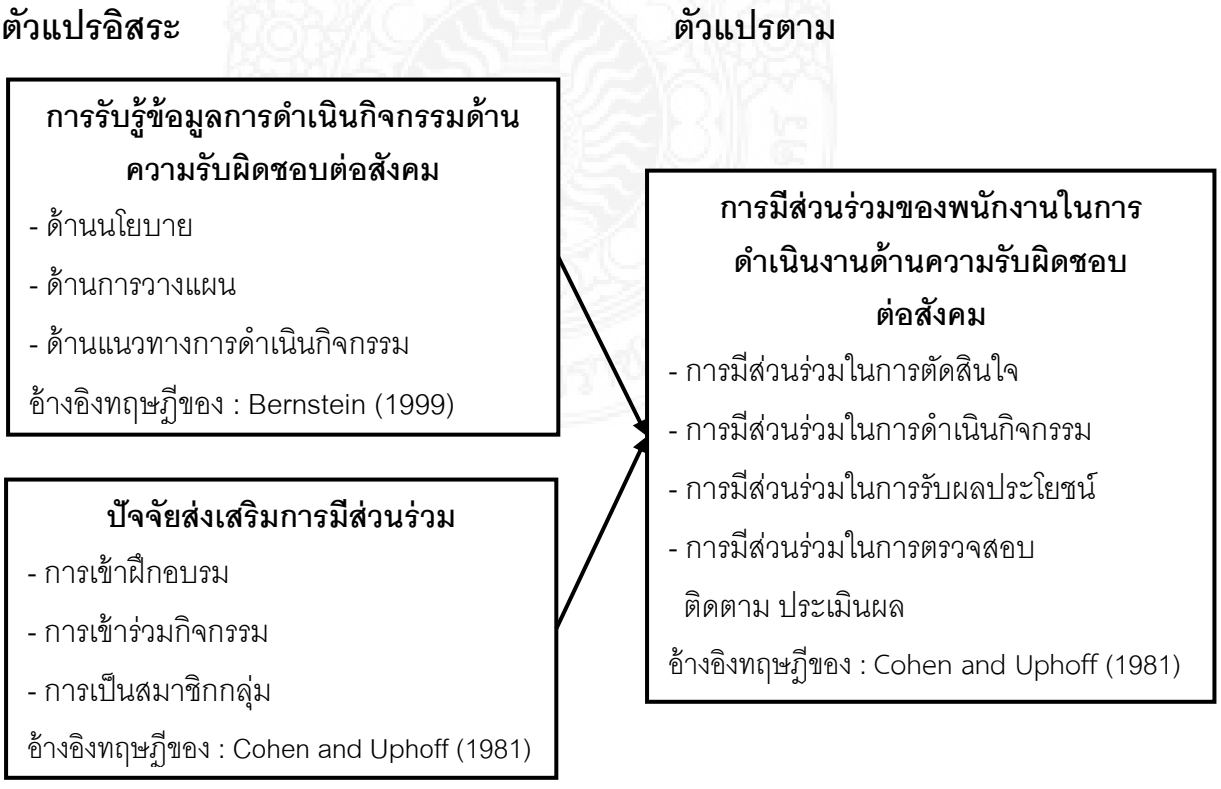
1.5.2.2 เป็นแนวทางให้นิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี เพิ่มระดับการรับรู้ข้อมูลด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม ให้กับพนักงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

1.5.2.3 เป็นแนวทางให้นิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี เพิ่มระดับการเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม และการเป็นสมาชิกกลุ่ม ให้กับพนักงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

1.5.2.4 เป็นแนวทางให้นิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี สามารถนำไปปรับปรุง กำหนดแนวทางส่งเสริมมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานได้

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.7 **คำนิยามศัพท์**

การรับรู้ข้อมูลการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ระดับการรับรู้ข้อมูลของพนักงานเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. **นโยบาย** หมายถึง แนวทางที่ผู้บริหารสูงสุด กำหนดขึ้นสำหรับใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

2. **การวางแผน** หมายถึง กระบวนการกำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ล่วงหน้า และกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่างๆ เพื่อให้ตอบสนองนโยบายขององค์กร

3. **แนวทางการดำเนินกิจกรรม** หมายถึง วิธีการดำเนินงานตามแผนทุกอย่างเป็นการนำกิจกรรม/โครงการ ไปดำเนินการ โดยการกำหนดผู้รับผิดชอบ และการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย

ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อก่อให้เกิดการขับเคลื่อนในการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. **การเข้าฝึกอบรม** หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ของพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

2. **การเข้าร่วมกิจกรรม** หมายถึง การเข้าร่วมอย่างแข็งขัน และสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน

3. **การเป็นสมาชิกกลุ่ม** หมายถึง การร่วมกันทำงานของพนักงานมากกว่าหนึ่งคน โดยมีเป้าหมายเดียวกันว่าจะดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งทั้งทางตรง และทางอ้อม ในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. **การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ** หมายถึง การร่วมกำหนดวิธีการดำเนินงานเป้าหมาย รวมถึงการเสนอแนวทางและแผนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

2. **การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม** หมายถึง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการร่วมออกแรง ร่วมสนับสนุน และการสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

3. **การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์** หมายถึง การร่วมรับผลประโยชน์ และผลตอบแทน ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จากการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

4. **การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล** หมายถึง การร่วมติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมของพนักงาน

การดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การดำเนินธุรกิจที่ควบคู่ไปกับการคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม เพื่อให้เกิดความสมดุล และอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน

พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานประจำอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

สังคม หมายถึง การอาศัยอยู่ร่วมกันแบบพึ่งพาอาศัยกันในสังคมของมนุษย์

สิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวเรา ที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ หรือที่มนุษย์สร้างขึ้น ทั้งที่อาจมองเห็นหรือมองไม่เห็น

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ผลงานวิจัย บทความจากวารสาร และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ทำให้ได้พบทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด โดยแบ่งเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม

2.4 ข้อมูลทั่วไปและลักษณะการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

2.1.1 ความหมายของการรับรู้

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) ได้กล่าวถึง ความหมายของการรับรู้ว่าหมายถึง กระบวนการในการเลือกรับการจัดระเบียบการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็นหรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วยในสิ่งแวดล้อมหนึ่ง

กรองแก้ว อยู่สุข (2541) ให้ความหมายของการรับรู้ว่า การรับรู้ คือกระบวนการที่แต่ละคนรวบรวมจัดและทำความเข้าใจต่อสิ่งที่เขามองเห็น ได้ยินหรือรู้สึก ซึ่งในความเป็นจริงแล้วจะให้ทุกคนมองสิ่งเดียวกัน คิดและเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันย่อมเป็นไปไม่ได้

เติมศักดิ์ คทวณิช (2546) ให้ความหมายการรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการในการแปลความหมายที่เกิดขึ้นภายหลังร่างกายเกิดการรับรู้จากสิ่งเร้าทั้งหลายในการแปล

ความหมายของสมอง จะถูกต้องละเอียดและชัดเจนมากน้อยเพียงใดจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิม ความรู้ที่สะสมไว้ ความจำ ความเชื่อ ทัศนคติ และค่านิยมซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

Bernstein. (1999) ให้ความหมายของรับรู้ คือ ขบวนการที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่สิ่งเร้ากระตุ้นการรู้สึกและถูกตีความเป็นสิ่งที่มีความหมายโดยใช้ความรู้ ประสบการณ์และความเข้าใจของบุคคล การรับรู้เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (perception is learned) ดังนั้นถ้าขาดการเรียนรู้หรือประสบการณ์จะมีเพียงการรับสัมผัสเท่านั้น

จากความหมายของการรับรู้ที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการแปลความหมาย จากสมองของคนเราที่มีสิ่งเร้ามากระทบประสาทสัมผัส โดยจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม หรือทัศนคติ ทั้งนี้ต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้ ความเชื่อ ทัศนคติ ของแต่ละบุคคลที่จะตีความหมายนั้นๆ

2.1.2 พฤติกรรมการรับรู้

เป็นกระบวนการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่ต่อเนื่องจากการรู้สึกสัมผัสรับรู้เป็นกระบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามาในกระบวนการรู้สึก เมื่อเครื่องรับหรืออวัยวะรับสัมผัส สัมผัสสิ่งเร้า เราจะเกิดความรู้สึกแล้วส่งความรู้สึกนั้นไปตีความ หรือแปลความหมายกลายเป็นการรับรู้ การรับรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญต่อไปนี้

1. การสัมผัส

2. ชนิดและธรรมชาติของสิ่งเร้า

3. การแปลความหมายจากการสัมผัส

4. การใช้ความรู้เดิมหรือการใช้ประสบการณ์เพื่อแปลความหมาย

2.1.3 ธรรมชาติของการรับรู้

1. การเลือกสิ่งที่จะรับรู้ มนุษย์เลือกรับรู้เฉพาะสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือจัดว่าเป็นสิ่งเร้าที่มีความเด่น มีความแปลก มีความใหม่ ตรงกับความสนใจ/ความต้องการของผู้เลือก

2. การจัดหมวดหมู่ของการรับรู้

3. ความคงที่ของการรับรู้

4. การเกิดความภาพลวงตา

2.1.4 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

1. ความสมบูรณ์ของอวัยวะรับสัมผัส บุคคลจะรับรู้สิ่งเร้าได้ดี ถ้าบุคคลนั่นมีอวัยวะรับสัมผัสที่ดี ได้แก่ หู ตา จมูก ลิ้น และร่างกายเป็นปกติ

2.การแปลความหมาย บุคคลจะรับรู้สิ่งเร้าได้ดี และถูกต้อง ตัวบุคคลนั้นแปลความหมายได้ถูกต้อง โดยอาศัยสมรรถนะของสมองเป็นสำคัญ

3. การใช้ประสบการณ์เดิม บุคคลจะรับรู้สิ่งเร้าได้ดีและถูกต้อง ถ้าบุคคลนั้นมีประสบการณ์เดิมที่เกี่ยวกับการรู้ใหม่ๆ

4. ความตั้งใจที่จะรับรู้บุคคลจะรับรู้สิ่งเร้าได้ และถูกต้อง ถ้าบุคคลนั้นมีความตั้งใจที่จะรับรู้ในสิ่งเร้าต่างๆ มีลักษณะ ดังนี้

4.1 สิ่งเร้าภายนอก มีลักษณะที่จะสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการรับรู้ดี หรือไม่ดี

4.1.1 ความเข้มแข็ง

4.1.2 ความเด่น

4.1.3 ความแปลก

4.1.4 มีการเคลื่อนไหว

4.1.5 มีขนาดใหญ่

4.1.6 มีสีสันสะดุดตา

4.1.7 มีกลิ่น

4.1.8 มีการปกปิดหรือจัดว่าเป็นเรื่อง “ลับ”

4.1.9 มีการเปิด – ปิดตลอดเวลา

4.2 สิ่งเร้าภายใน มีลักษณะ ดังนี้

4.2.1 ตรงกับความสนใจของบุคคลที่จะรับรู้

4.2.2 ตรงกับความต้องการของบุคคลที่จะรับรู้

4.2.3 ตรงกับเจตคติของบุคคลที่จะรับรู้

4.2.4 มีการเตรียมตัว – เตรียมใจ ที่จะรับรู้

4.2.5 มีอารมณ์ร่วม

5. วัยของผู้รับรู้ บุคคลที่มีวัยต่างกันจะรับรู้ต่างกัน เช่น เด็กอายุ 4 - 6 ปี จะจำแนกสิ่งของโดยสีเป็นเกณฑ์

2.1.5 กระบวนการรับรู้

กันยา สุวรรณแสง (2540) เสนอว่า กระบวนการรับรู้ ประกอบด้วย 3 กระบวนการหลัก คือ (1) กระบวนการภายนอกหรือสิ่งเร้า (2) กระบวนการภายในหรือการรับรู้ และ (3) กระบวนการแสดงออกหรือปฏิกิริยาตอบสนอง

กรองแก้ว อยู่สุข (2543) อธิบายถึงกระบวนการรับรู้ว่า กระบวนการรับรู้นั้น เริ่มด้วยบุคคลรับเอาสิ่งเร้าต่างๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้า เป็นรับรู้ทางสรีระทำให้เกิดความรู้สึก (Sense) ขึ้นมาก่อน แล้วแต่ละคนก็จะแปลความหมายออกมาจากความรู้สึกนั้นๆ ตามภูมิหลัง (Background) ของตนเอง ซึ่งเกิดจากหลายๆ สิ่งประกอบกัน เช่น อายุ เพศ ฐานะ การศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ อารมณ์ และสิ่งแวดล้อมอื่น รวมทั้งค่านิยมและทัศนคติส่วนตนเข้าไปอีกทำให้เกิดความรู้สึกหรือความเข้าใจอย่างแท้จริงทำให้เกิดปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งที่ได้พบเห็นตามที่ตนรับรู้

การรับรู้เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง การรับรู้เป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยขั้นต่างๆ ตามที่มีการอธิบายไว้ ดังนี้

กระบวนการรับรู้เกี่ยวกับขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเลือก (Selection) เกี่ยวข้องทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ

2. การรวบรวม บุคคลมีแนวโน้มที่จะรวบรวมตัวกระตุ้นต่างๆ เข้าเป็นรูปแบบต่างๆ

3. การตีความ (Interpretation) เป็นการแปลความหมายประสบการณ์ต่างๆ

2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

2.2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ทองใบ สุดชารี (2543) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นวิธีการที่ผู้นำสามารถนำมาปรับใช้ในการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคคลากร เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีลักษณะเป็นกระบวนการที่จะทำให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตน บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจมีความผูกพันในการทำงานมากยิ่งขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นการเข้าไปมีส่วนร่วมจะทำให้บุคลากรเกิดทัศนะต่อการบริหารงานขององค์กรดีขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพอใจในการทำงานและมีแรงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ตลอดจนทำให้เขาได้รับการยอมรับ (Recognition) มีความรับผิดชอบ (Responsibility) และเกิดความนับถือตนเองมากขึ้น (Self-esteem) นอกจากนี้ยังพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรส่งผลให้เขามีความชัดเจนในความคาดหวังมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจการทำงาน และการบริหารงานในองค์การได้ดียิ่งขึ้น

วันชัย วัฒนศัพท์ (2547) ได้ให้ทัศนะการมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือหรือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือกระบวนการบริหาร

นิคม สนั่นเครื่อง (2550) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า คือการทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความตั้งใจ ความร่วมมือร่วมใจ โดยการทำงานดังกล่าวในเวลา และลำดับเหตุการณ์ที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ

Newstrom, J. W. & Davis. K. (1993) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเกี่ยวข้องในด้านจิตใจและอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลในสถานการณ์กลุ่ม ที่จะกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ที่จะทำในสิ่งที่บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

United Nation (2005) อธิบายว่าการมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการกระทำและเกี่ยวข้องกับมวลชนในเรื่องของกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับจุดประสงค์และการจัดสรรทรัพยากรและการกระทำโดยสมัครใจต่อกิจกรรมนั้นๆ

จากความหมายของการมีส่วนร่วมดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์การ เข้าร่วมกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง อาจเป็นการเข้าแบบทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยความสมัครใจ เพื่อให้เกิดผลในด้านใดด้านหนึ่ง เริ่มตั้งแต่คิด ร่วมวางแผน ร่วมทำและแก้ไขปัญหา ตลอดจนรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้น

2.2.2 รูปแบบของการมีส่วนร่วม

รูปแบบการมีส่วนร่วม (Type of Participation) (มงคล จันทร์ส่อง, 2544) ได้กำหนดรูปแบบของการมีส่วนร่วมของบุคลากร ไว้ว่าองค์ประกอบรูปแบบของการมีส่วนร่วม มีอยู่ 3 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมจะต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การให้บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมจะต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนว่า จะทำกิจกรรมนั้นๆ ไปเพื่ออะไร ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้ตัดสินใจถูกว่าควรจะเข้าร่วมหรือไม่

2. การมีส่วนร่วมจะต้องมีกิจกรรมเป้าหมาย การให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมจะต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะอย่างไร เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถตัดสินใจได้ว่าจะเข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่

3. การเข้าร่วมจะต้องมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย การที่จะให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมายด้วย อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปบุคคลกลุ่มเป้าหมายมักถูกจำกัดโดยกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอยู่แล้วเป็นพื้นฐาน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2547) ได้กำหนดรูปแบบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการประชุม
2. การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา และอุปสรรค
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร
4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา
5. การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ
6. การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ตอบแทน

Cohen and Uphoff (1981) ได้กำหนดและวิเคราะห์รูปแบบของการมีส่วนร่วม โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่ม ตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหารและการประสานขอความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ประกอบด้วย ผลประโยชน์ทางด้านวัสดุ ผลประโยชน์ทางสังคม และผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluetion) เกี่ยวกับการควบคุมตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

2.2.3 ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

อิระวัชร์ จันทรประเสริฐ (2541) แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ร่วมคิด หมายถึง การให้โอกาสผู้เกี่ยวจ้องในทุกระดับเข้ามีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลสภาพปัญหา เพื่อนำไปสู่การค้นคว้าหาปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ตลอดจนหาสาเหตุแห่งปัญหา และสร้างรูปแบบที่จะแก้ไขหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการสนองความต้องการของชุมชน

2. ร่วมตัดสินใจ คือ ให้โอกาสร่วมตัดสินใจในทางเลือกที่จะใช้ทางเลือกที่มีอยู่หลายวิธีหรือทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนร่วม โดยอาศัยข้อมูลผ่านการวิเคราะห์ ประมวลการตัดสินใจและนำมาวางแผนเพื่อแก้ปัญหา

3. ร่วมวางแผน หมายถึง ให้โอกาสในการวางนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมเพื่อขจัดและแก้ปัญหาที่สนองความต้องการของชุมชน

4. ร่วมทำ หมายถึง การที่ประชาชนร่วมปฏิบัติ ร่วมดำเนินกิจกรรม แผนงานโครงการหรือนโยบายที่วางไว้ เพื่อการบรรลุเป้าหมายโดยสอดคล้องกับภูมิปัญญา และทรัพยากรที่มีอยู่ รวมทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ

5. ร่วมติดตามประเมินผล หมายถึง มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตามประเมินผลและร่วมบำรุงรักษาโครงการ กิจกรรมที่ได้ปฏิบัติไปให้เกิดประโยชน์และสนองความต้องการของชุมชน หรือแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง ร่วมทั้งมีการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นเพื่อหาทางแก้ไขโดยทันที เป็นการช่วยลดการสูญเปล่าของทรัพยากร และทำให้โครงการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

2.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543) ได้สรุป ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ดังนี้ การติดต่อสื่อสาร การได้เป็นสมาชิกกลุ่ม การได้รับการอบรม การศึกษาดูงาน การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการมีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนการได้รับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วม

ประยูร ศรีประสาธน์ (2542) ได้นำเสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วมว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ

2. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ การศึกษา อาชีพ รายได้ และการเป็นสมาชิกกลุ่ม

3. ปัจจัยด้านการสื่อสาร ได้แก่ การรับข่าวสารจากสื่อมวลชนและสื่อบุคคล

วันชัย โกลละสุต (2549) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์การ คือ

1. แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่กระตุ้นเพื่อก่อให้เกิดการกระทำของพลังในบุคคลและขึ้นอยู่กับพฤติกรรมและวิธีการในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายหลักที่ต้องการ

2. ภาวะผู้นำมีผลต่อการมีส่วนร่วมขององค์การหรือบุคคลในองค์การ ในทิศทางของกระบวนการตัดสินใจ

Chohen, and Uphoff (1997) ได้เสนอถึงบริบทของการมีส่วนร่วมว่า ในการพิจารณาการมีส่วนร่วมจะต้องคำนึงปัจจัยสภาพแวดล้อมซึ่งมีความซับซ้อนอย่างมากด้วย ได้แก่

1. ปัจจัยทางกายภาพและชีวภาพ

2. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

3. ปัจจัยทางด้านการเมือง

4. ปัจจัยทางด้านสังคม

5. ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม

6. ปัจจัยทางด้านประวัติศาสตร์

2.2.5 วิธีการจัดกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมที่เกิดประโยชน์

พร้อมบุญ พานิชภักดิ์ (2555) กล่าวว่า หลายบริษัททำงานด้าน CSR และมีการประเมินผล เพื่อดูว่ากิจกรรมนั้น นอกจากจะเกิดผลกับสังคมตามเป้าหมายตรงของกิจกรรม นั้นยังวัดผลที่เกิดประโยชน์ต่อพนักงานด้วย ซึ่งตัวชี้วัดจะสามารถวัดได้ตาม 5 ข้อ ที่เป็นผลประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย 7 ข้อลักษณะที่ดีของการจัดกิจกรรมที่มีส่วนร่วมของพนักงาน ดังนี้

1. เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานตั้งแต่ต้น ให้พนักงานเสนอความคิดว่า กิจกรรมการมีส่วนร่วมน่าจะเป็นกิจกรรมอะไร จะเตรียมการ และดำเนินการอย่างไร

2. กำหนดให้แนวทางการคัดเลือกกิจกรรมช่วยเหลือสังคมนั้นสอดคล้องกับวิสัยทัศน์หรือวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมช่วยเหลือสังคม

3. ให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่พนักงานสามารถใช้ทักษะจริงๆ อาจจะเป็นทักษะด้านวิชาชีพ หรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการคิดริเริ่ม ทักษะการแก้ไขปัญหา

4. ให้ความสำคัญต่อการเกิดความรู้ใหม่ๆ ของพนักงาน ไม่ใช่การเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อความสนุกอย่างเดียว ความรู้ใหม่นั้นไม่จำเป็นต้องตรงกับหน้าที่ของพนักงาน แต่ส่งผลให้เขามีความคิดต่อสังคมในเชิงบวก และทราบว่าตนเองมีส่วนในการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อมได้

5. เลือกกิจกรรมที่ให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกับหลายๆ ระดับในองค์กร หรือหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยต่อกัน ลดบทบาทตามตำแหน่ง และเพิ่มบทบาทความเป็นเพื่อนร่วมงาน

6. พยามยามให้กิจกรรมช่วยเหลือสังคมเป็นกิจกรรมที่มีความต่อเนื่อง ไม่ใช่ทำเป็นครั้งๆ และจบ พนักงานควรช่วยคิดว่า กิจกรรมช่วยเหลือสังคมนั้นมีพัฒนาการได้อย่างไร เมื่อทำไปแล้วอย่างเนื่อง

7. จัดกิจกรรมประเมินผล กิจกรรมทางสังคม และเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ความประทับใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานเห็นความสำเร็จของการช่วยเหลือสังคม ไม่ว่าจะต่อคนภายนอกบริษัท และภายในบริษัท การมีส่วนร่วมของพนักงาน ไม่ใช่เฉพาะการลงไปทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมเท่านั้น บริษัทที่มีการวางแผนด้านนี้ สามารถทำกิจกรรมต่อเนื่องตลอดทั้งปี เช่น กิจกรรมที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์แหล่งน้ำมัน สามารถทำได้ระยะยาว ทั้งในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และขณะที่ออกไปทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคม เช่น การทำฝายชะลอน้ำ ในพื้นที่ป่าเขา เพื่อช่วยในการอนุรักษ์ ดิน น้ำ ป่า

จึงสรุปได้ว่า จากแนวคิดการมีส่วนร่วมทั้งจากความหมายของการมีส่วนร่วม รูปแบบของการมีส่วนร่วม ขั้นตอนการมีส่วนร่วม และปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเอง ดังนี้การมีส่วนร่วมจะต้องเกิดจากความสมัครใจ และความร่วมมือร่วมใจ ตั้งแต่ปัจจัยส่วนบุคคล และด้านกระบวนการมีส่วนร่วม ตลอดจนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในทุกๆ ด้าน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม

2.3.1 ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม

Kotler Philip & Nancy Lee. (2551) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรว่า เป็นพันธกิจในการปรับปรุงชุมชนให้ดีขึ้นด้วยบทเรียนทางธุรกิจและการให้ในสิ่งที่องค์กรมี

Mandy, R. Wayne. (2008) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมหมายถึง ข้อผูกมัดของผู้บริหารในการหาวิธีที่จะรักษาหรือปกป้องผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว

Griffin, R. W. (1996) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมว่าเป็นข้อผูกพันเป็นหน้าที่ขององค์กรที่มีหน้าที่ในการปกป้องและให้ประโยชน์ต่อสภาพแวดล้อมรอบข้าง

คณะทำงานส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทจดทะเบียน (2551) ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมว่าการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการใส่ใจและดูแลรักษาสังคม และสิ่งแวดล้อมภายใต้หลักจริยธรรม การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการ เพื่อนำไปสู่การดำเนินธุรกิจที่ประสบ ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐาน (International Organization for Standardization – ISO) (ออนไลน์ : 2551) ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นเรื่องที่องค์กรตอบสนองต่อประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งที่จะให้ประโยชน์กับคน ชุมชน และสังคม นอกจากนั้นยังเป็นเรื่องบทบาทขององค์กรธุรกิจในสังคม และความคาดหวังของสังคมที่มีต่อองค์กรธุรกิจ โดยจะต้องทำด้วยความสมัครใจ และผู้บริหารจะต้องมีบทบาทเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ซึ่งสามารถวัดผลได้ในสามมิติคือ มิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

คณะกรรมาธิการยุโรป (European Commission) (ออนไลน์) นิยามความรับผิดชอบต่อสังคมว่าเป็นแนวคิดที่องค์กรธุรกิจจะบูรณาการงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าไปในกิจการและการปฏิสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยสมัครใจ

องค์กรเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งสหประชาชาติ (UNIDO) (ออนไลน์: 2551) ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นแนวคิดการจัดการที่มุ่งให้วิสาหกิจผสานการดำเนินธุรกิจกับความห่วงใยด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย

กรมโรงงานอุตสาหกรรม (2554) ได้ให้คำนิยามไว้ในประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรมว่าด้วยมาตรฐานความรับผิดชอบของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR – DIW) ว่าความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งคือการ

ดำเนินกิจกรรมภายใต้หลักจริยธรรมและการจัดการที่ดี โดยรับผิดชอบสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งในระดับไกลและใกล้ อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง แนวคิดการดำเนินธุรกิจที่ผสมผสานความห่วงใยต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมไว้ในกระบวนการดำเนินธุรกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีการเติบโตร่วมกับไปอย่างยั่งยืน

2.3.2 การกำเนิดและการผลักดันให้เกิดแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจ

องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐาน(International Organization for Standardization) หรือ ISO ได้จำทำข้อเสนอการกำหนดมาตรฐานระหว่างประเทศในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) ทั้งนี้ เพื่อให้มีมาตรฐานสากลเกี่ยวกับกระบวนการ รูปแบบ ระบบการจัดการที่คำนึงถึงกฎระเบียบ หลักจริยธรรม สุขภาพ สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย รวมทั้งการใช้แรงงาน เป็นต้น โดยมีความเชื่อว่าการกำหนดมาตรฐานระหว่างประเทศของ ISO ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมจะมีผลกระทบในวงกว้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการค้าระหว่างประเทศและการนำมาใช้ปฏิบัติในองค์การที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจทั่วโลก (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2552)

โดยจุดกำเนิดและจุดเริ่มต้นของความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 20 เนื่องจากองค์การธุรกิจถูกโจมตีว่ามีอำนาจมากเกินไปและปราศจากความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้น ประชาชนจึงพยายามหยุดยั้งอำนาจของธุรกิจโดยผ่านทางกฎหมายต่างๆ เช่น กฎหมายป้องกันการผูกขาด กฎระเบียบของธนาคาร และกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค เป็นต้น จากแนวความคิดดังกล่าว ทำให้ธุรกิจมีบทบาทในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น

ต่อมาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของแนวความคิดแบบใหม่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วย 2 หลักการ คือ หลักการให้ความช่วยเหลือในรูปกองทุน มีแนวคิด คือ สมาชิกในสังคมควรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการให้ความช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน และหลักการของผู้พิทักษ์ มีแนวคิด คือกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจจะได้รับความช่วยเหลือ และผลประโยชน์จากการดำเนินการของบริษัทจะทำให้ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจจากสาธารณชน เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงขององค์การเปรียบเสมือนผู้ดูแลและเป็นผู้ควบคุมแผนงานการใช้ทรัพยากรจำนวนมาก

นอกจากนี้ ยังพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจเป็นเครื่องมือที่โลกตะวันตกคิดขึ้นสำหรับใช้ควบคุมหรือถ่วงดุลลัทธิทุนนิยมสุดขั้ว มุ่งกำไรสูงสุด จนหย่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นกลไกควบคุมธุรกิจขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจข้ามชาติ ต้องให้ประพฤติปฏิบัติในลักษณะที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในหลากหลายมิติ หลักการของธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่บนฐานคิดว่า ธุรกิจจะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ สังคมจะต้องมั่นคง หากธุรกิจดำเนินการในลักษณะที่ธุรกิจรุ่งเรืองจากการเอาเปรียบสังคมจนอยู่ไม่ได้ ในที่สุดธุรกิจก็จะอ่อนแอหรือล่มสลายไป ดังนั้น ธุรกิจกับสังคมสังคมจะต้องอยู่ร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล และเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ช่วยกันลดจุดอ่อนต่อกัน อีกทั้งแนวความคิดในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมนี้ เกิดจากการเรียกร้องจากหลายๆ กระแสให้ธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่โดยรอบพอๆ กับการต้องมีความรับผิดชอบความอยู่รอดของธุรกิจของตน (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2552)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่ากระแสที่ผลักดันให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจนั้นเกิดขึ้นจาก 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยที่ 1 เรื่องโลกาภิวัฒน์ที่องค์การธุรกิจแผ่ขยายไปทั่วโลกจึงต้องมีหลักการควบคุมด้านมนุษยธรรม หรือมาตรฐานที่เท่าเทียมกัน ปัจจัยที่ 2 เรื่องการเปิดเสรีการค้าและการปฏิรูปด้านกฎหมายต่างๆ รวมทั้งกระแสเรื่องสิ่งแวดล้อม และสังคม ซึ่งเป็นทางออกที่ดีที่สุดขององค์การธุรกิจที่หันมาสนใจการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

สำหรับในประเทศไทย กระแสความรับผิดชอบต่อสังคมในประเทศไทยก็ได้ถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในปี 2549 เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ผสมผสานกับการดำเนินธุรกิจ แม้ว่าจะมีการนำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมเข้ามาในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา แต่การทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมในปัจจุบัน ก็ยังถือว่าเป็นเรื่องที่ใหม่ต่อคนไทย โดยองค์กรที่ทำส่วนใหญ่มักเป็นธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และธุรกิจส่งออก อย่างไรก็ตาม Michael E. Porter ศาสตราจารย์ด้านกลยุทธ์ทางธุรกิจ ได้กล่าวไว้ในนิตยสาร Harvard Business Review ฉบับเดือนธันวาคม 2006 ว่าแนวโน้มธุรกิจในอนาคตข้างหน้าจะต้องให้ความสนใจกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เพราะต่อจากนี้ไปประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจจะกลายเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของประเทศที่พัฒนาแล้ว จะนำมาใช้เป็นเงื่อนไขในการการค้ากับหลายประเทศ

2.3.3 ขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคม (Areas of Responsibility)

การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีขอบเขตของความรับผิดชอบต่อสังคมหลายระดับ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร พิจารณาออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ (วิทยา ชีวรุโณทัย, 2553)

1. แกนหลักความรับผิดชอบต่อสังคม (Core of Social Responsibility) ความรับผิดชอบต่อสังคมต้องเริ่มจากภายในที่เป็นแกนสำคัญขององค์กร ซึ่งมี 4 องค์ประกอบหลักที่ต้องรับผิดชอบ คือ สินค้า และบริการ พนักงานและบุคลากร ผู้บริโภคและลูกค้า เจ้าของกิจการ และผู้ถือหุ้น

2. ความรับผิดชอบต่อเนื่องที่มีต่อสังคม (Chain of Social Responsibility) ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจขององค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือมีผลประโยชน์ร่วมในการดำเนินธุรกิจ ประกอบด้วย คู่ค้า ภาครัฐ นักลงทุน คู่แข่งในตลาดและองค์กรที่เกี่ยวข้องในเชิงกฎหมายหรือข้อบังคับต่างๆ

3. ความรับผิดชอบในวงกว้างต่อสังคม (Boundary of Social Responsibility) ความสัมพันธ์ขององค์กรกับสิ่งรอบตัวภายนอก ผลกระทบที่ส่งผลในระยะสั้น และระยะยาว การป้องกันแก้ไขแบบยั่งยืน ได้แก่ ความเป็นอยู่ของชุมชน สังคม จารีตประเพณีสิ่งแวดล้อม องค์กรพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน และนักวิชาการ

4. ความรับผิดชอบสากลที่มีต่อสังคม (Universe of Social Responsibility) ความรับผิดชอบที่อยู่วงนอกสุด การป้องกันรักษาเสริมสร้างความสมดุลแห่งโลก ระบบนิเวศวิทยาสิ่งมีชีวิตการพัฒนาแบบยั่งยืน คลอบคลุมถึงอุณหภูมิโลกที่เปลี่ยนแปลง ทรัพยากรธรรมาชาติ และชีวิตสังคมโลก (Life on Earth)

2.3.4 องค์ประกอบระดับความรับผิดชอบต่อสังคม

ความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นมีองค์ประกอบหลากหลายซึ่งใน ISO 26000 (ISO 26000 มาตรฐานเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม, 2553) ได้กำหนดองค์ประกอบหลักของความรับผิดชอบไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. การกำกับดูแลองค์กร (Organization governance) กล่าวคือ เป็นระบบที่องค์กรใช้วินิจฉัยและดำเนินการตามข้อวิจัยฉัยเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยกลไกการกำกับดูแลทั้งที่เป็นทางการ (มีการกำหนดโครงสร้างและกระบวนการชัดเจน) และไม่เป็น

ทางการ (เกิดขึ้นโดยเกี่ยวโยงกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรซึ่งมักได้รับอิทธิพลจากผู้นำองค์กร การกำกับดูแลองค์กรในบริบทของความรับผิดชอบต่อสังคมมีลักษณะพิเศษที่เป็นทั้งเรื่องหลัก (Core Subject) ซึ่งองค์กรควรดำเนินการ และเป็นวิธีที่ใช้เพิ่มขีดความสามารถองค์กรในการดำรงพฤติกรรมอย่างรับผิดชอบต่อสังคมที่มีต่อเรื่องหลักด้านอื่นๆ เนื่องจากการมุ่งเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

2. สิทธิมนุษยชน (Human rights) เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่สามารถจำแนกเป็นสองหมวดใหญ่ คือ หมวดสิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ซึ่งหมายรวมถึงสิทธิในชีวิตและเสรีภาพ ความเสมอภาคในกฎหมาย เสรีภาพในการแสดงออก และหมวดสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งหมายรวมถึง สิทธิในการทำงาน สิทธิที่พึงได้รับอาหาร สิทธิในสุขภาพตามมาตรฐานสูงสุดเท่าที่เป็นได้ สิทธิในการศึกษา และสิทธิด้านสวัสดิการสังคม ซึ่งสิทธิมนุษยชนทั้งสองหมวดนี้กิจการพึงให้การเคารพภายใต้เขตอิทธิพล (Sphere of Influence) ขององค์กร

3. การปฏิบัติด้านแรงงาน (Labor pratices) เป็นเรื่องของนโยบายและการดำเนินงานทั้งหมดที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงานทั้งภายในองค์กร โดยองค์กรหรือในนามขององค์กร ซึ่งรวมถึงงานรับเหมาช่วง โดยส่วนสำคัญที่สุดในการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจและสังคมของกิจการ ก็คือ การสร้างงาน การจ่ายค่าจ้าง และการให้ผลตอบแทนอื่นๆ จากการทำงาน ทั้งนี้ การสร้างงานที่มีคุณค่าและได้มูลค่า ถือเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นในการพัฒนามนุษย์ ขณะที่มาตรฐานการครองชีพจะถูกยกระดับได้ด้วยการจ้างงานแบบเต็มเวลาและมีหลักประกัน

4. สิ่งแวดล้อม (The environment) เป็นการคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจและการดำเนินงานขององค์กรทั้งในแง่ของการใช้ทรัพยากร ถิ่นที่ตั้งของสถานประกอบการ มลภาวะและของเสีย รวมถึงผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กรต่อแหล่งที่อยู่อาศัยตามธรรมชาติของพืชและสิ่งมีชีวิตต่างๆ

5. การปฏิบัติดำเนินงานอย่างเป็นธรรม (Fair operating practices) เป็นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมขององค์กรที่มีต่อองค์กรอื่น ทั้งหน่วยงานภาครัฐ หุ้นส่วนทางธุรกิจ คู่ค้า ผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมา ลูกค้า คู่แข่งขัน และบรรดาสมาคมที่ตนสังกัดอยู่ เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลในทางที่ดีหรือในทางบวก โดยใช้ภาวะผู้นำผลักดันให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมให้แผ่กว้างไปทั่วทั้งเขตอิทธิพลขององค์กร

6. ประเด็นด้านผู้บริโภค (Consumer issues) องค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้บริโภคได้รับทราบข้อมูลในการใช้สินค้าและบริการอย่างเหมาะสม ทั้งยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสินค้าและบริการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการใช้งานและสุขภาพของผู้บริโภค นอกจากนี้เมื่อพบว่าสินค้าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด องค์กรก็จะต้องมีกลไกในการเรียกคืนสินค้า พร้อมทั้งยังต้องให้ความสำคัญกับกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอีกด้วย

7. การมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน (Community involvement and development) เป็นเรื่องที่ถูกผนวกไว้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่ยังยืน และอยู่นอกเหนือการระบุและสานสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบจากการดำเนินงานของค์กร แต่การมีส่วนร่วมกับชุมชนในที่นี้ เพราะองค์กรถือเป็นผู้มีส่วนได้เสียหนึ่งในชุมชน และมีผลประโยชน์ร่วมกับชุมชน ทั้งนี้ การพัฒนาชุมชนในข้อนี้ มิได้จำกัดในแง่ของการบริจาคเพื่อการกุศล (Philanthropy) เท่านั้น เพราะลำพังกิจกรรมการบริจาคมิได้นำไปสู่จุดหมายแห่งการบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กร

2.3.5 แนวทางการปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการธุรกิจ

รองศาสตราจารย์ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (ออนไลน์, 2557) กล่าวว่า การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการธุรกิจ (CSR - in - process) ที่ถูกต้องทำให้ผู้บริหาร/พนักงานไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องทำ CSR - in - process ซึ่งคนที่ไม่เข้าใจก็มักจะคิดว่า การปฏิบัติด้าน CSR เป็นกิจกรรมที่สิ้นเปลืองเพราะต้องใช้เงิน ดังนั้นเจ้าของกิจการ/ผู้บริหารจึงควรมีนโยบายส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการธุรกิจ (CSR - in - process) อย่างเป็นรูปธรรม มีการสื่อสารกับพนักงานทั่วทั้งองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจน จะได้เกิดการปฏิบัติ CSR - in - process ทั้งองค์กร ยิ่งถ้ามีมาตรการสนับสนุนจูงใจจากภาครัฐ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย การปฏิบัติ CSR - in - process ก็จะยิ่งก้าวหน้ามาก จึงมีคำแนะนำ 9 แนวทางในการปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการธุรกิจ (CSR – in - process) ดังนี้

1. เสริมสร้างความรู้/ความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการทางธุรกิจ (CSR-in-process) เช่น ดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ผลิตสินค้าคุณภาพ ให้การบริการที่ดีก่อน/หลังการขาย ดูแลพนักงาน ชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ไปพร้อมๆ กับมีความรับผิดชอบต่อสังคมนอกกระบวนการทางธุรกิจ (CSR-after-process) หรือกิจกรรมเพื่อสังคมที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เช่น กิจกรรมทางศาสนา การกุศล ปลูกป่า ฯลฯ

2. สร้างค่านิยมด้านการมีความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการทางธุรกิจ CSR-in-process ให้แก่ผู้บริหาร พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกให้มีการปฏิบัติ CSR-in-process ในเนื้องาน จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรเป็น DNA ของคนในองค์กรที่มุ่งเน้นทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ “อย่าทำ CSR ให้เป็นงาน แต่ทำงานให้มี CSR”

3. กำหนดนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติ CSR-in-process อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม เช่น จัดทำงบการเงินตามมาตรฐานการบัญชี เพื่อความโปร่งใส ทำธุรกิจอย่างซื่อสัตย์ ให้ข้อมูลที่เป็นจริงแก่ผู้มีส่วนได้เสีย มีการแก้ไขปัญหารือผลกระทบที่เกิดจากการประกอบธุรกิจอย่างรวดเร็ว

4. สื่อสารกับพนักงานในองค์กรทุกระดับ เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน เช่น สื่อสารถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการทางธุรกิจ CSR-in-process เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากลูกค้า/ผู้บริโภค สังคม

5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติ CSR - in - process ทุกขั้นตอนมีการบูรณาการความร่วมมือทั้งทั้งองค์กร จะได้เกิดการร่วมคิด ร่วมทำ การทำงานจะได้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

6. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ CSR - in - process เช่น ให้รางวัล/ยกย่องชมเชย ฯลฯ

7. ส่งเสริมการปฏิบัติ CSR นอกกระบวนการทางธุรกิจ CSR - in - process เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นสุขและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ทุกภาคส่วนของสังคมจะได้เติบโตไปพร้อมๆ กัน เช่น กิจกรรมการกุศลต่างๆ กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมช่วยเหลือภัยพิบัติ ฯลฯ

8. ประเมินผลการปฏิบัติ CSR - in - process เพื่อวัดมูลค่าเพิ่มและคุณค่าเพิ่ม เช่น ยอดขาย/กำไรที่เพิ่มขึ้น ภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น พนักงานภาคภูมิใจในผลงาน/องค์กร ฯลฯ

9. สื่อสารข้อมูลการปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง เพื่อสร้างการรับรู้และความน่าเชื่อถือของธุรกิจ เช่น จัดทำรายงานความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR Report)

ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเรื่องสำคัญ ไม่ใช่เฉพาะกับนักธุรกิจอย่างเดียว แต่เป็นเรื่องสำคัญของประชาชนชาวไทยทุกคน เพราะทำให้สังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นสุข โดยทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนของตนเอง ทำงานตามหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด

สำหรับเรื่องของ CSR-in-process หรือความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการทำงาน อยากให้ทุกคนระลึกถึงว่า ทำอย่างไรจึงจะทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด แล้วส่งต่องานที่ดีให้กับผู้อื่น แค่นี้ก็เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่จะทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

2.3.6 การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน

พร้อมบุญ พานิชภักดิ์ (ออนไลน์, 2555) กล่าวว่า การทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมของธุรกิจภายใต้บริบทของ CSR นั้น สิ่งหนึ่งที่ควรให้ความสำคัญ คือการมีส่วนร่วมของพนักงาน เหมือนกันว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของ CSR แต่เราอาจจะไม่ได้คิดว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานนั้นมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบมีผลที่ต่างกันทั้งต่อพนักงานเอง และต่อเป้าหมายของบริษัทในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น ดังนั้น ผู้ที่ดูแลงาน CSR ควรมีเป้าหมาย รูปแบบ และแผนงานการมีส่วนร่วมของพนักงานที่ชัดเจน หวังผลมากกกว่าเพียงแค่ความสนุกสนาน หรือภาพพจน์ของ CSR เป้าหมายสูงสุดของการมีส่วนร่วมของพนักงาน คือการเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้นนั้น เกิดจากการเข้าร่วม CSR ในลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. เกิดความผูกพัน ความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อบริษัท อันเนื่องจากการร่วมอุดมคติ/แนวคิด หรือเคารพต่อแนวคิด ต่อสังคมของบริษัท

2. เกิดการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ทั้งในแนวราบและแนวนอน เนื่องจากการมีประสบการณ์นอกเหนือจากความสัมพันธ์ตามตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่ในงานอย่างเดียว

3. เกิดมุมมองโลกทัศน์ ที่กว้างกว่าแค่การทำงานในหนึ่งบริษัท หรือหนึ่งฝ่าย ส่งผลต่อความสามารถในการติดต่อคนภายนอก หรือทักษะทางสังคม

4. เพิ่มความมั่นใจเวลาที่ติดต่อคนภายนอกว่า บริษัทที่ตัวเองทำงานอยู่มีความจริงใจต่อสังคม ไม่ได้เอาเปรียบสังคม

5. ลดความเบื่อหน่ายในการทำงานประจำในบริษัท เกิดพลังในการทำงาน มีจุดมุ่งหมายมากกว่าเพียงเป้าหมายที่เป็นเม็ดเงิน

การออกแบบการมีส่วนร่วมที่ได้ผลจะเกิดคุณประโยชน์ทั้งแก่พนักงานเองและแก่บริษัทแล้วยังเกิดประโยชน์ต่อสังคม เพราะจะทำให้งานช่วยเหลือสังคม มีลักษณะที่เน้น “การพัฒนาที่เกิดผลและยั่งยืน” มากกว่าการเป็นเพียงกิจกรรมหนึ่งของบริษัท

2.4 ข้อมูลทั่วไปและลักษณะการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

2.4.1 ความเป็นมาของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ในการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

นิคมอุตสาหกรรม 304 (304 Industrial Park) เป็นบริษัทพัฒนาเขตอุตสาหกรรมเริ่มก่อตั้งใน พ.ศ. 2537 ในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี บนเนื้อที่กว่า 7,500 ไร่ ภายใต้แนวคิดเขตอุตสาหกรรมเชิงนิเวศน์ หรือ “Eco Industrial Town” ด้วยปัจจัยพื้นฐานการลงทุนที่พร้อมสรรพ และการให้บริการครบวงจร (One Stop Service) รวมถึง Logistic and Supply Chain Management เพื่อส่งเสริมการดำเนินธุรกิจของลูกค้าให้เป็นไปอย่างราบรื่นและคุ้มค่ามากที่สุด

นอกจากนี้ นิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี (304 Industrial Park) ยังมีที่ตั้งที่อยู่ในตำแหน่งที่ดีแก่การสร้างโรงงานของผู้ประกอบการ และผู้พัฒนาธุรกิจในบริเวณพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี ในเขตส่งเสริมการลงทุนเขต 3 หรือ BOI Zone 3 ของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน อันเป็นเขตที่ให้สิทธิพิเศษด้านภาษีสูงสุดด้วยตำแหน่งที่ตั้งซึ่งอยู่ใกล้กรุงเทพฯ มากที่สุด นำมาซึ่งความได้เปรียบด้านการลงทุนในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางสู่กรุงเทพฯ สนามบินนานาชาติสุวรรณภูมิ ท่าเรือน้ำลึก หรือแหล่งทรัพยากรแรงงานขนาดใหญ่จากภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ ทั้งยังเป็นศูนย์กลางกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญๆ ของประเทศ และแรงงานประเทศเพื่อนบ้านอย่าง ประเทศกัมพูชา และนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี เรายังได้เปรียบด้วยตำแหน่งที่ตั้งซึ่งเป็นจุดยุทธศาสตร์ของระเบียงเศรษฐกิจด้านใต้ หรือ Southern Economic Corridor (SEC) ที่เชื่อมต่อระหว่างประเทศไทยกับเมืองเศรษฐกิจของกัมพูชา (พนมเปญ) และเวียดนาม (โฮจิมินต์) อันเป็นหนึ่งในเส้นทางคมนาคมของ “ระเบียงเศรษฐกิจอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง” (Greater Mekong Subregion)

ดังนั้น นิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี (304 Industrial Park) จึงได้ดำเนินการด้วยปณิธานและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาเขตอุตสาหกรรมแห่งนี้ให้เป็นสวนอุตสาหกรรมเชิงนิเวศน์ (Eco Industrial Town) เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมๆ กับลูกค้า ชุมชน และสิ่งแวดล้อม โดยไม่ละทิ้งความพึงพอใจและความคุ้มค่าของลูกค้า ซึ่งยังคงเป็นหลักสำคัญที่เรายึดมั่นเสมอมา

2.4.2 วิสัยทัศน์

ในฐานะที่เป็นหนึ่งในการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมชั้นนำของประเทศไทยเรามุ่งมั่นที่ไม่เพียงแต่จะสร้างฐานการผลิตที่มีการแข่งขันในการให้บริการการขยายตัวในระดับภูมิภาคของเงินลงทุนตามอดีตของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แต่ยังเริ่มต้นการ Eco Industrial Town ในการดำรงชีวิตของเราและการเจริญเติบโต ร่วมกับชุมชนท้องถิ่นและสภาพแวดล้อม

304 Industrial Park เป็นมากกว่าเพียงแค่ร่วมธุรกิจ กับลูกค้าของเราที่เราได้มีการพัฒนาธุรกิจชุมชนที่มีประสิทธิภาพสูงที่สามารถนับหมู่ที่ดีที่สุดในภูมิภาค และเรามีความยินดีที่จะรายงานในระดับสูงของความพึงพอใจจากลูกค้าและนักลงทุนของเรา

2.4.3 พันธกิจ

วัตถุประสงค์เหล่านี้จะถูกส่งผ่านบริการที่ยอดเยี่ยมและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่ตอบสนองและเกินความต้องการของลูกค้าของเรา

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัชชา วรรณวรางค์ (2554) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ ศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วม และเสนอแนะแนวทางในการมีส่วนร่วมของพนักงานในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนิน

กิจกรรม และด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล อยู่ในระดับน้อย พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน ยกเว้น เพศ สถานภาพสมรส และแผนกที่สังกัด และข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้บริหารควรวางแผนกำหนดแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุน ให้พนักงานมีความเข้าใจอย่างแท้จริงถึงการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะการฝึกอบรม และควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกๆ ระดับได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

สุดารัตน์ แผลวมัจฉะ (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานความรับผิดชอบของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม : กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทอูเบะ (ประเทศไทย) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานด้าน CSR และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลการดำเนินงาน CSR ของกลุ่มบริษัทอูเบะ (ประเทศไทย) และเพื่อศึกษาผลที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กรได้รับและศึกษาความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อการดำเนินงานด้าน CSR ของกลุ่มบริษัทฯ พบว่า 1) กลุ่มบริษัทฯ มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานความรับผิดชอบของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม พ.ศ. 2552 ในทุกประเด็นหลักปัญหาที่พบในการดำเนินงาน CSR ได้แก่ การสื่อสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ CSR ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน การประเมินผลการดำเนินงาน CSR และการทบทวนความสอดคล้องตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 2) ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงาน CSR ในด้านบริบทได้แก่ นโยบาย กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ข้อกำหนดจากภาครัฐ ผู้นำชุมชน/ผู้นำท้องถิ่นและการปกครองส่วนท้องถิ่น/การเมืองท้องถิ่น สภาวะเศรษฐกิจ ทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรมประเพณีและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ปัจจัยนำเข้าที่มีผลการดำเนินงาน CSR ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมของพนักงาน เงินทุนและงบประมาณ วิสัยทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร วิธีการต้นแบบและกลยุทธ์ในการดำเนินงาน CSR มาตรฐานการดำเนินงานต่างๆ สำหรับ ปัจจัยด้านกระบวนการที่มีผลต่อการดำเนินงาน CSR ได้แก่ การจัดโครงการการบริหารงาน CSR การสื่อสารและประสานงาน การจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมงาน CSR และสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 3) ผลที่ผู้ถือหุ้นได้รับจากการดำเนินงาน CSR ของกลุ่มบริษัทฯ คือ การลดค่าใช้จ่ายของบริษัท การเพิ่มความสามารถในการขายและการเพิ่มความแข็งแกร่งและการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน สำหรับผลที่พนักงานได้รับคือ การเป็นสถานที่ทำงานที่ดีและการสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงาน 4) โดยภาพรวมชุมชนซึ่งตั้งอยู่ติดกับกลุ่มบริษัทฯ ได้รับผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบในด้านสังคมและเศรษฐกิจมากกว่าชุมชนที่อยู่ในรัศมี 1 และ 5 กิโลเมตรตามลำดับ แต่สำหรับผลกระทบทางด้าน

สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยจากอันตรายร้ายแรงพบว่าในภาพรวมชุมชนในรัศมี 5 กิโลเมตร มีความเห็นว่าได้รับผลกระทบมากที่สุด รองลงมาคือชุมชนในรัศมี 1 กิโลเมตรและชุมชนที่ตั้งอยู่ติดกับกลุ่มบริษัทฯ ในด้านการได้รับความช่วยเหลือและการพัฒนาชุมชนพบว่าโดยรวมแล้วชุมชนที่ตั้งอยู่ติดกับกลุ่มบริษัทฯ ได้รับการช่วยเหลือและพัฒนามากที่สุด ซึ่งไม่แตกต่างกันมากกับชุมชนในรัศมี 1 กิโลเมตร โดยชุมชนในรัศมี 5 กิโลเมตรมีความเห็นว่าได้รับความช่วยเหลือและพัฒนาน้อยกว่า 2 ชุมชนดังกล่าว สำหรับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทฯ ในด้านต่างๆ พบว่าผู้อาศัยในชุมชนที่ติดกับกลุ่มบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างมาก รองลงมาคือชุมชนในรัศมี 1 กิโลเมตร และ 5 กิโลเมตรตามลำดับ

พรชัย กิจวิมลตระกูล (2555) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานบริษัทปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง จำนวน 362 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองมีส่วนร่วนในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการมีส่วนร่วมรายด้านได้แก่ ด้านการเสนอความคิดเห็น ด้านการวางแผน ด้านปฏิบัติตามกิจกรรมและด้านการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน และยังพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองในแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

วรรณิสา คงกะทรัพย์ (2555) ศึกษาเรื่องการรับรู้และทัศนคติของประชาชนที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำการศึกษาระดับการรับรู้และทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงไฟฟ้าพระนครใต้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 39 - 46 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษา ปวช./ปวส./อนุปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชนและได้อาศัยอยู่ในชุมชนมากกว่า 20 ปี มีระดับการรับรู้การดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีทัศนคติต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

โดยรวมอยู่ในระดับที่ดีอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้โครงการผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกว่ามากกับทัศนคติที่มีต่อการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงไฟฟ้าพระนครใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คมกริบ พีระธรรม (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการมีส่วนร่วมใจกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานการประปานครหลวง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานการประปานครหลวง เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานการประปานครหลวง เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของพนักงานจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สังกัดสายงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี การศึกษาระดับปริญญตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพโสด สังกัดสายงานบริการ มีจำแหน่งระดับ 4 - 5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 20 ปีขึ้นไป รายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ส่วนความรู้ในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของการประปานครหลวงพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศและสังกัดสายงานมีการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ คือ การประปานครหลวงควรให้ความรู้ในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแก่พนักงานทั้งด้านวัตถุประสงค์ ของเขต รูปแบบ และประโยชน์ ให้ถูกต้องชัดเจน รวมไปถึงสนับสนุนให้พนักงานในองค์การเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การกำหนดวิธีการร่วมประชาสัมพันธ์ ร่วมทำกิจกรรมทางสังคมและร่วมประเมินผลให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

อัครนันท์ ชัยธัมมะปกรณ์ (2556) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศ (กฟผ.) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เพื่อศึกษาการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศ (กฟผ.) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดต่อสังคมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศ (กฟผ.) พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก บุคลากรมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยตำแหน่งงาน และปัจจัยการเข้าร่วมกิจกรรม CSR ไม่มีผลต่อการดำเนินการตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม โดยภาพรวม ส่วนปัจจัยอายุงาน มีผลต่อการดำเนินการตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับปานกลาง

ศศิเพ็ญ เพ็ชร์ขาว (2558) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด มหาชน ในจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี และนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ของพนักงาน เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงาน ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้และการมีส่วนร่วมของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่าระดับการรับรู้และระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมของพนักงานคือ อายุ โดยการรับรู้ของพนักงานรายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานจากผลการวิจัยเสนอแนะให้ฝ่ายที่มีหน้าที่ให้ข้อมูลแก่พนักงาน พัฒนาวิธีการสร้างการรับรู้ให้พนักงานอย่างทั่วถึงและบ่อยขึ้น เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

Theodoros Vellios (2011) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมภาคบังคับหรือสมัครใจ การศึกษาครั้งนี้ใช้มุมมองของพนักงานเป็นตัวขับเคลื่อนและกลไกทางจิตวิทยาของประชาชน จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน การรับรู้การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและภาคบังคับหรือสมัครใจ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและการมีส่วนร่วมโดยสมัครใจได้โดยตรง ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลมีการตรวจสอบการเชื่อมโยงระหว่างภาคบังคับการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังวคม ในแง่ของการค้นพบเหล่านี้มีคุณค่าในทางปฏิบัติและผลกระทบทางทฤษฎีจะได้มาเพื่อกำหนดวิธีที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

You, Ching-Sing (2013) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรความพึงพอใจในงานและความผูกพันขององค์กร พบว่านักวิชาการหลายคนสำรวจขอบเขตของความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับมุมมองของการจัดการองค์กรหรือลูกค้า อย่างไรก็ตามการศึกษาครั้งนี้ได้สำรวจและวิเคราะห์หัวข้อนี้จากมุมมองของพนักงานโดยการตรวจสอบว่าการลงทุนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน จุดมุ่งหมายของการศึกษาคือการสำรวจว่าปัจจัย CSR จะมีผลกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของพนังงานกับความมุ่งมั่นขององค์กร การศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานจากแผนกธุรกิจของบริษัทประกันภัย ผลจากการใช้ซอฟต์แวร์ Statistical ในการประมวลผลแบบสอบถาม 380 คน แสดงให้เห็นว่าการลงทุนทางธุรกิจในความรับผิดชอบต่อสังคมมีผลกระทบอย่างมากต่อความพึงพอใจในการทำงานและความมุ่งมั่นในองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความมุ่งมั่นขององค์กร ในขณะที่สำรวจอิทธิพลของการลงทุนทางธุรกิจในด้าน CSR ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การศึกษาพบว่ายังส่งผลต่อความมุ่งมั่นในองค์กรของพนักงานโดยอาศัยความพึงพอใจในงานของพนักงาน

Jeremy R. Agler. (2013) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร : การศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม และความพึงพอใจของพนักงานเป็นหัวข้อของหลายองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่ออุตสาหกรรมการเงินประสบกับชื่อเสียงในช่วงภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2551 หลายองค์กรเหล่านี้หันมาทำกิจกรม CSR เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ด้วยการใช้กลยุทธ์เหล่านี้เพื่อปรับปรุงชุมชนและเสริมสร้างภาพความพึงพอใจของพนักงานและการพัฒนามืออาชีพ และหากกิจกรรมเหล่านั้นมีผลต่อระดับความพึงพอใจของพนักงาน การศึกษานี้พยายามที่จะเติมช่องว่างใน CSR และ

วรรณกรรมความพึงพอใจของพนักงานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรม CSR ขององค์กรและความพึงพอใจของพนักงาน การศึกษาเชิงปริมาณและความสัมพันธ์นี้ได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมกับความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมทางการเงินด้วยการแจกแบบสอบถามให้กับสมาชิกของกลุ่มเครือข่ายกลุ่มธุรกิจ LinlkedIn Professional ของ Bank of America และ Citigroup วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง CSR (ตัวแปรตาม) กับความพึงพอใจของพนักงาน (ตัวแปรอิสระ) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างตัวแปร ซึ่งมีนัยสำคัญต่อผู้นำองค์กรเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้นำในการจัดการ CSR และความพึงพอใจของพนักงาน

R. E. Slack, Corlett & R. Morris (2015) ศึกษาเรื่อง การสำรวจความผูกพันของพนักงานกับความรับผิดชอบต่อสังคม : มุมมองทางสังคมในการมีส่วนร่วมขององค์กร พบว่าความรับผิดชอบต่อสังคม ถือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมทางธุรกิจ แรงจูงใจบางประการที่กล่าวมาข้างต้นต่อ CSR คือขวัญกำลังใจในการทำงานการสรรหาบุคลากรและการเก็บรักษาพนักงานที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีส่วนได้เสียสำคัญขององค์กร แม้จะมีความสำคัญของพนักงานเกี่ยวกับ CSR การศึกษาค่อนข้างน้อย มีการตรวจสอบความผูกพันของพวกเขากับ CSR และอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการสู้รบนี้ งานวิจัยสำรวจกรณีศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงความขาดแคลนความสนใจนี้โดยการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์ในบริษัทพลังงานขนาดใหญ่ของสหราชอาณาจักร พบความหลากหลายของการมีส่วนร่วมตั้งแต่พนักงานที่ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมจาก CSR ภายในบริษัทให้กับผู้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่กับกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและเพื่อคนอื่นๆ ที่มีส่วนร่วมกับ CSR อุปสรรคด้านบริบทขององค์กรรวมถึงการสื่อสารที่ไม่ดีการรับรู้ความรู้สึกที่อ่อนแอของวัฒนธรรม CSR และการขาดการจัดแนว CSR เชิงกลยุทธ์เพื่อธุรกิจและวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลอธิบายถึงความหลากหลายของการมีส่วนร่วมของพนักงาน ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยในการสำรวจความรู้สึกที่พนักงานแต่ละคนมีต่อการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมด้าน CSR และเพื่อพิจารณาผลกระทบข้อตกลงทางสังคมโดยนัยมากกว่าการทำสัญญาทางเศรษฐกิจอย่างชัดแจ้งระหว่างองค์กรและพนักงานในการมีส่วนร่วมกับ CSR

Marie Jonette Rustad (2015) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรต่อความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า บริษัททั่วโลกที่มีความท้าทายมากขึ้นกับวิธีการรับมือกับองค์กรความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นมากกว่าปกติกลายเป็นปัจจัยชี้ขาดในการกระบวนการที่จะรับสมัครรักษาและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานที่มีคุณภาพมากที่สุด การวิจัยแสดงให้เห็นว่าบริษัท สามารถจับภาพได้เปรียบที่เกี่ยวกับแรงงานเมื่อประสบความสำเร็จ

กับพนักงานมีส่วนร่วมในโครงการ CSR จึงเป็นที่น่าสนใจเพื่อสำรวจว่าผู้จัดการสามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างดีที่สุดความผูกพันของพนักงานในความรับผิดชอบต่อสังคม ได้มีการวิจัยจำกัด เกี่ยวกับวิธีการรับรู้ของพนักงาน บริษัท ของพวกเขาของโครงการ CSR และเช่นนี้เป็นถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการจัดการที่จะรู้ว่าในการสั่งซื้อที่จะต้องอำนวยความสะดวกความผูกพันของพนักงานในความรับผิดชอบต่อสังคมนี้จะได้รับความสนใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษานี้มีคำถามการวิจัยทั้งสองที่ได้รับการประเมินในการศึกษาครั้งนี้ ครั้งแรกเป็นหลักคำถามการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการบริหารที่ดีที่สุดสามารถอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงานการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมและสองคือย่อยคำถามที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้องกับการไม่ว่าจะเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถใช้ในการกระตุ้นให้พนักงาน คำถามเหล่านี้มีคำตอบผ่านกรณีศึกษาสำรวจตรวจของทั้งสองบริษัท กรณีนอร์เวย์หนึ่งในมืออาชีพบริษัท และบริษัทที่ให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกบริการอย่างใดอย่างหนึ่งคำถามการวิจัยครั้งแรกเป็นคำตอบโดยการพิจารณาว่า บริษัท อำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงานการมีส่วนร่วมในการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในแง่ของวิธีการที่พวกเขาจัดการกลยุทธ์ CSR ของพวกเขาสิ่งที่กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่พวกเขามีส่วนร่วมในและวิธีการที่พวกเขาสื่อสาร CSR การทำงานภายในองค์กร เรามีการสำรวจสามประเภทที่แตกต่างกันของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมคืออาสาสมัครขององค์กรมีส่วนร่วมของทักษะพื้นฐานและการสู้รบในงาน และวิธีการที่พนักงานรับรู้กิจกรรมเหล่านี้ ผ่านการตอบการวิจัยครั้งแรกคำถามที่เรายังหวังว่าจะมาถึงข้อสรุปที่จะย่อยคำถามกับว่าเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานในแง่ของการทำให้พวกเขามีจุดมุ่งหมายเพื่อความสำเร็จมากขึ้นที่งาน ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารที่ดีที่สุดสามารถอำนวยความสะดวกในความผูกพันของพนักงานในความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านกิจกรรมในที่ทำงาน พนักงานรับรู้โครงการ CSR เป็นที่น่าเชื่อถือมากขึ้น เมื่อบริษัท จัดการปัญหาของตัวเองเป็นครั้งแรกและผู้จัดการดังนั้นจึงต้องจัดลำดับความสำคัญในงานกิจกรรมก่อนกิจกรรมภายนอกเป็นอาสาสมัครขององค์กรและทักษะพื้นฐานการสู้รบ ผู้จัดการจะต้องจัดลำดับความสำคัญ การสื่อสารส่วนบุคคลมากกว่าเขียนการสื่อสารเช่นการสื่อสารส่วนบุคคลสร้างความตระหนักมากขึ้นในหมู่พนักงาน นอกจากนี้ในขณะที่มันเป็นสิ่งสำคัญที่จะรู้ว่าการรับรู้ของพนักงานของความรับผิดชอบต่อสังคมของ บริษัทการมีส่วนร่วมในการที่จะประสบความสำเร็จกับการดำเนินการโครงการ CSR ที่ประกอบพวกเขาการรับรู้ของพนักงานจะต้องได้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ บริษัท รับผิดชอบต่อสังคมโปรแกรมปรับแต่งหลังจากที่ต้องการและความต้องการของ

พนักงาน การศึกษาครั้งนี้พบเพิ่มเติมที่รับผิดชอบต่อสังคมไม่ได้ดูเหมือนจะกระตุ้นให้พนักงาน แต่มันก็มีขอบเขตคือที่เอื้อต่อการพึงพอใจในงานและความภาคภูมิใจ

Seunghee Im, Yang Woon Chung and Ji Yeon Yang (2016) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมเพื่อสังคม และความรับผิดชอบต่อองค์กร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานประจำจากหลายกลุ่มบริษัทในประเทศเกาหลีใต้ จำนวน 393 คน ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมที่จะเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมช่วยเพิ่มความสัมธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและผลลัพธ์ขององค์กร ดังนั้นการศึกษาแสดงให้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ในการริเริ่มกิจกรรมเพื่อสังคมที่เป็นความรับผิดชอบต่อสังคม และพนักงานที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมสามารถส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานดีขึ้น

Martin Gelter (2016) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในบรรษัทภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม จากการศึกษาพบว่า ผลกระทบของการมีส่วนร่วมของพนักงานในคณะกรรมการหรือคณะกรรมการกำกับดูแลในความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แนวคิดเป็นสิ่งสำคัญที่จะแยกแยะความแตกต่างระหว่าง “ภายใน” และ “ภายนอก” รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ภายในที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มที่มีในระยะยาว ระบบการมีส่วนร่วมของพนักงานให้บริการเพื่อปกป้องพนักงานจากการฉวยโอกาสของผู้ถือหุ้น และเปลี่ยนความสมดุลในการกระจายตัวของค่าเช่าของบริษัท ความพอใจของพนักงานเป็นเหตุผลที่ชัดเจนที่มีผลกระทบต่อภายในของความรับผิดชอบต่อสังคม สถานการณ์มีมากหรือน้อย ที่ชัดเจนสำหรับความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบกิจกรรมขององค์กรที่มีผลกระทบภายนอก ตัวอย่างเช่น บางครั้งจะมีการถ่วงดุลระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งภายในและภายนอก คือ ถ้าบริษัทที่มีผลกไรมากขึ้นเพราะคะแนนไม่ดีในแง่ของความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก พนักงานอาจได้รับประโยชน์ในทำนองเดียวกัน เป็นผู้ถือหุ้นในความเป็นจริง ผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและพนักงานอาจจะสอดคล้อง ในส่วนนี้มีทั้งได้รับประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือเป็นอันตรายควบคู่กันไป

Chun-Chen Huang (2016) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ของพนักงานของความรับผิดชอบต่อสังคม : อาสาสมัครขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าแนวโน้มการเติบโตของแผนอาสาสมัครขององค์กรในไต้หวันมีการศึกษาไม่เพียงพอในอดีตและตัวแปรผลที่มีอิทธิพลต่อการมี

ส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรอาสาสมัคร ที่สุดของการศึกษาที่มีอยู่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) การสำรวจผลกระทบของความรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินงานทางการเงินขององค์กรหรือพฤติกรรมของผู้บริโภคในขณะที่ให้ความสนใจน้อยมากที่จะมีผลกระทบเกี่ยวกับ ผู้มีส่วนได้เสียและพนักงานของผู้ประกอบการ ในการปฏิบัติหลายองค์กรมักจะรวมถึงอาสาสมัครขององค์กรในฐานะที่เป็นส่วนสำคัญของนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมของพวกเขา วรรณกรรมที่ผ่านมาได้กล่าวถึงไม่ค่อยผลกระทบของการรับรู้ของพนักงานของความรับผิดชอบต่อสังคมในการมีส่วนร่วมในการเป็นอาสาสมัครขององค์กร มากที่สุดการศึกษาเกี่ยวกับการมุ่งเน้นการเป็นอาสาสมัครขององค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างแรงจูงใจและความตั้งใจอาสาสมัครของอาสาสมัครบริการผู้ประกอบการนอกในขณะที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมไม่กี่พนักงาน บริษัทในการเป็นอาสาสมัครขององค์กร โดยการสุ่มตัวอย่างความสะดวกสบายของการศึกษาครั้งนี้ได้รับการรักษา 50 ผู้ประกอบการที่ได้รับรางวัลเป็นพลเมืองขององค์กรในปี 2012 เป็นเป้าหมายรวมเป็น 368 แบบสอบถามเรียกรวม 195 แบบสอบถาม paper-based และ 173 ทางออนไลน์ แบบสอบถามในกลุ่มที่มีอยู่ 287 ตัวอย่างที่ถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลผล เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาครั้งนี้มีดังนี้ (1) การรับรู้ของพนักงานของความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีผลบวกอย่างมีนัยสำคัญของพวกเขาความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในการเป็นอาสาสมัครขององค์กรการรับรู้ (2) พนักงานของความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีผลบวกอย่างมีนัยสำคัญ ความมุ่งมั่นขององค์กร ความตั้งใจ (3) พนักงานมีส่วนร่วมในการเป็นอาสาสมัครขององค์กรมีความสำคัญในเชิงบวกผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ในบทนี้จะกล่าวถึงวิธีการที่ใช้ในการศึกษาโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 112 บริษัท รวมพนักงานประจำ จำนวน 28,125 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการเลือกตัวอย่าง ดังนี้

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้มากจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจในการทดสอบด้วยโปรแกรม G*Power Analysis กำหนดตามสถิติ Multiple Regrssion ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (Faul, Erdfelder, Buchaner & Lang, 2009) ในการคำนวณกำหนดค่าอำนาจการทดสอบ (1-β) เท่ากับ 0.95 ค่าอัลฟา (α) เท่ากับ 0.05 กำหนดอำนาจการทดสอบ (Power of test) 0.95 มีแปรทั้งหมด จำนวน 7 ตัวแปร แทนค่าในโปรแกรมได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 250 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Selection) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญพบหรือไม่เฉพาะเจาะจง แต่กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะเบื้องต้นบางประการที่สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้หรือเลือกบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดหาได้ง่ายที่สุด (Bailey,1985) ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษามีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของนิคมอุตสาหกรรมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน แผนกที่สังกัด และอายุงาน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม และการเป็นสมาชิกกลุ่ม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แบ่งออกเป็น

4.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม

4.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

4.4 การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

โดยส่วนที่ 2-4 ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบของลิเคิร์ท (Likert's Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าระดับคะแนน		**ระดับความเห็น**
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 5	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 4	หมายถึง	มาก
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 3	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 2	หมายถึง	น้อย
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลผลของความคิดเห็นพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best,1981) มีรายละเอียด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.50 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.50 – 4.49	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.50 – 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.50 – 2.49	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00 – 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ให้พนักงานในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 250 คน โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปที่พนักงาน และเก็บคืนด้วยตนเอง เมื่อได้ครบตามจำนวนผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม

จากการทดสอบแบบสอบถาม จะมีการทดสอบแบบสอบถามก่อนส่ง โดยการทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกันกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยพิจารณาค่า Factor Loadings ที่มากกว่า 0.40 และค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Cronbach's Alpha Coefficients) โดยใช้ค่า Reliability มากกว่า 0.60 ขึ้นไป ดังนี้

ตารางที่ 3.1 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	
ตัวแปร	**ค่า Cronbach's alpha (α)**
1. ด้านนโยบาย	0.897
2. ด้านการวางแผน	0.894
3. ด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม	0.903
ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	
ตัวแปร	**ค่า Cronbach's alpha (α)**
1. ด้านการเข้าฝึกอบรม	0.874
2. ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม	0.870
3. ด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม	0.865
ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	
ตัวแปร	**ค่า Cronbach's alpha (α)**
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.862
2. การมีส่วนในการดำเนินกิจกรรม	0.868
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	0.901
4. การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล	0.883

จากตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ตัวแปรทุกด้านมีค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Cronbach's Alpha Coefficients) โดยใช้ค่า Reliability มากกว่า 0.60 ขึ้นไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในแบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วได้นำข้อมูลทั้งหมดมาประมวลผลเพื่อค่าสถิติต่างๆ ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้มีการนำ ค่าสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

3.4.1.1 การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งเป็นข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4.1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบแบบอ้างอิง การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-2 การรับรู้ข้อมูล และปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้ทำการทดสอบแบบ ความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม และทดสอบด้วยสถิติ Multiple Linear Regression โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลผล

3.4.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่อยู่ในมาตรการวัดระดับ Interval Scale โดยใช้การทดสอบด้วยสถิติ Pearson Correlation

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี” ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน แผนกที่สังกัด และอายุงาน นำเสนอในรูปตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การรับรู้ข้อมูลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม นำเสนอในรูปตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายระดับการรับรู้

ตอนที่ 3 ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม และการเป็นสมาชิกกลุ่ม นำเสนอในรูปตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ตอนที่ 4 ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล นำเสนอในรูปตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายระดับการมีส่วนร่วม

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

ตอนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ความสะดวกในการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์มีความหมายดังนี้

x แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

Sig. แทน นัยสำคัญทางสถิติ

t แทน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

F แทน การวิเคราะห์ความแปรปรวน

* แทน ความเชื่อมั่นที่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** แทน ความเชื่อมั่นที่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการนำเสนอและอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน แผนกที่สังกัด และอายุงาน โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=250)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	97	38.80
หญิง	153	61.20
รวม	**250**	**100.00**
2. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	38	15.20
อนุปริญญา/ปวส.	78	31.20
ปริญญาตรี	94	37.60
สูงกว่าปริญญาตรี	40	16.00
รวม	**250**	**100.00**

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. รายได้		
10,000 – 25,000 บาท	98	39.20
25,001 – 40,000 บาท	73	29.20
40,001 บาท ขึ้นไป	79	31.60
รวม	**250**	**100.00**
4. ตำแหน่งงาน		
ผู้จัดการ	36	14.40
ผู้ช่วยผู้จัดการ	39	15.60
หัวหน้าแผนก	24	9.60
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	32	12.80
Staff	119	47.60
รวม	**250**	**100.00**
5. แผนกที่สังกัด		
แผนกการผลิต	102	40.80
แผนกวิศวกรรมการผลิต	34	13.60
แผนกประกันคุณภาพ	35	14.00
แผนกตรวจสอบคุณภาพงาน	50	20.00
แผนกบริหาร/สำนักงาน	29	11.60
รวม	**250**	**100.00**
6. อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	61	24.40
1 – 5 ปี	106	42.40
6 – 10 ปี	29	11.60
11 ปี ขึ้นไป	54	21.60
รวม	**250**	**100.00**

จากตาราง 4.1 สามารถอธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 250 ดังนี้

1. เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 61.20 รองลงมาได้แก่ เพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 ตามลำดับ

2. ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่การศึกษา อยู่ในระดับ ปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.60 รองลงมา คือ การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 ส่วนการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน จำนวน 40 คน และ 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และ 15.20 ตามลำดับ

3. รายได้ พนักงานส่วนใหญ่ มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001 - 25,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ รายได้อยู่ในช่วง 40,001 บาท ขึ้นไป และรายได้อยู่ในช่วง 25,001 - 40,000 บาท จำนวน 79 คน และ 73 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 และ 29.20 ตามลำดับ

4. ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับ Staff จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือพนักงานระดับ ผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้จัดการ และผู้ช่วยหัวหน้าแผนก จำนวน 39 คน, 36 คน และ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60, 14.40 และ 12.80 ตามลำดับ ส่วนพนักงานระดับหัวหน้าแผนก มีเป็นส่วนน้อยเพียง 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60

5. แผนกที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานอยู่ในแผนกการผลิต จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 รองลงคือ พนักงานอยู่ในแผนกตรวจสอบคุณภาพงาน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และรองลงมาในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ แผนกประกันคุณภาพ แผนกวิศวกรรมการผลิต และแผนกบริหาร/สำนักงาน จำนวน 35 คน, 34 คน และ 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00, 13.60 และ 11.60 ตามลำดับ

6. อายุงาน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างจะมีอายุงานอยู่ในช่วง 1 - 5 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 รองลงมาในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ อายุงานต่ำกว่า 1 ปี และอายุงานในช่วง 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 61 คน และ 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 และ 21.60 ตามลำดับ ส่วนอายุงานอยู่ในช่วง 6 - 10 ปี มีเป็นส่วนน้อยเพียง 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60

ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

เป็นการนำเสนอระดับการรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็นด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standart Deviation) ในการอธิบายระดับการรับรู้ดังนี้

ตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการรับรู้

การรับรู้	**ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)**	**ส่วนเบี่ยนเบนมาตรฐาน (S.D)**	**ระดับการรับรู้**
ด้านนโยบาย	4.66	0.50	มากที่สุด
ด้านการวางแผน	4.59	0.54	มากที่สุด
ด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.62	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 4.2 พบว่า พนักงานในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี มีระดับการรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยการรับรู้ข้อมูลด้านนโยบาย อยู่ระดับที่สูงที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.66 รองลงมาคือ การรับรู้ข้อมูลด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม และการรับรู้ข้อมูลด้านการวางแผน ที่ค่าเฉลี่ย 4.60 และ 4.59 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.50 - 0.55 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกระจายตัวค่อนข้างน้อย

ตาราง 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการรับรู้ข้อมูลด้านนโยบาย

การรับรู้ข้อมูลด้านนโยบาย	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยนเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับการรับรู้
1. บริษัทมีนโยบายการให้ความช่วยเหลือและ/หรือจัดให้มีระบบสาธารณะที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน	4.66	0.53	มากที่สุด
2. บริษัทมีนโยบายสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอาสาร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง เช่น อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น	4.65	0.55	มากที่สุด
3. บริษัทมีนโยบายความร่วมมือกับภาครัฐในการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในด้านการศึกษา การกีฬา และสุขอนามัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	4.68	0.63	มากที่สุด
รวม	4.66	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 4.3 พบว่า การรับรู้ข้อมูลด้านโยบายของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยการรับรู้ข้อมูลบริษัทมีนโยบายความร่วมมือกับภาครัฐในการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในด้านการศึกษา การกีฬา และสุขอนามัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอยู่ระดับที่สูงที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.68 รองลงมาคือ บริษัทมีนโยบายการให้ความช่วยเหลือและ/หรือจัดให้มีระบบสาธารณะที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน และบริษัทมีนโยบายสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอาสาร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง เช่น อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นที่ค่าเฉลี่ย 4.66 และ 4.65 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.53 - 0.63 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้ข้อมูลด้านนโยบายการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกระจายตัวค่อนข้างน้อย

ตาราง 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการรับรู้ข้อมูลด้านการวางแผน

การรับรู้ข้อมูลด้านการวางแผน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยนเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับการรับรู้
1. บริษัทมีการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม	4.60	0.53	มากที่สุด
2. บริษัทมีการวางแผนบริหารจัดการความเสี่ยงรองรับ เมื่อเกิดปัญหาและผลกระทบด้านกำลังคน และสิ่งแวดล้อม	4.58	0.55	มากที่สุด
3. บริษัทมีแผนการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นทางการ	4.60	0.63	มากที่สุด
รวม	4.59	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 4.4 พบว่า การรับรู้ข้อมูลด้านการวางแผนของพนักงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยการรับรู้ข้อมูลบริษัทมีแผนการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นทางการ และการรับรู้ข้อมูลบริษัทมีการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม อยู่ระดับที่สูงที่สุดเท่ากัน ที่ค่าเฉลี่ย 4.60 รองลงมาคือ บริษัทมีการวางแผนบริหารจัดการความเสี่ยงรองรับ เมื่อเกิดปัญหาและผลกระทบด้านกำลังคน และสิ่งแวดล้อม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.53 - 0.63 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้ข้อมูลด้านการวางแผนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกระจายตัวค่อนข้างน้อย

ตาราง 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการรับรู้ข้อมูลด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม

การรับรู้ข้อมูลด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยนเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับการรับรู้
1. บริษัทมีการดำเนินงานที่ให้ความสำคัญต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.59	0.67	มากที่สุด
2. บริษัทเน้นการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน	4.54	0.63	มากที่สุด
3. ผู้บริหารระดับสูงมีค่านิยมที่ดีต่อสังคม และมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.61	0.66	มากที่สุด
4. บริษัทมีการดำเนินงานที่สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อสังคมโดยคำนึงถึงการป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น	4.66	0.62	มากที่สุด
5. บริษัทมีความต้องการที่จะให้ชุมชนที่อาศัยอยู่โดยรอบมีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดี	4.64	0.60	มากที่สุด
6. บริษัทสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง และต้องการสื่อสารให้สังคมรับรู้ถึงความตั้งใจในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม	4.62	0.63	มากที่สุด
รวม	4.60	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 4.5 พบว่า การรับรู้ข้อมูลด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่บริษัทมีการดำเนินงานที่สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อสังคมโดยคำนึงถึงการป้องกันผลกระทบที่

อาจจะเกิดขึ้น อยู่ในระดับสูงที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.66 รองลงมาคือ บริษัทมีความต้องการที่จะให้ชุมชนที่อาศัยอยู่โดยรอบมีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดี บริษัทสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและต้องการสื่อสารให้สังคมรับรู้ถึงความตั้งใจในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้บริหารระดับสูงมีค่านิยมที่ดีต่อสังคม และมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย บริษัทมีการดำเนินงานที่ให้ความสำคัญต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และบริษัทเน้นการปฏิบัติงานแบบมี ส่วนร่วมกับชุมชน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64, 4.62, 4.61, 4.59 และ 4.54 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-0.67 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้ข้อมูลด้านแนวทาง การดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมกระจายตัวค่อนข้างน้อย

ตอนที่ 3 ระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบถาม

เป็นการนำเสนอระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็นด้านการเข้าฝึกอบรม ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม และด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standart Deviation) ในการอธิบายระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วม ดังนี้

ตาราง 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยนเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
ด้านการเข้าฝึกอบรม	2.81	1.25	ปานกลาง
ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม	3.14	1.31	ปานกลาง
ด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม	2.87	1.31	ปานกลาง
รวม	2.94	1.22	ปานกลาง

จากตาราง 4.6 พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.22 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยส่งเสริมด้านการเข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับสูงที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.14

รองลงมา คือ ด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม และด้านการเข้าฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และ 2.81 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.25 - 1.31 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมกระจายตัวสูง

ตาราง 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการเข้าฝึกอบรม

ปัจจัยส่งเสริมด้านการเข้าฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยนเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
1. ท่านได้ฝึกปฏิบัติ Workshop กิจกรรมและแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมตรงตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้	2.82	1.27	ปานกลาง
2. ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมบ่อยเพียงใด	2.81	1.26	ปานกลาง
รวม	2.81	1.25	ปานกลาง

จากตาราง 4.7 พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านการเข้าฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการฝึกอบรมอบรม ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ท่านได้ฝึกปฏิบัติ Workshop กิจกรรมและแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังตรงตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้ อยู่ในระดับสูงที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 2.82 รองลงมา คือ ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมบ่อยเพียงใด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.26 - 1.27 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการเข้าฝึกอบรมกระจายตัวสูง

ตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการเข้าร่วมกิจกรรม

ปัจจัยส่งเสริมด้านการเข้าร่วมกิจกรรม	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยนเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
1. ท่านมีส่วนร่วมสร้างแรงจูงใจที่จะให้เพื่อนพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.05	1.26	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมทุกครั้งที่มีกิจกรรม	3.24	1.42	ปานกลาง
รวม	3.14	1.31	ปานกลาง

จากตาราง 4.8 พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการเข้าร่วมกิจกรรม ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมทุกครั้งที่มีกิจกรรม อยู่ในระดับสูงที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.24 รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมสร้างแรงจูงใจที่จะให้เพื่อพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.26 - 1.42 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการเข้าร่วมกิจกรรมกระจายตัวสูง

ตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม

ปัจจัยส่งเสริมด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยนเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
1. ท่านสมัครใจเป็นสมาชิกกลุ่มเพื่อร่วมดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	2.88	1.35	ปานกลาง
2. ท่านมีการแบ่งกลุ่มสนทนา Group discussion เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนมุมมองในเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	2.86	1.32	ปานกลาง
รวม	2.87	1.31	ปานกลาง

จากตาราง 4.9 พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านการเป็นสมาชิกกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ท่านสมัครใจเป็นสมาชิกกลุ่มเพื่อร่วมดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับสูงที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 2.88 รองลงมาคือ ท่านมีการแบ่งกลุ่มสนทนา Group discussion เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนมุมมองในเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.32 - 1.35 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการเข้าร่วมกิจกรรมกระจายตัวสูง

ตอนที่ 4 ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

เป็นการนำเสนอระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยแบ่งเป็นด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standart Deviation) ในการอธิบายระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนี้

ตาราง 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

การมีส่วนร่วมของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยนเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับการมีส่วนร่วม
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.97	1.13	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม	3.76	1.44	มาก
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.50	0.62	มากที่สุด
การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	2.99	1.10	ปานกลาง
รวม	3.55	0.84	มาก

จากตาราง 4.10 พบว่า พนักงานในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม มีระดับการมีส่วนร่วมมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 และ 2.97 ตามลำดับ

สำหรับการกระจ่ายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ที่ 0.84 สำหรับภาพรวมแสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมค่อนข้างแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน ที่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.62 - 1.44

ตาราง 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยนเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.00	1.17	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมคัดเลือกกรรมการหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจกรรมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท	2.97	1.17	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางและแผนงานการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทอย่างชัดเจน	2.96	1.16	ปานกลาง
รวม	2.97	1.13	ปานกลาง

จากตาราง 4.11 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการตัดสินใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ใน ระดับปานกลาง โดยที่ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับสูงที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.00 รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมคัดเลือกกรรมการหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจกรรมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท และท่านมีส่วนร่วม

ในการเสนอแนวทางและแผนงานการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทอย่างชัดเจน ที่ค่าเฉลี่ย 2.97 และ 2.96 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.16 - 1.17 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกระจายตัวค่อนข้างสูง

ตาราง 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม	**ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)**	**ส่วนเบี่ยนเบนมาตรฐาน (S.D)**	**ระดับการมีส่วนร่วม**
1. ท่านมีส่วนร่วมจัดกลุ่มย่อย เป็นกิจกรรมของแผนกหรือฝ่าย ในการทำกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท	3.76	1.46	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมสนับสนุนหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาให้เวลาหรือโอกาสแก่พนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท	3.79	1.45	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมออกแรงในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท	3.75	1.45	มาก
รวม	3.76	1.44	มาก

จากตาราง 4.12 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการดำเนินกิจกรรมของพนักงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านมีส่วนร่วมสนับสนุนหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาให้เวลาหรือโอกาสแก่พนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทอยู่ในระดับสูงที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมาคือ

ท่านมีส่วนร่วมจัดกลุ่มย่อย เป็นกิจกรรมของแผนกหรือฝ่าย ในการทำกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท และท่านมีส่วนร่วมออกแรงในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ที่ค่าเฉลี่ย 3.76 และ 3.75 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.45 - 1.46 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกระจายตัวค่อนข้างสูง

ตาราง 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	**ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)**	**ส่วนเบี่ยนเบนมาตรฐาน (S.D)**	**ระดับการมีส่วนร่วม**
1. ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับบริษัท	4.53	0.67	มากที่สุด
2. ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และยั่งยืน	4.47	0.66	มาก
รวม	4.50	0.62	มากที่สุด

จากตาราง 4.13 พบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โดยที่ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับบริษัท อยู่ในระดับสูงที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.53 รองลงมา คือ ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และยั่งยืน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.66 - 0.67 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกระจายตัวค่อนข้างแตกต่างกัน

ตาราง 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยนเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	2.98	1.11	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องของกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ที่จัดขึ้น	2.98	1.11	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมประเมินผลและติดตามความต่อเนื่องของรูปแบบการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท	3.02	1.16	ปานกลาง
รวม	2.99	1.10	ปานกลาง

จากตาราง 4.14 พบว่า การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล ในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ท่านมีส่วนร่วมประเมินผลและติดตามความต่อเนื่องของรูปแบบการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท สูงที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และท่านมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องของกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทที่จัดขึ้นที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 2.98

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.11 - 1.16 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกระจายตัวค่อนข้างสูง

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความแตกต่างของกระบวนการรับรู้และปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกใช้เทคนิค Stepwise และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 ตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1

พนักงานในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีระดับการรับรู้ข้อมูลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ตาราง 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

Correlations

	นโยบาย	การวางแผน	แนวทางการดำเนินกิจกรรม	การมีส่วนร่วมของพนักงาน
นโยบาย	1.000	.411**	.533**	.295**
การวางแผน		1.000	.611**	.263**
แนวทางการดำเนินกิจกรรม			1.000	.294**
การมีส่วนร่วมของพนักงาน				1.000

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญที่ .05

จากตาราง 4.15 แสดงถึงความสัมพันธ์ของการรับรู้ด้านนโยบาย ด้านการวางแผน ด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม และการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่า การรับรู้ข้อมูลโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .347) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ข้อมูลด้านนโยบายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (r = .295)

ตาราง 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการรับรู้มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.347[a]	.120	.110	.792

a. Predictors: (Constant), ดำเนินกิจกรรม, การวางแผน, นโยบาย

จากตาราง 4.16 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ค่า R แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระการรับรู้ คือ ด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม กับตัวแปรตามคือ การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จากตารางค่าที่ได้มีค่าไม่เข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย คือเมื่อตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นหรือลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ค่า R Square แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระของการรับรู้ที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน 12.00% ส่วนอีก 88.00% จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในแบบสอบถาม หรืออาจกล่าวได้ว่าตัวอิสระการรับรู้ สามารถทำนายระดับการรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมได้ 12.00%

ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R Square แสดงถึง R Square ที่ปรับแก้แล้ว แสดงให้เห็นว่า ถ้าตัวแปรอิสระมีการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรตามจะมีแนวโน้มเปลี่ยนตาม 11.00%

ผลการวิเคราะห์ค่า Std. Error of the Estimate แสดงถึงค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระการรับรู้มาพยากรณ์ตัวแปรตาม อาจกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบ อาจจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .792

ตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของระดับการรับรู้ ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.177	3	7.059	11.227	.000[b]
	Residual	154.675	246	.629		
	Total	175.852	249			

a. Dependent Variable: การมีส่วนร่วม

b. Predictors: (Constant), ดำเนินกิจกรรม, การวางแผน, นโยบาย

จากตาราง 4.17 แสดงให้เห็นว่าการทดสอบสมมติฐานจะพิจารณาจากค่า F หรือค่า Sig. โดยผลการวิเคราะห์ค่า F = 11.227 แสดงถึงตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินงานอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ค่า Sig. แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05 เนื่องจากค่า Sig. จากตารางที่โปรแกรมคำนวณได้คือ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 ดังนั้นทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่าการรับรู้ด้านนโยบายด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่เหมาะสมของระดับการรับรู้ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

การรับรู้ข้อมูล	B	S.E.	β	t	p-value	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.475	.537	-	.885	.377	-	-
นโยบาย	.298	.118	.180	2.528*	.012	.704	1.420
การวางแผน	.168	.118	.109	1.427	.155	.617	1.621
แนวทางการดำเนินกิจกรรม	.201	.125	.132	1.605	.110	.532	1.881
R=.347, R^2=.120, Adj R^2 =.110, F = 11.227, p-value = .000							

*ความเชื่อมั่นที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.18 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่เหมาะสมที่ใช้พยากรณ์การรับรู้ข้อมูลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน พบว่า การรับรู้ข้อมูลด้านนโยบาย มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่า p-value เท่ากับ .012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ด้านนโยบาย เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับการรับรู้ข้อมูลของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การรับรู้ข้อมูล ด้านนโยบาย มีค่า Tolerance เท่ากับ .704 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 1.420 ด้านการวางแผน มีค่า Tolerance เท่ากับ .617 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 1.621 และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม มีค่า Tolerance เท่ากับ .532 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 1.881 แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ข้อมูลด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม ไม่เกินความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เนื่องจากมีค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า .2 และค่า VIF ไม่เกิน 10

จากตารางค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) มีค่าเท่ากับ .298, .168 และ .201 แสดงว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ ด้านนโยบาย (X_1) ด้านการวางแผน (X_2) และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม (X_3) โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับการรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ร้อยละ 11.00 ดังสมการข้างล่าง

สมการพยากรณ์การรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้คะแนนดิบ

$Y' = .475 + .298X_1 + .168X_2 + .201X_3$

สมการพยากรณ์การรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$Z'_Y = .180X_1 + .109X_2 + .132X_3$

สมมติฐานที่ 2

พนักงานในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน ประกอบด้วย การเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม และการเป็นสมาชิกกลุ่ม มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ตาราง 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

Correlations

ตัวแปร	การเข้าฝึกอบรม	การเข้าร่วมกิจกรรม	การเป็นสมาชิกกลุ่ม	การมีส่วนร่วมของพนักงาน
การเข้าฝึกอบรม	1.000	.815**	.866**	.773**
การเข้าร่วมกิจกรรม		1.000	.844**	.841**
การเป็นสมาชิกกลุ่ม			1.000	.765**
การมีส่วนร่วมของพนักงาน				1.000

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญที่ .05

จากตาราง 4.19 แสดงถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยส่งเสริมการเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม การเป็นสมาชิกกลุ่ม และการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่า ระดับปัจจัยส่งเสริมการมี

ส่วนร่วมโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .855) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมพบว่า ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการเข้าฝึกอบรม และการเข้าร่วมกิจกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (r = .773) และ (r = .841)

ตาราง 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.855[a]	.731	.727	.438

a. Predictors: (Constant), การเป็นสมาชิกกลุ่ม, การเข้าร่วมกิจกรรม, การเข้าฝึกอบรม

จากตาราง 4.20 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ค่า R แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระของปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน คือ การเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม และการเป็นสมาชิกกลุ่ม กับตัวแปรตามคือ การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จากตารางค่าที่ได้มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับมาก คือเมื่อตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นหรือลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงในทิศทางต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่า R Square แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระของปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรด้านการฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม และการเป็นสมาชิกกลุ่ม ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน 73.10% ส่วนอีก 26.90% จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในแบบสอบถาม หรืออาจกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระของปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วม สามารถทำนายระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมได้ 73.10%

ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R Square แสดงถึง R Square ที่ปรับแก้แล้ว แสดงให้เห็นว่า ถ้าตัวแปรอิสระมีการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรตามจะมีแนวโน้มเปลี่ยนตาม 72.70%

ผลการวิเคราะห์ค่า Std. Error of the Estimate แสดงถึงค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระปัจจัยส่งเสริมการมส่วนร่วม มาพยากรณ์ตัวแปรตาม อาจกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบ อาจจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .438

ตาราง 4.21 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.501	3	42.834	222.530	.000[b]
	Residual	47.351	246	.192		
	Total	175.852	249			

a. Dependent Variable: การมีส่วนร่วม

b. Predictors: (Constant), การเป็นสมาชิกกลุ่ม, การเข้าร่วมกิจกรรม, การเข้าฝึกอบรม

จากตาราง 4.21 แสดงให้เห็นว่าการทดสอบสมมติฐานจะพิจารณาจากค่า F หรือค่า Sig. โดยผลการวิเคราะห์ค่า F = 222.530 แสดงถึงตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน อย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ค่า Sig. แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05 เนื่องจากค่า Sig. จากตารางที่โปรแกรมคำนวณได้คือ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 ดังนั้นทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่าปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม และการเป็นสมาชิกกลุ่ม มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่เหมาะสมของระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วม	B	S.E.	β	t	p-value	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.806	.073	-	24.603	.000	-	-
การเข้าฝึกอบรม	.157	.047	.234	3.355*	.001	.225	4.450
การเข้าร่วมกิจกรรม	.391	.041	.613	9.433*	.000	.259	3.858
การเป็นสมาชิกกลุ่ม	.028	.048	.044	.589	.589	.193	5.185
$R=.855$, $R^2=.731$, Adj $R^2=.727$, $F = 222.530$, p-value = .000							

*ความเชื่อมั่นที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.22 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่เหมาะสมที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่า การเข้าร่วมกิจกรรม และการเข้าฝึกอบรม มีอิทธิพลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่า p-value เท่ากับ .000 และ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า การเข้าร่วมกิจกรรม และการเข้าฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการเข้าฝึกอบรม มีค่า Tolerance เท่ากับ .225 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 4.450 ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม มีค่า Tolerance เท่ากับ .259 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 3.858 และด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม มีค่า Tolerance เท่ากับ .193 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 5.185 แสดงให้เห็นว่า การเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม และการเป็นสมาชิกลุ่ม ไม่เกินความสัมพันธ์ เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เนื่องจากมีค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า .2 และค่า VIF ไม่เกิน 10

จากตารางค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) มีค่าเท่ากับ .157, .391 และ .028 แสดงว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้แก่ ด้านการเข้าฝึกอบรม (X_4) ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม (X_5) และด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม (X_6) โดยทั้ง 3 ตัวแปร

สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ร้อยละ 72.70 ดังสมการข้างล่าง

สมการพยากรณ์การรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้คะแนนดิบ

$Y' = 1.806 + .157X_4 + .391X_5 + .028X_6$

สมการพยากรณ์การรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$Z'_Y = .234X_4 + .613X_5 + .044X_6$

ตอนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 4.23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ข้อมูลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ประกอบด้วย การเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม และการเป็นสมาชิกลุ่ม มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ยอมรับ

ผลการทดสอบสมมติฐานตามตาราง 4.23 สามารถสรุปได้ว่า ผลการศึกษาที่สอดคล้องสมมติฐาน คือ การรับรู้ข้อมูลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นการสรุปผลการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐาน การอภิปรายผลของการศึกษาเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้นและนำเสนอไว้ในบทที่ 2 การนำผลการศึกษาไปใช้ในทางปฏิบัติและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาด้านคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลสรุปตามวัตถุประสงค์มีดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง การศึกษาส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยส่วนใหญ่ 10,001 - 25,000 บาท ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็น Staff สังกัดในแผนกการผลิต และมีอายุงานอยู่ในช่วง 1 - 5 ปี

2. ระดับการรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

2.1 ระดับการรับรู้ข้อมูลด้านนโยบาย ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาทุกตัวแปรแล้วจะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ คือ บริษัทมีนโยบายความร่วมมือกับภาครัฐในการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในด้านการศึกษา การกีฬา และสุขอนามัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.2 ระดับการรับรู้ข้อมูลด้านการวางแผน ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาทุกตัวแปรแล้วจะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ คือ บริษัทมีการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม และบริษัทมีแผนการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นกระบวนการ

2.3 ระดับการรับรู้ข้อมูลด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาทุกตัวแปรแล้วจะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด 3 อันดับแรก คือ

บริษัทมีการดำเนินงานที่สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อสังคมโดยคำนึงถึงการป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น บริษัทมีความต้องการที่จะให้ชุมชนที่อาศัยอยู่โดยรอบมีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดี และบริษัทสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง และต้องการสื่อสารให้สังคมรับรู้ถึงความตั้งใจในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ตามลำดับ

3. ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

3.1 ปัจจัยส่งเสริมการเข้าฝึกอบรม ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทุกตัวแปรแล้วจะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ คือ ท่านได้ฝึกปฏิบัติ Workshop กิจกรรมและแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมตรงตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้

3.2 ปัจจัยส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรม ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทุกตัวแปรแล้วจะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ คือ ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมทุกครั้งที่มีกิจกรรม

3.3 ปัจจัยส่งเสริมการเป็นสมาชิกลุ่ม ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทุกตัวแปรแล้วจะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ คือ ท่านสมัครใจเป็นสมาชิกกลุ่มเพื่อร่วมดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

4. การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

4.1 การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยให้ความสำคัญกับด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทุกตัวแปรจะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

4.2 การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยให้ความสำคัญกับด้านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทุกตัวแปรจะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ คือ ท่านมีส่วนร่วมสนับสนุนหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาให้เวลาหรือโอกาสแก่พนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท

4.3 การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยให้ความสำคัญกับด้านมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาทุกตัวแปรจะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ คือ ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับบริษัท

4.4 การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยให้ความสำคัญกับด้านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทุกตัวแปรจะเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ คือ ท่านมีส่วนร่วมประเมินผลและติดตามความต่อเนื่องของรูปแบบการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ทดสอบระดับความสำคัญของตัวแปร พบว่า

5.1 ผลการวิเคราะห์ค่า R Square แสดงให้เห็นว่าตัวแปรด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน 12.00% ส่วนอีก 88.00% จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในแบบสอบถาม

5.2 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ .120 แสดงถึง R Square ที่ปรับแก้แล้ว แสดงให้เห็นว่าตัวแปรด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทาง การดำเนินกิจกรรม มีการเปลี่ยนแปลงการมีส่วนร่วมของพนักงานจะมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงตาม 11.00%

5.3 ผลการวิเคราะห์ค่า Std. Error of the Estimate มีค่าเท่ากับ .792 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อาจมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.792

5.4 ผลการวิเคราะห์ค่า F มีค่าเท่ากับ 11.227 แสดงว่าการรับรู้ด้านนโยบายด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม อย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ข้อมูลโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .347$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ข้อมูลด้านนโยบายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .295$)

5.6 ผลการวิเคราะห์ค่า Tolerance และ VIF แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ข้อมูลด้านนโยบายมีค่า Tolerance เท่ากับ .704 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 1.420 ด้านการวางแผน มีค่า Tolerance เท่ากับ

.617 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 1.621 และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม มีค่า Tolerance เท่ากับ .532 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 1.881 แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ข้อมูลด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม ไม่เกินความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เนื่องจากมีค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า .2 และค่า VIF ไม่เกิน 10

5.7 ผลการวิเคราะห์ค่า Bata แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) มีค่าเท่ากับ .298, .168 และ .201 แสดงว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ ด้านนโยบาย (X_1) ด้านการวางแผน (X_2) และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม (X_3) โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับการรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ร้อยละ 11.00

5.8 ผลการวิเคราะห์ค่า R Square แสดงให้เห็นว่าตัวแปรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมการเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม และการเป็นสมาชิกกลุ่ม ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน 73.10% ส่วนอีก 26.90% จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในแบบสอบถาม

5.9 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ .731 แสดงถึง R Square ที่ปรับแก้แล้ว แสดงให้เห็นว่าตัวแปรปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมการฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม และการเป็นสมาชิกลุ่ม มีการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมของพนักงานจะมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงตาม 72.70%

5.10 ผลการวิเคราะห์ค่า Std. Error of the Estimate มีค่าเท่ากับ .438 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อาจมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.438

5.11 ผลการวิเคราะห์ค่า F มีค่าเท่ากับ 222.530 แสดงว่าปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมการเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม และการเป็นสมาชิกลุ่ม อย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.12 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่งเสริมการเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม การเป็นสมาชิกกลุ่ม และการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่า ระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .855$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมพบว่า ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการเข้าฝึกอบรม และการ

เข้าร่วมกิจกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (r = .773) และ (r = .841)

5.13 ผลการวิเคราะห์ค่า Tolerance และ VIF แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการเข้าฝึกอบรม มีค่า Tolerance เท่ากับ .225 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 4.450 ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม มีค่า Tolerance เท่ากับ .259 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 3.858 และด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม มีค่า Tolerance เท่ากับ .193 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 5.185 แสดงให้เห็นว่า การเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม และการเป็นสมาชิกลุ่ม ไม่เกินความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เนื่องจากมีค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า .2 และค่า VIF ไม่เกิน 10

5.14 ผลการวิเคราะห์ค่า Beta แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) มีค่าเท่ากับ .157, .391 และ .028 แสดงว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้แก่ ด้านการเข้าฝึกอบรม (X_4) ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม (X_5) และด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม (X_6) โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ร้อยละ 72.70

6. ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1:การรับรู้ข้อมูลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ข้อมูลของพนักงาน พบว่า การรับรู้ด้านนโยบาย มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่า p-value เท่ากับ .012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ด้านโยบาย เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับการรับรู้ข้อมูลของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ประกอบด้วย การเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม และการเป็นสมาชิกลุ่ม มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่า การเข้าร่วมกิจกรรม และการเข้าฝึกอบรม มีอิทธิพลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่า p-value เท่ากับ .000 และ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า การเข้าร่วม

กิจกรรม และการเข้าฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า

การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี มีระดับการรับรู้ข้อมูลด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม มีต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และมีการรับรู้ข้อมูลด้านนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินงาน สอดคล้องกับ วรรณิสา คงกะทรัพย์ (2555) ที่ศึกษาเรื่องการรับรู้และทัศนคติของประชาชนที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำการศึกษาระดับการรับรู้และทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงไฟฟ้าพระนครใต้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 39 - 46 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษา ปวช./ปวส./อนุปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชนและได้อาศัยอยู่ในชุมชนมากกว่า 20 ปี มีระดับการรับรู้การดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีทัศนคติต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับที่ดีอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้โครงการผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกว่ามากกับทัศนคติที่มีต่อการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงไฟฟ้า พระนครใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้รูปแบบการดำเนินงานของบริษัทฯ ยังสอดคล้องกับคมกริบ พีระธรรม (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการมีส่วนร่วมใจกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานการประปานครหลวง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานการประปานครหลวง เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานการประปานครหลวง เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของพนักงานจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สังกัดสายงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี การศึกษาระดับปริญญตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพ

โสด สังกัดสายงานบริการ มีจำแหน่งระดับ 4-5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 20 ปีขึ้นไป รายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ส่วนความรู้ในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของการประปานครหลวงพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศและสังกัดสายงานมีการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ คือ การประปานครหลวงควรให้ความรู้ในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแก่พนักงานทั้งด้านวัตถุประสงค์ ของเขต รูปแบบ และประโยชน์ ให้ถูกต้องชัดเจน รวมไปถึงสนับสนุนให้พนักงานในองค์การเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การกำหนดวิธีการ ร่วมประชาสัมพันธ์ ร่วมทำกิจกรรมทางสังคมและร่วมประเมินผลให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

พนักงานในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือการมีส่วนร่วมของพนักงาน ประกอบด้วยปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการเข้าฝึกอบรม ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม และด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม แต่ไม่สอดคล้องกับ ณัชชา วรรณวรางค์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่า พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมสูงที่สุดในด้านของการรับผลประโยชน์ ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการดำเนินกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ด้านการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่การให้ความร่วมมือของพนักงานอาจจะอยู่ในลักษณะของการเข้าไปมีส่วนช่วยเหลือเมื่อมีกิจกรรมเกิดขึ้น หรือยังมีการกระจุกตัวของพนักงาน ที่มีส่วนร่วมของพนักงานให้ทั่วถึงเพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อบริษัทให้มากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอัครนันท์ ชัยธัมมะปกรณ์ (2556) ที่ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศ (กฟผ.) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง

ประเทศไทย (กฟผ.) เพื่อศึกษาการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศ (กฟผ.) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดต่อสังคมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศ (กฟผ.) พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก บุคลากรมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยตำแหน่งงาน และปัจจัยการเข้าร่วมกิจกรรม CSR ไม่มีผลต่อการดำเนินการตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมโดยภาพรวม ส่วนปัจจัยอายุงาน มีผลต่อการดำเนินการตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และการับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับปานกลาง

การที่กิจการจะดำเนินแนวทาง CSR อย่างแท้จริงอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น กิจการควรผสมผสานแนวคิดเพื่อสังคมกับทิศทางกลยุทธ์ของกิจการอย่างลงตัว และเป็นการดำเนินการในระยะยาว ไม่ใช่หวังผลเพียงแค่ฉาบฉวยในระยะสั้นเท่านั้น ดังที่หลายกิจการต้องทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยการปลูกฝังให้พนักงานทุกคนเล็กเห็นความสำคัญและความจำเป็นของกิจกรรมด้านสังคม ซึ่งจะทำให้การทำกิจกรรมออกมาจากส่วนลึก และแทรกซึมเข้าไปอยู่ในทุกกิจกรรมของกิจกรรมได้ด้วยการผลักดันของผู้บริหารระดับสูง การบรรจุแนวคิดทางด้าน CSR ไว้ในระเบียบข้อปฏิบัติของบริษัทด้วย เพื่อเป็นแนวทางให้กับพนักงานทุกคนปฏิบัติตาม และผู้บริหารระดับสูงต้องทำเป็นตัวอย่างให้กับพนักงานทุกคน ให้เห็นถึงความสำคัญของแนวคิด CSR ได้อย่างลึกซึ้ง ตลอดจนมุ่งเน้นโปรแกรมที่รับผิดชอบทางสังคม โดยให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง หลังจากที่ปลูกฝังสร้างความเข้าใจในแนวคิด CSR แล้ว ผู้บริหารควรผสมผสานแนวคิด CSR ให้เข้าสู่การเป็น CSR เชิงกลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดของกิจการและสังคมโดยรวม กล่าวคือ จะทำให้กิจการสามารถเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางความสามารถทางการแข่งขันได้อย่างชัดเจน และสังคมโดยรวมได้รับผลประโยชน์จากความเจริญเติบโตนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมาก แสดงว่า การรับรู้ข้อมูลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แต่บริษัทควรส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลด้านนโยบาย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ประกอบด้วย การเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม และการเป็นสมาชิกลุ่ม มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แต่บริษัทควรเน้นปัจจัยส่งเสริมด้านการเข้าฝึกอบรม และการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

อีกทั้งบริษัทยังสามารถพัฒนาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานให้สูงขึ้นอีกได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความเข้าใจอย่างแท้จริงถึงการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อที่พนักงานจะได้รู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีค่า และเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มีส่วนช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของบริษัทได้ โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการออกความคิดเห็นต่างๆ และการมีส่วนร่วมด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล ควรมีการเพิ่มด้านนี้ และให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมด้วย เพื่อเป็นเพิ่มการมีส่วนร่วม และเป็นเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสอดรับกับแนวคิด นโยบายของบริษัทที่เน้นการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเพื่อการทำให้บริษัทเป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน จึงเสนอแนวทางการปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมประชุมภายในบริษัท เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูล และสถานการณ์ของบริษัท ตลอดจนนโยบายแนวทางในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการประชุมย่อยเพื่อเป็นช่องทางในการให้ข่าวสารแก่พนักงาน ให้พนักงานรับรู้และได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น

2. การฝึกอบรมพนักงาน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพและประสิทธิภาพของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง อย่างน้อย

พนักงานทุกคนควรได้รับการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งหรือจะผนวกเข้าเป็นอีกข้อหนึ่งในการอบรมพนักงานใหม่ก็ได้

3. ควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกๆ ระดับได้เข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม ได้เข้ามีส่วนร่วมด้วย จะได้ไม่กระจุกอยู่เฉพาะพนักงานคนเดิมๆ ที่เข้าร่วมกิจกรรมแล้วเท่านั้น ด้วยการหมุนเวียนการเป็นตัวแทนของแต่ละแผนกในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ

4. ควรสร้างแรงจูงใจ ให้พนักงานทุกคนเกิดความรู้เข้าใจในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถนำแนวทางที่ได้ไปปฏิบัติจนกลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของตนเองได้

5. ควรส่งเสริมให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น

6. ในการเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานในระดับปฏิบัติการเพิ่มระดับการมีส่วนร่วม

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี เท่านั้น ฉะนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรพิจารณาประเด็น ดังนี้

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยให้มีพื้นที่ครอบคลุมไปถึงนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อแสวงหาความร่วมมือ ในการวางแผนการพัฒนาการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

2. ควรเพิ่มตัวแปรในการวิจัยให้มากขึ้นต เพื่อนำไปสู่การค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาและสร้างตัวแบบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมต่อไป เช่น ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำ

3. ควรมีการศึกษาโดยการเก็บข้อมูลเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นของตนเอง และสามารถเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาบริษัทให้อย่างสมบูรณ์มากขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กันยา สุวรรณแสง (2540). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร : รวมศาสน์.

กรองแก้ว อยู่สุข (2542). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรมโรงงานอุตสาหกรรม (2554, ออนไลน์). จาก http://www.diw.go.th/hawk/default.php.

คมกริบ พีระธรรม (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานการปะปานครหลวง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต:คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.

คณะทำงานส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมของบริษัทจดทะเบียน (2551). **เข็มทิศธุรกิจเพื่อสังคม**. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์พริ้นติ้ง.

คณะกรรมาธิการยุโรป (2551, ออนไลน์). จาก UNIDO. (2013). What is CSR?.http://www.unido.org /en/what-we-do/trade/csr/what-iscsr.html<11ธันวาคม 2556>.

ณัชชา วรรณวรางค์ (2554). **การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต:คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2552). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร:ซีเอ็ดยูเคชั่น.

เติมศักดิ์ คทวนิช (2546). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ทองใบ สุดชารี (2543). **ทฤษฎีองค์การวิเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร:คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540). **พฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

นิคม สนั่นเครื่อง (2550).**การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขตรักษาพันธ์สัตว์ป่าภูวัว จังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

นิภา วิริยะพิพัฒน์ (2552). **ก้าวทันกระแส CSR : ความพร้อมสู่มาตรฐาน ISO 26000**, วารสารวิชาการ:มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปีที่ 29 ฉบับที่ 3.

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2552).**กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร:สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ 4.

ประยูร ศรีประสารน์ (2540). **รายงานการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา**. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พรชัย กิจวิมลตระกูล (2555). **การมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง**. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พร้อมบุญ พานิชภักดี (2555). **ว่าด้วยเรื่อง CSR**. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มรกต พรพิบูลย์. (2558). **วิธีการวิจัยทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร:Thomson Learning.

มงคล จันทร์ส่อง (2544). **ระดับความรู้และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าไม้ของสมาชิก อบต. อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.มหาวิทยาลัยศิลปากรนครปฐม.

รองศาสตราจารย์ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2557, ออนไลน์). จาก http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=9570000118255.

วรรณิสา คงกะทรัพย์ (2555). **การรับรู้และทัศนคติของประชาชนที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.

วิทยา ชีอรุโณทัย (2553). **พลัง CSR สู่องค์กรเป็นเลิศ ฉบับ Advanced**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

วันชัย วัฒนศัพท์ (2547). **ความขัดแย้ง:หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันชัย โคกละสุต (2549). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพมหานคร: กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย.

ศศิเพ็ญ เพ็ชรขาว (2558). **การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี และนครปฐม**. สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน:มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริชัย กาญจนวาสี (2548). **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพมหานคร:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุดารัตน์ แผลวมัจฉะ (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานความรับผิดชอบของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม กรณีศึกษากลุ่มบริษัทอูเบะ (ประเทศไทย)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต:คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐาน WBCSD.(2013). Corporate Social Responsibility (CSR). http://www.wbcsd.org/workprogram/business-role/previous-work/corporate-social-responsibility.aspx<5ธันวาคม 2556>.

อิระวัชร์ จันทรประเสริฐ (2541). **การมีส่วนร่วมของประชาชน**. ในงานพระราชทานเพลิงพระศพนางสมศรี จันทรประเสริฐ (อัดสำเนา).

อัครนันท์ ชัยธัมมะปกรณ์ (2556). **การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)**.วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์:คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภาษาอังกฤษ

Best, J. W. (1981) Research in education (4th ed). New Jersey:Prentice Hall.

Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. (1981). **Rural Development Participation : Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation.** Rural Development Committee Center for International Studies. Cornell University.

Chun-Chen Huang (2013). **Employee' Perception of Corporate Social Responsibility : Corporate Volunteer and Organizational Commitment.** Published by Canadian of Science and Education.

Faul, Erdfelder, Buchaner & Lang,(2009). **Statistical power analyses using G*Power 3.1 Tests of correlation and regression analysis.** Behavior Research Methods.

Griffin, R. W. (1996). **Management (5th ed.).** Houghton Miffin.

Jeremy R. Agler (2013). **Employee satisfaction as it Relates to Corporate Social Responsibility.** A Quantitative Study. Master Thesis: University of Phoenix.

Kotler Philip และ Nancy Lee (2551). **บรรษัทภิบาล (ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร) ทำการกุศลเพื่อภาพลักษณ์องค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ยูนิเวอร์แซลพับลิชิ่ง.

Martin Gelter (2016). **Employee Participation in Corporate Governance and Corporate Social Responsibility.** Master Thesis Fordham University School of Law and ECGI.

Marie Jonette Rustad (2015). **Innolvement of employees in Corporate Social Responsibility:An explorative case study.** Master Thesis. Norwegian University

of Science and Technology Department of Industrial Economics and Technology Management.

Mondy, R. Wayne (2008). **Human resource Management.** 10th ed.,New Jersey: Person Education, Inc.

Newstrom and Davis (1993). **Organizational Behavior:** Human Behavior at Work. New York: McGraw-Hill.

R.E. Slack, S. Corlett & Morris (2015). **Exploring Employee Engagement with Social Responsibility:A Social Exchange Perspective on Organizational Participation.** Journal of Business Ethic.

Seunghee Im Yang Woon Chung and Ji Yeon Yang (2016). **Employees Participation in Corporate Social Responsibility and Organizational Outcomes:The Moderating Role of Person-CSR-Fit.** College of Economics and Business Administration, University of Suwon.

Theodoros Vellios (2011). **Employee'CSR Perceptions, Praticipation and Personal Values and their impact on Employee-company Identification.** Master Thesis. Universiteit van Amsterdam.

United Nations (2005). **World Population Prospects The 2004 Revision Volume I:** Comprehensive Table. New York, U.S.A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

ของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยจึงใคร่ขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามนี้ตามความจริง และขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะเป็นความลับ ไม่มีผลต่อท่านประการใด และจะนำไปใช้ประโยชน์เฉพาะการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ผู้จัดทำ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย✓ในช่อง ☐ ที่ท่านต้องการเลือก และกรุณากรอกข้อความในช่องว่าง (.....)

1. เพศ

☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2. ระดับการศึกษา

☐ 1) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ☐ 2) อนุปริญญา/ปวส.

☐ 3) ปริญญาตรี ☐ 4) สูงกว่าปริญญาตรี

3. รายได้

☐ 1) 10,001 – 25,000 บาท ☐ 2) 25,001 – 40,000 บาท

☐ 3) 40,001 บาท ขึ้นไป

4. ตำแหน่งงาน

☐ 1) ผู้จัดการ ☐ 2) ผู้ช่วยผู้จัดการ

☐ 3) หัวหน้าแผนก ☐ 4) ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก

☐ 5) พนักงานประจำ

5. แผนกที่สังกัด

☐ 1) แผนกการผลิต ☐ 2) แผนกวิศวกรรมการผลิต

☐ 3) แผนกประกันคุณภาพ ☐ 4) แผนกตรวจสอบคุณภาพงาน

☐ 5) แผนกบริหาร/สำนักงาน

6. อายุงาน

☐ 1) ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 2) 1 – 5 ปี

☐ 3) 6 – 10 ปี ☐ 4) 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องในตาราง ซึ่งให้เลือกตอบเพียงระดับเดียว

ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 5	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 4	หมายถึง	มาก
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 3	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 2	หมายถึง	น้อย
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับการรับรู้ของท่าน				
	5	4	3	2	1
ด้านนโยบาย					
1. บริษัทมีนโยบายการให้ความช่วยเหลือและ/หรือจัดให้มีระบบสาธารณะที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน					
2. บริษัทมีนโยบายสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอาสาร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง เช่น อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น					
3. บริษัทมีนโยบายความร่วมมือกับภาครัฐในการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในด้านการศึกษา การกีฬาและสุขอนามัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น					
ด้านการวางแผน					
1. บริษัทมีการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม					
2. บริษัทมีการวางแผนบริหารจัดการความเสี่ยงรองรับ เมื่อเกิดปัญหาและผลกระทบด้านกำลังคน และสิ่งแวดล้อม					
3. บริษัทมีแผนการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นกระบวนการ					
ด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม					
1. บริษัทมีการดำเนินงานที่ให้ความสำคัญต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม					
2. บริษัทเน้นการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน					
3. ผู้บริหารระดับสูงมีค่านิยมที่ดีต่อสังคม และมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย					
4. บริษัทมีการดำเนินงานที่สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อสังคมโดยคำนึงถึงการป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น					
5. บริษัทมีความต้องการที่จะให้ชุมชนที่อาศัยอยู่โดยรอบมีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดี					
6. บริษัทสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง และต้องการสื่อสารให้สังคมรับรู้ถึงความตั้งใจในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม					

ตอนที่ 3 ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับการเข้าร่วมกิจกรรม				
	5	4	3	2	1
การเข้าฝึกอบรม					
1. ท่านได้ฝึกปฏิบัติ Workshop กิจกรรมและแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมตรงตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้					
2. ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมบ่อยเพียงใด					
การเข้าร่วมกิจกรรม					
1. ท่านมีส่วนร่วมสร้างแรงจูงใจที่จะให้เพื่อนพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม					
2. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมทุกครั้งที่มีกิจกรรม					
การเป็นสมาชิกกลุ่ม					
1. ท่านสมัครใจเป็นสมาชิกกลุ่มเพื่อร่วมดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม					
2. ท่านมีการแบ่งกลุ่มสนทนา Group discussion เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนมุมมองในเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม					

ตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม					
2. ท่านมีส่วนร่วมคัดเลือกกรรมการหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจกรรมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางและแผนงานการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทอย่างชัดเจน					
การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม					
1. ท่านมีส่วนร่วมจัดกลุ่มย่อย เป็นกิจกรรมของแผนกหรือฝ่าย ในการทำกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร					
2. ท่านมีส่วนร่วมสนับสนุนหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาให้เวลาหรือโอกาสแก่พนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร					
3. ท่านมีส่วนร่วมออกแรงในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร					

ตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (ต่อ)

ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์					
1. ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร					
2. ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และยั่งยืน					
การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม					
2. ท่านมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลผลต่อเนื่องของกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ที่จัดขึ้น					
3. ท่านมีส่วนร่วมประเมินผลและติดตามความต่อเนื่องของรูปแบบการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข
จดหมายแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/ ๐๓๗๕

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ณัฐชา ธำรงโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางศิราณี คงสวัสดิ์ เลขประจำตัว ๑๗๕๗๗๐๓๐๓๗๑๑-๔ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.อมร ถุงสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งรับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง"การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม(CSR) ของนิคมอุตสาหกรรม ๓๐๔ จังหวัดปราจีนบุรี"

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนธัส ทัพมงคล)
หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/ ๐๓๗๕

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์นุกูล ชูทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางศิราณี คงสวัสดิ์ เลขประจำตัว ๑๗๕๗๗๐๓๐๓๗๑๑-๔ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.อมร ถุงสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งรับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง"การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม(CSR) ของนิคมอุตสาหกรรม ๓๐๔ จังหวัดปราจีนบุรี"

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนธัส ทัพมงคล)
หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/ ๐๓๗๕

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ธิปัตย์ โสตถิวรรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางศิราณี คงสวัสดิ์ เลขประจำตัว ๐๗๕๗๐๓๐๓๗๑๑-๔ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.อมร ถุงสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งรับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง“การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม(CSR) ของนิคมอุตสาหกรรม ๓๐๔ จังหวัดปราจีนบุรี”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนธัส ทัพมงคล)
หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/ ๐๓๗๕

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์สุปราณี ศรีฉัตราภิมุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางศิราณี คงสวัสดิ์ เลขประจำตัว ๑๗๕๗๗๐๓๐๓๗๑๑-๔ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.อมร ถุงสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งรับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง“การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม(CSR) ของนิคมอุตสาหกรรม ๓๐๔ จังหวัดปราจีนบุรี”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนธัส ทัพมงคล)
หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/ ๐๓๗๕

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นะมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางศิราณี คงสวัสดิ์ เลขประจำตัว ๑๗๕๗๗๐๓๐๓๗๑๑-๔ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.อมร ถุงสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งรับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง"การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม(CSR) ของนิคมอุตสาหกรรม ๓๐๔ จังหวัดปราจีนบุรี"

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนธัส ทัพมงคล)
หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ภาคผนวก ค
การประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)
ของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

คำชี้แจง : แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือในการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อคำถาม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยที่ 2, 3 และ 4 ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรง โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นของท่านพร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
ตอนที่ 1 การรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน				
ด้านนโยบาย หมายถึง แนวทางที่ผู้บริหารสูงสุดกำหนดขึ้นสำหรับใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ				
1. บริษัทมีนโยบายการให้ความช่วยเหลือหรือจัดให้มีระบบสาธารณะที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชม				
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอาสาร่วมกันระหว่างชุมชนกับบริษัท เช่น อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น				
3. มีนโยบายร่วมมือระหว่างบริษัทกับหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมิให้เสื่อมโทรม				
ด้านการวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ล่วงหน้า และกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่างๆ เพื่อให้ตอบสนองนโยบายขององค์กร				
1. มีการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม				
2. มีการวางแผนรองรับเมื่อเกิดผลกระทบด้านกำลังคนและสิ่งแวดล้อม				
3. มีแผนการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นกระบวนการ				

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
ด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม หมายถึง วิธีการดำเนินงานตามแผนทุกอย่าง เป็นการนำกิจกรรม/โครงการ ไปดำเนินการ โดยการกำหนดผู้รับผิดชอบ และการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย				
1. บริษัทมีการดำเนินงานที่ให้ความสำคัญต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม				
2. บริษัทเน้นการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน				
3. ผู้บริหารระดับสูงในบริษัทมีค่านิยมที่ดีต่อสังคม และมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย				
4. บริษัทมีการดำเนินงานที่สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางต่อสังคมโดยคำนึงถึงการป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น				
5. บริษัทต้องการให้ชุมชนที่อาศัยอยู่โดยรอบมีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดี				
6. บริษัทสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง และต้องการสื่อสารให้สังคมรับรู้ถึงความตั้งใจในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม				

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
ตอนที่ 2 ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน				
การเข้าฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม				
1. ท่านได้ฝึกปฏิบัติ Workshop กิจกรรมและแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมตรงตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้				
2. ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม บ่อยเพียงใด				
การเข้าร่วมกิจกรรม หมายถึง การเข้าร่วมอย่างแข็งขัน และสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน				
1. ท่านร่วมสร้างแรงจูงใจที่จะให้เพื่อนพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม				
2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมทุกครั้งที่มีกิจกรรม				
การเป็นสมาชิกกลุ่ม หมายถึง การร่วมกันทำงานของพนักงานมากกว่าหนึ่งคน โดยมีเป้าหมายเดียวกันว่าจะดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม				
1. ท่านสมัครใจเป็นสมาชิกกลุ่มเพื่อร่วมดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม				
2. ท่านมีการแบ่งกลุ่มสนทนา Group discussion เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนมุมมองในเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม				

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม				
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การร่วมกำหนดวิธีการดำเนินงาน เป้าหมาย รวมถึงการเสนอแนวทางและแผนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม				
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม				
2. ท่านมีส่วนร่วมคัดเลือกกรรมการหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัท				
3. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางและแผนงานการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทอย่างชัดเจน				
การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หมายถึง การร่วมออกแรง ร่วมสนับสนุน และการสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม				
1. ท่านร่วมกันจัดกลุ่มย่อยๆ เป็นกิจกรรมของแผนกหรือฝ่าย ในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร				
2. ท่านร่วมสนับสนุนหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาให้เวลาหรือโอกาสแก่พนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร				
3. ท่านมีส่วนร่วมออกแรงในกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร				
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง การร่วมรับผลประโยชน์ และผลตอบแทน ทั้งผลประโยชน์ทางสังคม และผลประโยชน์ส่วนบุคคล จากการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม				
1. ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร				
2. ท่านได้รับสวัสดิการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น				
การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล หมายถึง การร่วมติดตาม และตรวจสอบผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมของพนักงาน				
1. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม				
2. ท่านมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลผลต่อเนื่องของกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทที่จัดขึ้น				
3. ท่านมีส่วนร่วมประเมินผลและติดตามความต่อเนื่องของรูปแบบการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท				

ภาคผนวก ง
ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

ตารางวิเคราะห์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อ
การรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน

ข้อคำถามขอความคิดเห็น	ประเมินค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ด้านนโยบาย							
1. บริษัทมีนโยบายการให้ความช่วยเหลือหรือจัดให้มีระบบสาธารณะที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. บริษัทมีนโยบายสนับสนุนการมีส่วนร่วมในประเพณีและกิจกรรมทางศาสนาของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอาสาร่วมกันระหว่างชุมชนกับบริษัท เช่น อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4. มีนโยบายร่วมมือกับภาครัฐในการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในด้านการศึกษา การกีฬา และสุขอนามัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ด้านการวางแผน							
1. มีการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. มีการวางแผนบริหารจัดการความเสี่ยงรองรับเมื่อเกิดผลกระทบด้านกำลังคน และสิ่งแวดล้อม	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3. มีแผนการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นกระบวนการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตารางวิเคราะห์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อ
การรับรู้ข้อมูลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน

ข้อคำถามขอความคิดเห็น	ประเมินค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรม							
1. บริษัทมีการดำเนินงานที่ให้ความสำคัญต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. บริษัทเน้นการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ผู้บริหารระดับสูงในบริษัทมีค่านิยมที่ดีต่อสังคม และมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4. บริษัทมีการดำเนินงานที่สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางต่อสังคมโดยคำนึงถึงการป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5. บริษัทต้องการให้ชุมชนที่อาศัยอยู่โดยรอบมีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6. บริษัทสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง และต้องการสื่อสารให้สังคมรับรู้ถึงความตั้งใจในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ค่า IOC = $\frac{1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+0.8+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0}{13}$ = 0.98 ตอนที่ 1 ใช้ได้

ตารางวิเคราะห์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อ
ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อคำถามขอความคิดเห็น	ประเมินค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
การเข้าฝึกอบรม							
1. ท่านได้ฝึกปฏิบัติ Workshop กิจกรรมและแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมตรงตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม บ่อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
การเข้าร่วมกิจกรรม							
1. ท่านร่วมสร้างแรงจูงใจที่จะให้เพื่อนพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมทุกครั้งที่มีกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
การเป็นสมาชิกกลุ่ม							
1. ท่านสมัครใจเป็นสมาชิกกลุ่มเพื่อร่วมดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ท่านมีการแบ่งกลุ่มสนทนา Group discussion เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนมุมมองในเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ค่า IOC = $\frac{1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0}{6}$ = 1.0 สรุปว่า ตอนที่ 2 ใช้ได้

ตารางวิเคราะห์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อ
การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อคำถามขอความคิดเห็น	ประเมินค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ							
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ท่านมีส่วนร่วมคัดเลือกกรรมการหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัท	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางและแผนงานการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม							
1. ท่านร่วมกันจัดกลุ่มย่อยๆ เป็นกิจกรรมของแผนกหรือฝ่าย ในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ท่านร่วมสนับสนุนหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาให้เวลาหรือโอกาสแก่พนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ท่านมีส่วนร่วมออกแรงในกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์							
1. ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2. ท่านได้รับสวัสดิการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น	0	0	+1	0	0	0.2	ปรับปรุง
การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล							
1. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ท่านมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลผลต่อเนื่องของกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทที่จัดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ท่านมีส่วนร่วมประเมินผลและติดตามความต่อเนื่องของรูปแบบการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ค่า IOC = $\frac{1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+1.0+0.8+0.2+1.0+1.0+1.0}{}$ = 0.90 ตอนที่ 3 ใช้ได้

ภาคผนวก จ
จดหมายขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัย

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/๐๕๖๔

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล นิคมอุตสาหกรรม ๓๐๔ จังหวัดปราจีนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางศิราณี คงสวัสดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๗๗๐๓๐๕๗๙๑-๔ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ได้ศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สาขาวิชาการจัดการ โดยมี ดร.อมร ถุงสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง“การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของนิคมอุตสาหกรรม ๓๐๔ จังหวัดปราจีนบุรี”

ในการนี้คณะบริหารธุรกิจ ประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดให้ข้อมูลแก่นักศึกษาที่มาติดต่อซึ่งเป็นการเข้าแจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนธัส ทัพมงคล)
หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล นางศิราณี คงสวัสดิ์

วัน เดือน ปีเกิด 17 ตุลาคม 2529

ภูมิลำเนา เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี

วุฒิการศึกษา	**ชื่อสถาบัน**	**ปีที่สำเร็จการศึกษา**
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	ดุสิตพณิชยการ	2549
บริหารธุรกิจบัณฑิต	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	2552

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ที่อยู่ เลขที่ 86 ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300