

ปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร :
กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555

ปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร :
กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มิถุนายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร :
กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มิถุนายน 2555

ลาภิสรา ด้านมงคลทิพย์. (2555). ปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของ
องค์กร :กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สารนิพนธ์ บธ.ม.
(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา
สารนิพนธ์: อาจารย์ ดร.ไพบูรณ์ อาชารุ่งโรจน์.

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของ
พนักงานที่ทำงานในองค์กร ซึ่งตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม
ปัจจัยพื้นฐานขององค์กร ได้แก่ รูปแบบของธุรกิจ รูปแบบการร่วมทุนขององค์กร ระยะเวลาที่ก่อตั้ง
องค์กร ประเภทของอุตสาหกรรม จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และการทดสอบ One Way Anova

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทำงานในองค์กรธุรกิจแบบบริษัทจำกัด เป็นกิจการ
ต่างชาติ ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กรอยู่ระหว่าง 11 – 20 ปี และเป็นอุตสาหกรรมประเภทยาง/พลาสติก/
หนังเทียม/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ โดยพบว่าระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูง ด้านสุขภาพและความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการ
จัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรอยู่ในระดับสูง ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงอยู่
ในระดับปานกลาง และด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยพื้นฐานขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู
จ.สมุทรปราการ ซึ่งประกอบด้วย รูปแบบของธุรกิจ รูปแบบการร่วมทุนขององค์กร ระยะเวลาที่ก่อตั้ง
องค์กร และประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

THE INFLUENCE OF THE ORGANIZATION ON THE CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY : CASE STUDY OF BANGPOO INDUSTRIAL ESTATE, SAMUTPRAKARN



Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

June 2012

Lapitsara Danmongkhonhip. (2011). *The Influence Of The Organization*

On The Corporate Social Responsibility : Case Study Of Bangpoo Industrial Estate, Samutprakarn. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok :Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr. Paiboon Archarungroj

The purpose of this research is to study the level of the corporate social responsibility of the organization in Bangpoo Industrial Estate, Samutprakarn classified by the fundamentals of the organization ,which are type of business, type of investment, age of organization and type of industry. Samples are 400 people who work in Bangpoo Industrial Estate. Questionnaire is utilized as the research tool for collecting data and the statistics used to analyze data are frequency, percentage, mean, standard deviation and One Way Anova.

The result are as follows :

1. Most of the respondents work in corporation, International company , Age of organization during 11 – 20 years and type of industry is rubber / plastics / leather / metal. The overall of the level of corporate social responsibility in Human resource part is at high level. The healthy and safety part is at middle level. The management of resource and environment are in high level. The community surrounding is in the middle level and the community and society is in the high level.
2. The fundamentals of the organization which include type of business, type of joint venture, age of organization and type of manufacturing effected corporate social responsibility at statistically significant level of 0.05

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร :
กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ของ ลากิสรา ด่านมงคลทิพย์ ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....
(อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธาน

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ)

กรรมการ

กรรมการ

.....
(อาจารย์ ธนภูมิ อติเวทิน)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากความกรุณา และความช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่ดีในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรณ สิริแพทยพิสุทธิ์ และอาจารย์ธณภูมิ อติเวทิน ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์และเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย พร้อมทั้งให้ความเมตตาช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ช่วยประสานงานและอำนวยความสะดวกต่างๆ

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้มีมิตรภาพ ความช่วยเหลือ ประสบการณ์ และความทรงจำที่ดีต่างๆ ในการเรียนและทำกิจกรรมร่วมกันมา

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณอันยิ่งใหญ่ของบิดา มารดา ผู้ให้ความรัก ความเมตตาและสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาเป็นอย่งดีมาโดยตลอด รวมทั้งพระคุณของครู อาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานตลอดจนครอบครัวของผู้วิจัยเองที่สนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย อันก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

ลาภิสรา ด้านมงคลทิพย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	17
ประวัตินิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
3 วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย.....	25
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	25
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
การกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 การนำเสนอผลการวิจัย.....	35
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	48
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	76
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย.....	70
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	70
อภิปรายผล.....	87
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	93
ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป.....	94
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก.....	100
ภาคผนวก ข.....	106
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	108

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวน และร้อยละ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม.....	36
2 แสดงจำนวน และร้อยละ ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
3 แสดงจำนวน และร้อยละ ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม (จัดกลุ่มใหม่).....	41
4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร.....	43
5 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร จำแนกตามรูปแบบของธุรกิจ โดยใช้สถิติ One Way Anova.....	48
6 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อ ชุมชนใกล้เคียงตามรูปแบบธุรกิจ โดยวิธี LSD (Least-Significant Difference).....	50
7 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อ สังคมโดยรวมตามรูปแบบธุรกิจ โดยวิธี LSD (Least-Significant Difference).....	51
8 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร จำแนกตามรูปแบบการร่วมทุน โดยใช้สถิติ One Way Anova	53
9 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบการร่วมทุน โดยวิธี LSD (Least-Significant Difference).....	55
10 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อ ชุมชนใกล้เคียงตามรูปแบบการร่วมทุน โดยวิธี LSD (Least-Significant Difference).....	56
11 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อ สังคมโดยรวมตามรูปแบบการร่วมทุน โดยวิธี LSD (Least-Significant Difference).....	57

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการก่อตั้งองค์กร โดยใช้สถิติ One Way Anova	58
13 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงตามระยะเวลาการก่อตั้งองค์กรโดยวิธี LSD (Least-Significant Difference).....	60
14 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม โดยใช้สถิติ One Way Anova.....	61
15 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ตามประเภทของอุตสาหกรรมโดยวิธี LSD (Least- Significant Difference).....	64
16 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมต่อองค์กรด้านสุขภาพ และความปลอดภัยตามประเภทของอุตสาหกรรมโดยวิธี LSD (Least-Significant Difference).....	66
...	
17 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการจัดการ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรตามประเภทของอุตสาหกรรมโดยวิธี LSD (Least-Significant Difference).....	68
18 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงตามประเภทของอุตสาหกรรมโดยวิธี LSD (Least-Significant Difference).....	70
19 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมตามประเภทของอุตสาหกรรมโดยวิธี LSD (Least-Significant Difference).....	73
20 แสดงผลสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	76

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ที่ผ่านมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันองค์กรธุรกิจต่างๆ จะมุ่งเน้นการทำกำไร การสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจด้านประเทศต่างๆ ทั่วโลกเริ่มมีการตื่นตัวกับ “การพัฒนาอย่างยั่งยืน” มากขึ้น ทุกธุรกิจไม่ว่าจะมาจากประเทศที่เป็นมหาอำนาจ หรือจะเป็นบริษัทที่มีส่วนแบ่งตลาดมาก แต่ก็ไม่ได้เป็นสิ่งที่ยั่งยืน ที่ผ่านมามีโลกได้ผ่านวิกฤตทางเศรษฐกิจมาหลายครั้ง การมุ่งเน้นแข่งขันกันเพื่อจะสร้างแต่กำไรให้ได้มากที่สุดโดยผลลัพท์ให้ผู้บริโภคมากที่สุด ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงให้ความสนใจต่อวัตถุประสงค์ด้านเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นแนวคิดการทำธุรกิจแบบอดีตที่สามารถทำกำไรให้ธุรกิจแต่เป็นเพียงระยะสั้น ไม่ยั่งยืน ปัจจุบันมีแนวคิดที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดด้านการให้ต่อสังคมโดยภาคธุรกิจนั่นก็คือสิ่งที่เรียกว่า “การรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจต่อสังคม” (Corporate Social Responsibility)

การทำ CSR (Corporate Social Responsibility) มีมานานกว่า 200 ปี แต่ยังไม่มีการนิยามคำว่า CSR ขึ้นมาอย่างเป็นทางการ ยกตัวอย่างเช่น บริษัท อีสท์ อินเดียน ในประเทศอังกฤษ ถูกคว่ำบาตรจากประชาชนในประเทศ เนื่องจากพบว่าบริษัทใช้แรงงานทาส จึงทำให้บริษัทจำเป็นต้องหันมาใส่ใจกับสวัสดิการแรงงานและสิทธิมนุษยชนมากขึ้น

CSR เริ่มมีบทบาทสำคัญเมื่อ นายโคฟี อันนัน อดีตเลขาธิการองค์การสหประชาชาติ (UN) เรียกร้องให้องค์กรธุรกิจแสดงความเป็นพลเมืองดีของโลก โดยการเสนอบัญญัติ The UN Global Compact อันเป็นแนวทางในการรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นบัญญัติ 9 ประการ แบ่งออกเป็น 3 หมวดหลัก คือหมวดสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน สิ่งแวดล้อม และต่อมาได้เพิ่มบัญญัติที่ 10 คือ หมวดการต่อต้านการคอร์รัปชัน และองค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization : ISO) จึงได้ร่างมาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมหรือมาตรฐาน ISO 26000 ขึ้น เพื่อให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนได้เพิ่มความตระหนักถึงความสำคัญของ CSR และเป็นมาตรฐานและหลักการตลอดจนแนวปฏิบัติของความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยความสมัครใจ ไม่มีการบังคับ ซึ่งแม้ว่านโยบายด้าน CSR จะไม่ได้ถูกกำหนดเป็นข้อบังคับที่แต่ละองค์กรต้องปฏิบัติ แต่แนวคิดนี้ก็กลับทำให้หลายๆองค์กรเห็นความสำคัญ เพราะถือเป็นการประชาสัมพันธ์องค์กรในอีกรูปแบบหนึ่ง ให้เป็นที่รู้จักแก่บุคคลภายนอก

CSR ไม่ใช่เรื่องที่เกี่ยวข้องเฉพาะแต่ในองค์กรเท่านั้น ปัจจุบันแนวคิดเรื่องนี้ได้เข้าไปอยู่ในห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) ของการดำเนินกิจการขององค์กรอีกด้วย "ในที่สุดผู้ซื้อในระดับโลกต้องมาถามแล้วว่า สินค้าที่ผลิตจากซัพพลายเออร์ต่าง ๆ นั้นได้มีแนวปฏิบัติในเรื่องซีเอสอาร์หรือความรับผิดชอบต่อสังคมหรือไม่" (บทความเรื่อง แนวทาง CSR ในปี 2554 หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ ฉบับวันที่ 28 ธันวาคม 2553)

นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ก่อตั้งในปี 2520 ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสมุทรปราการ มีประเภทอุตสาหกรรมที่ประกอบกิจการทั้งสิ้น 416 โรงงานอุตสาหกรรม ทั้งอุตสาหกรรมปุ๋ย/ เคมีภัณฑ์ , อุตสาหกรรมพลาสติก, อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์/อุปกรณ์ไฟฟ้า เป็นต้น มีหลากหลายสัญชาติ ไม่ว่าจะเป็น ไทย ญี่ปุ่น ไต้หวัน อเมริกา ฝรั่งเศส ฯลฯ โดยนิคมอุตสาหกรรมบางปูได้มีนโยบายที่ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและความสำคัญของสิ่งแวดล้อมซึ่งได้มีการนำมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มาใช้ในการบริหารจัดการภายในนิคมอุตสาหกรรม

นิคมอุตสาหกรรมบางปู ถือเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่เป็นแห่งแรกๆ ที่ตั้งอยู่ใกล้เขตชุมชนและไม่ไกลจากกรุงเทพมหานคร อีกทั้งยังอยู่ใกล้กับแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติที่สำคัญอย่าง สถานตากอากาศบางปู และเป็นผืนป่าชายเลนแห่งสุดท้ายของประเทศไทย เป็นต้น ประกอบกับเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่เก่าแก่ แม้นิคมแห่งนี้จะยังไม่มีกรรณจากรอบข้างบ้านในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม หรือไม่ได้ประกอบอุตสาหกรรมหนักที่อาจก่อให้เกิดมลพิษเหมือนกับนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดที่มีการเรียกร้องอยู่ขณะนี้ แต่จากการที่ผู้วิจัยได้ทำงานอยู่ในองค์กรที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้ และได้สังเกตเห็นถึงกิจกรรมในด้านต่างๆ ที่ทางนิคมฯ ได้จัดทำขึ้น ถึงแม้จะไม่ได้เป็นกิจกรรมที่ใหญ่ ไม่ได้มีการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์มากมายเท่าไร แต่ในแต่ละกิจกรรมที่ทางนิคมฯ จัดทำ ก็มักจะขอความร่วมมือกับทางผู้ประกอบการหรือองค์กรต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูเอง ประกอบกับที่ทางนิคมฯ มีการกำหนดมาตรฐานตามที่ระบุไปข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงการที่ทางนิคมฯ ให้ความสำคัญ กับเรื่อง CSR ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปขององค์กรที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูว่าพนักงานในแต่ละองค์กรมีความคิดเห็นอย่างไรต่อความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรของตนเอง ภายใต้ข้อมูลพื้นฐานที่แต่ละองค์กรเป็น เพื่อจะได้ทราบถึงการให้ความสำคัญด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของแต่ละองค์กรภายใต้การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันและนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนต่อไป

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคม(CSR) ขององค์กร จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานขององค์กร ได้แก่ รูปแบบของธุรกิจ รูปแบบการร่วมทุนขององค์กร ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร ประเภทของอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์กร

ความสำคัญของงานวิจัย

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยพื้นฐานขององค์กร ที่ส่งผลความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีความสำคัญ และพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยมาประกอบการพิจารณาการกำหนดนโยบาย การบริหารงาน เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานให้มีความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมให้มากขึ้น
3. เพื่อให้ผู้บริหารนิคมอุตสาหกรรมบางปู สามารถนำผลการวิจัยมาทำการพิจารณา ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมฯ และพนักงานที่ทำงานในนิคมฯ เพื่อปรับปรุงหรือแก้ไขนโยบาย หรือเพิ่มกิจกรรมอันเป็นการกระตุ้นเพื่อให้องค์กรต่างๆเห็นความสำคัญกับเรื่อง CSR มากขึ้นก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งต่อโรงงานอุตสาหกรรมและชุมชนบริเวณใกล้เคียง

ขอบเขตของงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในองค์กร ซึ่งตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในองค์กรที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่ไม่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ (กัลยา วานิชปัญษา. 2539 :25-26) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ขนาดตัวอย่างจากการคำนวณ 385 ตัวอย่าง แต่เนื่องจากการเก็บแบบสอบถามบางอย่างอาจเกิดการไม่

สมบูรณ์ จึงได้สำรวจเผื่อไว้ 15 รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยมีการสุ่มตัวอย่าง คือ

การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) คือการเข้าไปแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามจำนวนแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยพื้นฐานขององค์กร

1.1.1 รูปแบบของธุรกิจ

1.1.2 รูปแบบการร่วมทุนขององค์กร

1.1.3 ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร

1.1.4 ประเภทของอุตสาหกรรม

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่

2.1 ความคิดเห็นของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์กร อันประกอบไปด้วย ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย โดยมีขอบเขตเฉพาะดังนี้

1. **ปัจจัยพื้นฐานขององค์กร** หมายถึง ข้อมูลด้านลักษณะของธุรกิจ รูปแบบธุรกิจ รูปแบบการร่วมทุนขององค์กร ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร และประเภทของอุตสาหกรรมที่ดำเนินกิจการ ของกิจการที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

2. **ความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่อสังคมต่อองค์กร (CSR)** หมายถึง การแสดงออกโดยการพูดหรือเขียน จากความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลที่มีความคิดต่อในด้านของความมุ่งมั่นหรือพันธสัญญาขององค์กรธุรกิจในการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยยึดหลักจริยธรรมในการบริหารองค์กร ทั้งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน อันจะส่งผลดีต่อสวัสดิภาพโดยรวมของครอบครัวของผู้ใช้แรงงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและสังคมในวงกว้าง การปฏิบัติตามแนวคิดของ CSR จึงครอบคลุมทั้งการพิทักษ์สิ่งแวดล้อมการสนับสนุนเสรีภาพของแรงงาน และการเคารพหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งแบ่งเป็น 2 มิติ ได้แก่

2.1 มิติภายใน ครอบคลุมด้วย

2.1.1 **ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง การบริหารจัดการขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล โดยเริ่มต้นกระบวนการตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร โดยไม่ผิดกฎหมาย การให้ความเสมอภาคไม่มีการกีดกันทางเพศ พร้อมทั้งคอยดูแลรักษา และพัฒนาให้บุคคลากรขององค์กรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนการเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพึ่งพาจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

2.1.2 **ด้านสุขภาพและความปลอดภัย** หมายถึง การบริหารจัดการขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพของพนักงานในองค์กร การกำหนดนโยบาย การจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ หรือจัดหาอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงานต่อทั้งชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงการบำรุงรักษาสุขภาพของพนักงานให้มีความพร้อมและเหมาะสมกับการทำงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3 **ด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร** หมายถึง การบริหารจัดการขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภายใน ไม่ว่าจะเป็นด้าน นโยบายการประหยัดพลังงาน มาตรการให้พนักงานปิดไฟ โครงการแยกขยะ หรือการจัดการด้านอื่นๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อการประหยัดทรัพยากร และส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อม

2.2 มิติภายนอก ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง หมายถึง การบริหารจัดการขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญต่อชุมชนที่อยู่บริเวณใกล้เคียงกับองค์กร หรือที่อาจจะได้รับผลกระทบต่อการดำเนินกิจการขององค์กร ซึ่งอาจสะท้อนมาในรูปแบบของกิจกรรมด้านต่างๆ เช่น การบริจาคเงินช่วยเหลือ การสนับสนุนการศึกษาของบุตรหลานของคนในชุมชน รวมถึงการพัฒนาอาชีพของคนในชุมชน หรือด้านอื่นๆ ตามแต่ที่บริษัทจะกำหนดขึ้น

2.2.2 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม หมายถึง การบริหารจัดการขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญกับสังคม ซึ่งเป็นภาพกว้างกว่าในระดับชุมชนใกล้เคียง เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดผลต่อบุคคลและชุมชนอื่นๆ แม้จะไม่ได้อยู่ใกล้ หรือได้รับผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร เช่น การสนับสนุนกิจกรรมบรรเทาภัย, การบริจาคเงิน หรือสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย, การปลูกป่าชายเลน เป็นต้น



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่ส่งผลต่อความความรับผิดชอบต่อสังคมของ
องค์กร : กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยพื้นฐานขององค์กร

- รูปแบบของธุรกิจ
- รูปแบบการร่วมทุนขององค์กร
- ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร
- ประเภทของอุตสาหกรรม



ตัวแปรตาม

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ด้านมิติภายใน

- การจัดการทรัพยากรมนุษย์
- สุขภาพและความปลอดภัย
- การจัดการทรัพยากรและ
สิ่งแวดล้อมในองค์กร

ด้านมิติภายนอก

- ความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง
- ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

สมมติฐานในการวิจัย

1. องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบของธุรกิจที่แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกัน
2. องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบการร่วมทุนขององค์กรที่แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกัน
3. องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กรที่แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน
4. องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่ส่งผลต่อความความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร : กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ โดยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate Social Responsibility)
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
3. ประวัตินิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate Social Responsibility)

1.1 ความหมาย

170 องค์กรธุรกิจที่มีนโยบายส่งเสริมความยั่งยืนควบคู่กับการแสวงหากำไร ได้รวมตัวกันจัดตั้งเป็นสมาคม “World Business Council for Sustainable Development” (CSR : Meeting Expectation, 1999) ได้ให้ความหมายของ CSR ว่า เป็นความมุ่งมั่นหรือพันธสัญญาขององค์กรธุรกิจในการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยยึดหลักจริยธรรมในการบริหารองค์กร ทั้งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน อันจะส่งผลดีต่อสวัสดิภาพโดยรวมของครอบครัวของผู้ใช้แรงงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและสังคมในวงกว้าง

องค์กรเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งสหประชาชาติ (UNIDO) ให้ความหมายไว้ว่า CSR เป็นแนวคิดการจัดการที่มุ่งให้วิสาหกิจผสมผสานการดำเนินธุรกิจกับความห่วงใยด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ร่วมกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย

องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐาน (International Organization for Standardization) หรือ ISO ให้ความหมายไว้ว่า เป็นเรื่องของการที่องค์กรตอบสนองต่อประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งให้การให้ประโยชน์กับคน ชุมชน และสังคม นอกจากนั้น ยังเป็นเรื่องของบทบาทขององค์กรธุรกิจในการสังคมและความคาดหวังของสังคมที่มีต่อองค์กรธุรกิจ โดยจะต้องทำด้วยความสมัครใจ และผู้บริหารจะต้องมีบทบาทเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ โดยสามารถวัดผลได้ใน 3 มิติ คือ การวัดผลทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

สุพานี สถุญวานิช (2544: 36) ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นข้อผูกพันขององค์การธุรกิจที่มีต่อสังคม ซึ่งเป็นความสมัครใจขององค์การธุรกิจเอง อันเนื่องมาจากผู้บริหารและองค์การมีจิตสำนึกที่ต้องการเป็นประชากรที่ดีของสังคม (Good Corporate Citizenship) เพื่อช่วยสร้างคุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้ดียิ่งขึ้น ความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมนี้จะเคลื่อนจากความรับผิดชอบต่อ

สมยศ นาวิการ (2530: 35) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ว่า เป็นการพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของธุรกิจต่อกลุ่มต่างๆ ทั้งหมดภายในสังคมนั้น ภายหลังจากพิจารณาถึงผลกระทบดังกล่าวนี้แล้ว ผู้บริหารควรจะมีการตัดสินใจในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลส่วนมาก คือให้ความยุติธรรมกับกลุ่มต่างๆ ภายในสังคมมากที่สุด

ฟิลลิป คอทเลอร์ และแนนซี ลี (Kotler; & Lee, 2005) ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (Corporate Social Responsibility) ไว้ว่า หมายถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในการปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของสังคมจากการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการอุทิศทรัพยากรของบริษัทให้โดยสมัครใจ ไม่ได้ถูกควบคุมโดยกฎหมายหรือข้อบังคับใดๆก็ตาม ซึ่งหมายรวมถึงสภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์และสิ่งแวดล้อม เป็นกิจกรรมหลักที่ดำเนินการโดยบริษัทเพื่อสนับสนุนประเด็นทางสังคมและทำให้พันธะสัญญาในความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท

วิกกี คับเบิลยู กรีนฟิน (Griffin, 1996: 11) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมว่า เป็นข้อผูกพันและเป็นหน้าที่ขององค์กรที่มีหน้าที่ในการปกป้องและให้ผลประโยชน์ต่อสภาพแวดล้อมรอบข้าง

อาร์เวน มอนดี้ (Mondy, 1998: 22) ได้กล่าวว่า หมายถึง ข้อผูกมัดของผู้บริหารในการหาวิธีที่จะรักษาหรือปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว

1.2 ประเภทของ CSR

จากการที่องค์กรต่างๆ ทำกิจกรรม CSR เพื่อสังคม สามารถจัดแบ่งเป็นประเภทได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ (สถาบันไทยพัฒน์. 2550: ออนไลน์)

1. ธุรกิจเพื่อสังคม (CSR in process)

เป็น CSR ที่เกิดขึ้นจากเนื้อแท้ของกระบวนการทางธุรกิจขององค์กรนั้น หรือเรียกว่า เป็นธุรกิจที่มีส่วนช่วยเหลือสังคมนั่นเอง แม้ผลกำไรจะกลับเข้าสู่องค์กร แต่ผลประโยชน์หลักส่วนหนึ่งก็เพื่อสังคม เช่น บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด ออกกรมธรรม์เพื่อให้ความคุ้มครองทั้งทหารและผู้พิการ ภายใต้ชื่อกรมธรรม์ประกันชีวิตทหาร และกรมธรรม์เพื่อผู้พิการ เพื่อสร้างความเสมอภาคให้กับ บุคคลในสังคม

กาแฟดีโอไว้ และบริษัทผลิต จำหน่ายกาแฟคั่ว VPP ส่งเสริมให้ชาวเขาที่อำเภอ
อมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ปลูกกาแฟเป็นอาชีพ ทำให้ชาวบ้านมีความรู้และความสามารถ ซึ่งสามารถ
สร้าง อาชีพได้อย่างยั่งยืน

2. กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR after process)

เป็นการดำเนินธุรกิจขององค์กรทั่วไป แต่มีความสำนึกรับผิดชอบต่อที่จะสร้างสิ่งดี
เพื่อสังคม เช่น หนังสือพิมพ์ไทยรัฐสร้างโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารหลายแห่ง ชื่อ “ไทยรัฐวิทยา”
สถานีโทรทัศน์ TITV ร่วมบริจาคอาหารและสิ่งของเพื่อการบริโภคสำหรับผู้ประสบภัยสึนามิ รวมทั้งส่ง
เจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ

3. กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR as process)

เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อทำประโยชน์ให้แก่สังคมโดยตรง นับว่าเป็นองค์กรที่
ไม่แสวงหากำไร เช่น มูลนิธิต่างๆ

1.3 ขนาดความรับผิดชอบต่อสังคม

การพิจารณาเกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของหน่วยงานธุรกิจว่า ควรมีมากน้อย
เพียงใดและอย่างไรนั้น สามารถจำแนกได้ 3 แบบ คือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, 47-48)

1. การรับผิดชอบต่อสังคมตามข้อผูกพัน (Social Obligation Approach) หรือ
การรับผิดชอบต่อเฉพาะเท่าที่เป็นขั้นต่ำสุดตามบังคับของกฎหมายเท่านั้น กิจกรรมที่มีแนวคิดแบบนี้จะ
เสียสละทรัพยากรขององค์กรเฉพาะเพียงเท่าที่กฎหมายบังคับให้ต้องทำเท่านั้น แต่ไม่ได้มีการ
เสียสละโดยสมัครใจเพื่อเข้าช่วยแก้ไขปัญหาสังคมนั้น

2. การรับผิดชอบต่อสังคมตามหน้าที่ (Social Responsibility Approach) คือ
การยอมรับว่า ธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อทั้งสองทางคู่กัน คือ การทำกำไรทางเศรษฐกิจและการ
รับผิดชอบต่อสังคม ในแง่ของความรับผิดชอบในทางเศรษฐกิจนั้น คือ การมุ่งทำกำไรและเพิ่มส่วน
ทุนของผู้ถือหุ้นให้สูงขึ้น ส่วนอีกทางหนึ่งคือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งหมายถึง การมุ่งสนใจต่อปัญหา
ทางสังคมที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้น แต่ขอบเขตการเข้าไปมีส่วนช่วยแก้ปัญหาทางสังคมนี้จะถูกจำกัด
โดยจะมีเฉพาะภายในกรอบที่จะไม่ทำให้องค์กรต้องสูญเสียประโยชน์ทางเศรษฐกิจจนเกิดความ
เสียหายขึ้น ตามรูปแบบนี้ องค์กรจะยอมรับในบทบาทของกลุ่มต่างๆ ที่ทำกิจกรรมในทางสังคม และ
อาจเข้าไปสนับสนุนโดยตรง พร้อมกับการส่งเสริมให้ทั้งผู้บริหาร และพนักงานของตนออกไปร่วมมี
บทบาทช่วยสังคมในทำนองเดียวกันด้วย การแก้ปัญหาสังคมตามรูปแบบนี้จะกระทำโดยการเข้าไป
ปฏิบัติชอบ เพื่อให้เกิดการปรับแก้ปัญหาลงไปในตัวพร้อมกันตลอดเวลา

3. การระวางระไวต่อปัญหาในทางสังคม (Social Responsiveness Approach)

โดยเน้นว่า ธุรกิจมิใช่จะมีความรับผิดชอบต่อในทางเศรษฐกิจและทางสังคมคู่กันเท่านั้น แต่จะต้องมองการณ์ไกลออกไป โดยคาดการณ์ถึงปัญหาในทางสังคมที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย วิธีการลักษณะแบบนี้จะเป็นการกระทำแบบ “กันไว้ดีกว่าแก้” โดยคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แล้วรีบเข้าไปลงมือแก้ไขในทันทีทันใด

1.4 องค์ประกอบของ CSR ที่ยอมรับในปัจจุบัน

แม้วิวัฒนาการของ CSR นั้นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างซับซ้อนไม่มีมาตรฐานตายตัว แต่ก็ได้มีการรวบรวมลักษณะรูปธรรมในการดำเนินการด้าน CSR ไว้อยู่สองมิติหลัก ๆ คือ

1. มิติภายใน

1.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ธุรกิจควรมีการส่งเสริมการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีความรับผิดชอบต่อ เช่น ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต Life-long learning การให้ข้อมูลที่โปร่งใสกับพนักงานในทุก ๆ ด้าน การให้ความสมดุลระหว่างงาน ชีวิต ครอบครัว และการพักผ่อน การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันด้าน การคัดเลือกเข้าทำงาน รายได้และความก้าวหน้าทางการทำงานโดยเฉพาะกับผู้หญิงและผู้พิการ นอกจากนี้ในด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตแล้ว ธุรกิจควรที่จะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมในระดับต่าง

1.2 สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานการพัฒนามาตรฐานความปลอดภัยของอุปกรณ์ในการดำเนินงานทั้งในออฟฟิศและโรงงาน เพื่อลด และป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานให้ได้มากที่สุด

1.3 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองการปรึกษาหารือ และสร้างความร่วมมือกันในกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ไม่ว่าจะเป็นนักลงทุนผู้บริหาร พนักงาน หรือแม้แต่ลูกค้า ย่อมนำมาซึ่งการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรการลดการใช้ทรัพยากรและการปล่อยสารพิษหรือของเสีย ย่อมเป็นผลดีต่อองค์กรนั้น ๆ ในด้านการจัดการผลผลิตสินค้าและบริการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และยังเป็นการลดต้นทุนด้านพลังงาน และการจัดการของเสียต่าง ๆ และที่สำคัญเป็นการสร้างภาพลักษณ์ให้กับบริษัท

1.5 บรรษัทภิบาลและความโปร่งใสในการดำเนินกิจการปัจจุบันความเชื่อมั่นที่มีต่อบริษัทเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ดังนั้นความโปร่งใส และขั้นตอนการตัดสินใจต่าง ๆ ของบริษัทที่มีความชัดเจน ตรวจสอบได้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดทั้งต่อ ความมั่นคงของบริษัท และความมั่นคงในสังคม ซึ่งนำไปสู่สังคมที่ยั่งยืนและแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจในที่สุด

2. มิติภายนอก

2.1 การจัดการกับ supplier และหุ้นส่วนทางธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคมองค์กร ควรคำนึงถึงบทบาทการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั้น ๆ เพื่อเป็นการขยายความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรของตนไปสู่องค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะตามมาจากความซับซ้อนของระบบธุรกิจสมัยใหม่

2.2 การดูแลผู้บริโภคผู้บริโภคหรือผู้ซื้อสินค้า เป็นแหล่งที่มาของรายได้ การแสดงความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคด้วยการเลือก ผลิตภัณฑ์และจำหน่าย สินค้าหรือบริการให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้บริโภค

2.3 ความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงองค์กรควรมีส่วนช่วยเหลือชุมชนรอบข้าง ทั้งด้านสุขภาพ และสิ่งแวดล้อม ผ่านการบริจาค หรือกิจกรรมสาธารณประโยชน์ใด ๆ ที่จะช่วยพัฒนาชุมชนและนำไปสู่ความแข็งแรงของชุมชนนั้น ๆ ผลตอบแทนที่บริษัทจะได้ คือ ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร นำไปสู่ความร่วมมือและพร้อมที่จะช่วยเหลือบริษัท

2.4 ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมองค์กรควรแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง เพื่อแก้ไขและพัฒนาสังคมซึ่งจะนำมาสู่ภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ และคุณค่าของบริษัทในมุมมองของผู้บริโภคและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.5 ความรับผิดชอบต่อโลกองค์กรควรมีความรับผิดชอบต่อโลก ในมิติต่าง ๆ เช่น สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และประเด็นสำคัญอื่น ๆ ตามความเหมาะสมและศักยภาพขององค์กร

1.5 ขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคม

ขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคม (Area of Social Responsibility) สามารถแบ่งออกได้เป็น 7 ประการดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2539)

1. ด้านชุมชน (The community) องค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมจะต้องสร้างจุดเด่นขึ้นในชุมชนโดยเป็นผู้นำในการช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้กับสังคม

2. ด้านสุขภาพและสวัสดิการ (Health and Welfare) องค์กรเชื่อว่าการลงทุนในสุขภาพและจัดสวัสดิการให้กับชุมชนเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีคุณค่าและจำเป็นสำหรับพนักงานบริษัทและชุมชนขนาดใหญ่ ตัวอย่าง โครงการด้านสุขภาพและสังคมจะสร้างค่านิยมในชุมชนซึ่งจะทำให้บริษัทมีอิทธิพลต่อผู้ลงทุนและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัทด้วย

3. ด้านการศึกษา (Education) องค์กรจำนวนมากมีความสนใจในความรับผิดชอบต่อการศึกษา ผู้บริหารจะรู้สึกว่าต้องปรับปรุงการศึกษาระดับ ประถม มัธยม วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ทั้งในด้านการบริจาคเงิน ด้านการศึกษา การประชาสัมพันธ์ด้านอื่นๆ

4. สิทธิมนุษยชน (Human Rights) บางองค์การมุ่งความรับผิดชอบต่อสังคมในการรณรงค์สิทธิมนุษยชน
5. สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ (The Natural Environment) องค์การจำนวนมากได้ตัดสินใจเลือกการแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการสร้างจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ
6. สิทธิของผู้บริโภค (Consumer Rights) บางองค์การได้เน้นในเรื่องของสิทธิผู้บริโภคโดยคำนึงถึงผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัย และการโฆษณาที่เป็นความจริง (Truthful Advertising)
7. วัฒนธรรม (Culture) ธุรกิจ ซึ่งให้การสนับสนุนด้านศิลปวัฒนธรรมเชื่อว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสามารถส่งเสริมการรู้จักกับบริษัทและสร้างความรู้สึกทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับบริษัทได้ ทัศนคติให้การสนับสนุนเหตุการณ์ด้านวัฒนธรรมถือว่าการลงทุนที่มีคุณภาพ เป็นการลงทุนด้านคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสำหรับชุมชน ลูกค้า ชุมชนในท้องถิ่น บุคลากร และผู้มีส่วนในผลประโยชน์ขององค์กร ถือว่าสามารถสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้กับกลุ่มเหล่านี้ได้

1.6 มาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม – ISO 26000

การดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ นอกจากการนำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมและแนวคิดที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น มาเป็นพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อองค์กรธุรกิจและส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของชุมชนและสังคมแล้ว ยังมีมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ ISO 26000 ซึ่งในระดับการค้าระหว่างประเทศ ประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศกำหนดให้ผู้ผลิตเพื่อส่งออกคำนึงถึงการใช้แรงงานเด็ก สิทธิมนุษยชน การไม่ทำลายสภาวะแวดล้อม ฯลฯ ทำให้องค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐาน (ISO) เล็งเห็นถึงความสำคัญจึงได้ดำเนินการกำหนดมาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม – ISO 26000 Social Responsibility คาดว่าจะประกาศใช้ในอนาคตอันใกล้ (สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม, สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2552) เป็นเวลากว่า 3 ปีที่องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานหรือไอเอสโอ (International Organization for Standardization) ได้ตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ ISO 26000 ในขณะนี้ ร่างหลังเกณฑ์อยู่ระหว่างร่วมกันลงมติถึงแนวทางการทำงาน โดยคณะกรรมการบริหารวิชาการ ISO จากทั่วโลก 80 ประเทศ 39 องค์กร (ISO, สืบค้นเมื่อวันที่ 4 เมษายน, 2552) โดยได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2548 คาดว่าจะประกาศใช้ได้ภายในปี 2553 นี้

นอกจากนี้ องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (ISO) ได้ระบุว่า ISO 26000 จะเป็นเครื่องมือในการช่วยเหลือองค์กรให้ก้าวจากเจตนารมณ์ที่ดีไปสู่การปฏิบัติที่ดี เป็นแนวทางสำหรับองค์กรทุกประเภททั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา ในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยความสมัครใจ

หลัก 7 ประการของ ISO 26000

ISO 26000 มีหลักการสำคัญ 7 ประการ คือ

1. หลักการปฏิบัติตามกฎหมาย (Principle of legal compliance) องค์กรจะต้องมีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมาย และกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชาติและระดับสากล ทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ
2. หลักการเคารพต่อแนวปฏิบัติระดับชาติหรือระดับสากล (Principle of respect for authoritative inter-government agreements or internationally recognized instruments) รวมถึงสนธิสัญญาสากล คำสั่ง ประกาศ ข้อตกลง มติ และข้อชี้แนะต่างๆ ซึ่งได้รับการรับรองจากองค์กรสากลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นๆ
3. หลักการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Principle of recognition of stakeholders and concerns) องค์กรควรตระหนักถึงสิทธิและผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร เช่น นโยบาย ข้อเสนอ หรือการตัดสินใจต่างๆ ก็ตามที่จะส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. หลักของการแสดงความรับผิดชอบต่อที่สามารถตรวจสอบได้ (Principle of accountability) ในการดำเนินงานใดๆ ก็ตามขององค์กรต้องสามารถตรวจสอบได้จากภายนอก
5. หลักการความโปร่งใส (Principle of transparency) องค์กรควรเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างชัดเจน
6. หลักการเคารพในสิทธิมนุษยชน (Principle of respect of fundamental human right) องค์กรควรดำเนินนโยบายและดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน
7. หลักการเคารพในความหลากหลาย (Principle of respect for diversity) องค์กรควรจ้างพนักงาน โดยไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ สีผิว ความเชื่อ อายุ เพศ

1.7 ประโยชน์ของ CSR

แนวคิดและทฤษฎีทางธุรกิจที่ได้รับการปลูกฝังและถ่ายทอดสู่องค์กรโดยส่วนใหญ่ล้วนมุ่งไปที่การพัฒนาให้เป็นองค์กรที่เก่ง สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ส่วนแนวคิดในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ก่อให้เกิดความยั่งยืนของธุรกิจ ซึ่งธุรกิจที่นำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมไปปฏิบัติจะเกิดผลลัพธ์ทั้งในส่วนที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม ต่อผู้ที่อยู่ในองค์กร ได้แก่ ผู้ถือหุ้นและพนักงาน และจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรงและโดยอ้อม (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานปลัดกระทรวง, สำนักส่งเสริมประชาสังคมเพื่อการพัฒนา (สปพ.), 2551) ดังนี้

ประโยชน์ที่เป็นรูปธรรม

ในแง่ของผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของกิจการ ราคาหุ้นเสถียรภาพและมีส่วนล้ำมูลค่าหุ้น ในอัตราที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย เนื่องจากเป็นที่ต้องการของนักลงทุน ปัจจุบัน เม็ดเงินลงทุนในธุรกิจที่มี CSR ซึ่งเรียกกันเฉพาะว่า SRI (Social Responsibility Investing) นั้น มีมูลค่าเกิน 2 ล้านล้านเหรียญ และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ เป็นโอกาสที่องค์กรสามารถเข้าถึงแหล่งทุนได้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ต้นทุนทางการเงินมีแนวโน้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติของตลาด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สตีเฟน เออร์เฟิล และ ไมเคิล ฟรานทานูโน (Erffle, and Frantantuono, อ้างถึงใน Hartman, 1998, p.245) พบว่า องค์กรธุรกิจที่ได้รับการจัดอันดับสูงสุดในการดำเนินการด้านสังคมที่หลากหลาย มีผลประกอบการด้านการเงินที่ดีเยี่ยม ทำให้มีการเติบโต ทั้งรายได้ ยอดขายและสินทรัพย์ที่ดีกว่า

ในแง่ของพนักงาน เกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร ได้รับความสุขจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกเหนือจากผลตอบแทนในรูปตัวเงิน ทำให้องค์กรสามารถที่จะรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ และในขณะเดียวกัน ก็สามารถที่จะชักชวนบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นที่ต้องการให้เข้ามาทำงานกับองค์กรได้

องค์กรสามารถสร้างรายได้และส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้น จากการที่ลูกค้าพิจารณาเลือกซื้อสินค้าและบริการจากองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม เช่น การส่งเสริมการขายด้วยการบริจาครายได้ส่วนหนึ่งต่อทุกๆ การซื้อผลิตภัณฑ์ในแต่ละครั้ง ให้แก่หน่วยงานหรือมูลนิธิที่ช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ ฯลฯ

องค์กรยังสามารถที่จะลดรายจ่ายของกิจการ จากการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ตัวอย่างเช่น โรงไฟฟ้าารณวงศ์ให้ประชาชนประหยัดพลังงานเพื่อที่จะได้ไม่ต้องลงทุนสร้างโรงไฟฟ้า หรือหาแหล่งพลังงานทดแทนแห่งใหม่ หรือ การที่ร้านกาแฟให้ส่วนลดเมื่อลูกค้านำแก้วกาแฟส่วนตัวมาเอง เป็นต้น

ประโยชน์ที่เป็นนามธรรม

องค์กรสามารถได้รับประโยชน์จากการวางตำแหน่งตราผลิตภัณฑ์ (Brand Positioning) ให้อยู่ในใจของลูกค้าเป็นอันดับต้นๆ ในประเภทสินค้าหรือบริการนั้นๆ โดยการดำเนินกิจกรรม CSR ร่วมกับการทำตลาดผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านกาแฟที่รับซื้อเมล็ดกาแฟในท้องถิ่นหรือจากไร่กาแฟที่ใช้เกษตรอินทรีย์ เป็นต้น

สำหรับองค์กรที่มีได้ใช้ตราผลิตภัณฑ์เป็นชื่อขององค์กร หรือองค์กรที่มีหลายตราผลิตภัณฑ์ สามารถดำเนินกิจกรรม CSR ที่เสริมภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image) นอกเหนือจากการวางตำแหน่งตราผลิตภัณฑ์ โดยการสร้างธรรมเนียมปฏิบัติทางธุรกิจที่อำนวยความสะดวกต่อสังคมโดยสมัครใจมากกว่าเป็นเพียงการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในอุตสาหกรรมหรือกฎหมายบ้านเมืองในด้านต่างๆ เช่น การจัดหาและดูแลระบบบำบัดของเสียจากโรงงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง หรือมากกว่าการมีระบบไว้เพียงเพื่อให้ผ่านการตรวจสอบตามเกณฑ์ แต่มีได้เปิดใช้งาน เป็นต้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

2.1 ความหมาย

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520: 13) กล่าวว่า ความคิดเห็นถือได้ว่าเป็นการแสดงออกด้านความคิดเห็นอย่างหนึ่ง แต่การลงความคิดเห็นนั้น มักมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

ลาวัณย์ จักรานวุฒน์ (2540: 9) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อหรือการลงความเห็นที่ไม่ได้เป็นความรู้ลึกซึ้งแท้จริง แต่ในบางครั้ง ความคิดเห็นในบางสิ่งบางอย่างอาจเป็นจริงได้

สุชา จันทรโสม และ สุรางค์ จันทรโสม (2540: 104) กล่าวว่า เป็นการยากที่จะแยกความคิดเห็น และความคิดเห็นออกจากกันโดยเด็ดขาด เพราะทั้งความคิดและการลงความเห็นของแต่ละบุคคลที่เห็นว่า น่าจะเป็นจริงตามที่คิดไว้ (ปิยรัตน์ วงศ์ไทย.2542; อ้างอิงจาก Webster's New Twentieth Century. 1968: 1254) (Good.1973: 399) ให้ความหมายว่า ทศนคติ หมายถึงความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจจะเป็นการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ต่อสภาพการณ์บางอย่างต่อบุคคล หรือสิ่งของ เช่น ความพึงพอใจ

ศุภร เสรีรัตน์. (2544: 174) กล่าวว่า ความคิดเห็น คือความโน้มเอียงที่ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความแน่นอน ซึ่งความคิดเห็นนั้นอาจเป็นข้อเท็จจริงบางอย่างก็ได้ แต่ข้อเท็จจริงนั้นเป็นเพียงข้อสรุปของคำแนะนำที่ผู้บริโภคนำเสนอ ความคิดเห็นมักจะเกี่ยวกับคำถามในปัจจุบันและง่ายที่จะเปลี่ยนแปลงไป

โคราซา (Korasa. 1969: 886) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคลในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินผล (Evaluation) สิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่างๆ หรือความคิดเห็นเป็นการตอบสนองสิ่งเร้าที่ต้องถูกจำกัด แต่เป็นสิ่งเร้าที่ได้รับอิทธิพลมาจากความโน้มเอียง

คอตเลอร์ (Kotler. 1997: 188) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกในการประเมินความชอบ หรือไม่ชอบของบุคคลและความโน้มเอียงในการกระทำที่มีต่อบางสิ่งบางอย่าง อาจเป็นจริงได้

จากคำจำกัดความต่างๆ จึงสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึกในด้านใดด้านหนึ่ง ซึ่งที่มาของความคิดเห็นอาจจะเกิดจากการชอบ หรือไม่ชอบของบุคคล โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคลนั้นเป็นส่วนประกอบในการพิจารณา ซึ่งแม้จะเป็นเรื่องเดียวกันแต่บุคคลอาจจะมีความคิดเห็นไม่ตรงกันเสมอไป

2.2 ความสำคัญของความคิดเห็น

การศึกษาความคิดเห็น เป็นการศึกษาความรู้สึกส่วนบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น ความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการต่างๆ หรือเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน การดำเนินการ รวมทั้งการฝึกหัดการทำงานด้วย เพราะจะทำให้แนวทางการดำเนินงานต่างๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน (ลาวัญญ์ จักรานวัฒน์. 2540: 9; อ้างอิงจาก อัครฤทธิ์ หอมประเสริฐ. 2543: 26)

ความคิดเห็นมีบทบาทในการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ อย่างมากมายสาเหตุเพราะความคิดที่หลากหลายของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของตนเอง และเมื่อมีหลายความคิดมากขึ้น สิ่งที่ได้กระทำไปแล้วย่อมต้องมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขปรับปรุงประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น และเกิดความเหมาะสมกับกลุ่มคนอีกกลุ่มหนึ่ง โดยวัตถุประสงค์หรือแหล่งอ้างอิงนั้นๆ ก็ยังส่งผลต่อกลุ่มคนกลุ่มเดิม ซึ่งความคิดเห็นนี้เองได้เป็นส่วนสำคัญในการเกิดกลุ่มคนสโมสร องค์การต่างๆ ขึ้นมา เท่ากับว่าเป็นการสรรหากลุ่มสมาชิกที่มีความคิดเห็นหรือความคล้ายคลึง

กันทางด้านความคิด แล้วร่วมกันประกอบกิจกรรมซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มของตนเอง ต่อสังคมหรือต่อประเทศชาติในโอกาสต่อไป

2.3 การเกิดความคิดเห็น

ความคิดเห็นเกิดจากการที่บุคคลได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งต่างๆ ดังนี้ (เสรี วงษ์มณฑา. 2542 : 108 – 110)

1. ประสบการณ์โดยตรง และประสบการณ์ในอดีต เช่น ความคิดเห็นที่มีต่อผลิตภัณฑ์จะได้รับอิทธิพลโดยตรงจากประสบการณ์ในการใช้ผลิตภัณฑ์นั้น การทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ถือว่าเป็นประสบการณ์ตรงของผู้บริโภค

2. อิทธิพลจากครอบครัวและเพื่อน ครอบครัวและเพื่อนเป็นแหล่งที่สำคัญต่อการสร้างค่านิยมและความเชื่อบุคคล ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการซื้อ และใช้สินค้า

3. การตลาดเจาะตรง ใช้เครื่องมือสื่อสารการตลาดเจาะกลุ่มเป้าหมายส่วนเล็ก เพื่อให้เกิดการตอบสนองที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อ

4. การเปิดรับต่อสื่อมวลชน เช่น การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่อโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น สื่อเหล่านี้เป็นแหล่งข้อมูลที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดความคิดเห็น

ความคิดเห็นจะเป็นไปในทางบวก หรือทางลบขึ้นอยู่กับการยอมรับสินค้าที่ผ่านมา หากผู้บริโภคมีความพึงพอใจหลังการใช้ การยอมรับก็จะสูงขึ้น โอกาสความสำเร็จของสินค้าก็จะมีมาก เพราะผู้บริโภคจะซื้อซ้ำ แต่หากผู้บริโภคไม่พอใจหลังการใช้ การยอมรับก็จะลดลงด้วย โอกาสความสำเร็จของสินค้าก็จาลดลงด้วย หรือความคิดเห็นเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล ออลพอร์ท เสนอความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดของคนเกิดขึ้นได้ตามเงื่อนไข 4 ประการคือ (ศักดิ์ สุนทรเสณี. 2531: 4)

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูน และบูรณาการของการตอบสนองแนวความคิดต่างๆ เช่น ความคิดเห็นจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอนอื่นๆ

2. ประสบการณ์ส่วนตัว ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคลซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อยๆ แล้ว ยังทำให้มีรูปแบบเป็นของตัวเอง ดังนั้น ความคิดเห็นบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลแล้วแต่พัฒนาการและความเจริญเติบโตของคนๆ นั้น

3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดความคิดเห็นของคนบางคนได้มาจากการเลียนแบบความคิดเห็นของคนอื่นที่ตนเองพอใจ เช่น พ่อแม่ พี่น้อง และคนอื่นๆ อิทธิพลของกลุ่มสังคม คนย่อมมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันตามกลุ่มสังคมที่ตนอาศัยอยู่ตามสภาพแวดล้อม เช่น ความคิดเห็นต่อศาสนา สถาบันต่างๆ เป็นต้น

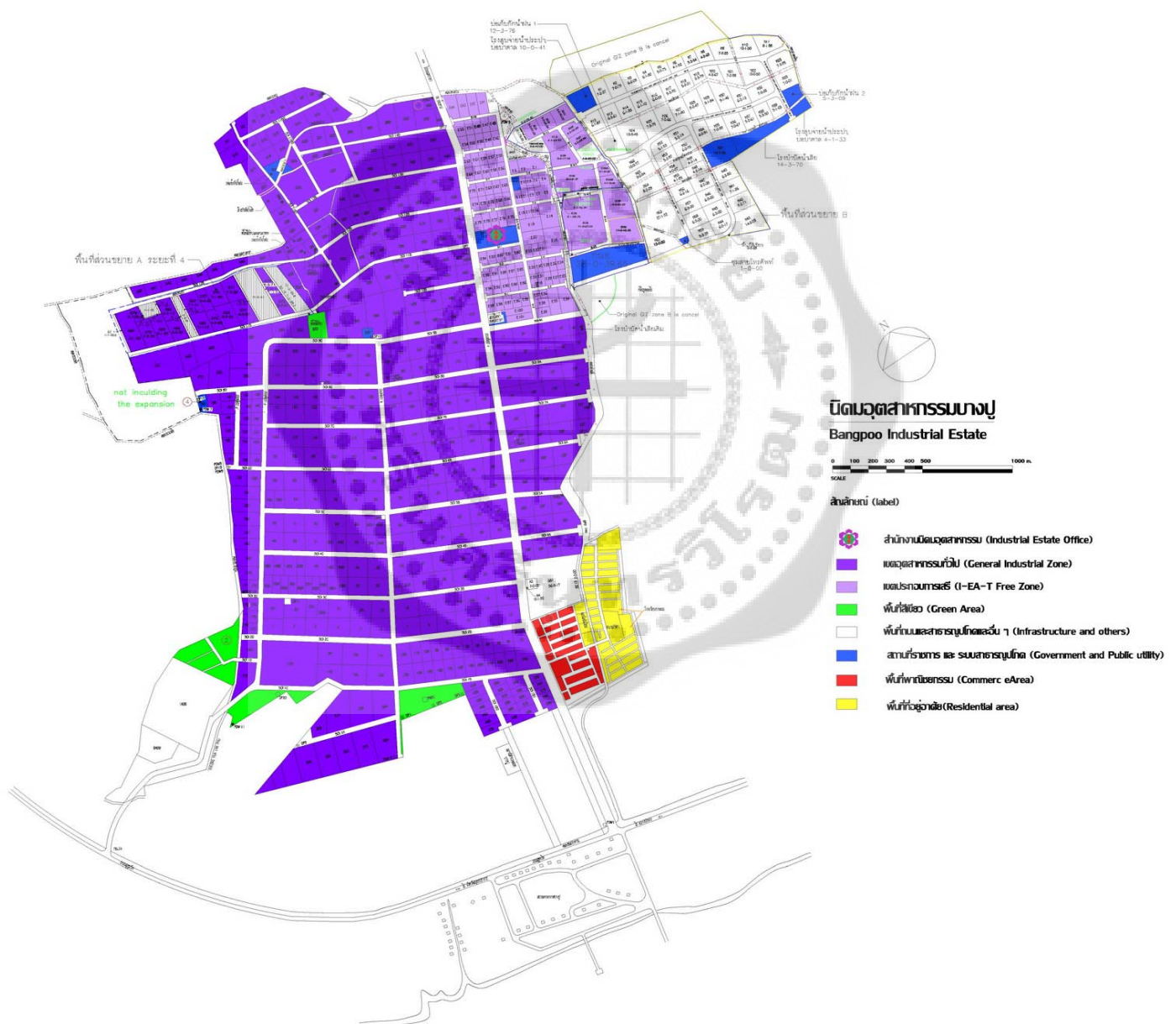
3. ประวัตินิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

นิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ คือ นิคมอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ กิโลเมตรที่ 34-37 ถ.สุขุมวิท ต.บางปูใหม่ และ ต.แพรกษา อ.เมือง จ. สมุทรปราการ โดยเมื่อวันที่ 24 กันยายน 2508 นายอุเทน เตชะไพบูลย์ เป็นประธานกรรมการบริษัทพัฒนาที่ดินเพื่อการอุตสาหกรรมประเทศไทย จนกระทั่งได้มีการร่วมมือกับ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมบางปูขึ้น เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2520 โดยมี นายสมพร จงประเสริฐ เป็นผู้จัดการนิคมฯแห่งนี้ ถัดมาอีกไม่กี่เดือนนิคมฯบางปูก็ได้รับอนุญาตให้เป็นเขตนิคมอุตสาหกรรมทั่วไป จากกระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อวันที่ 9 สิงหาคมของปีเดียวกัน ปัจจุบันมีพื้นที่ พื้นที่ 5,472 - 2 - 68 ไร่ ประกอบด้วย เขตอุตสาหกรรมทั่วไป 3,659 - 0 - 96 ไร่ เขตประกอบการเสรี 377 - 3 - 56 ไร่ เขตที่พักอาศัย/พาณิชยกรรม 149 - 1 - 60 ไร่ พื้นที่สาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก 1,286 - 0 - 56 ไร่ นิคมอุตสาหกรรมบางปู มีระบบสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก อันประกอบด้วย ระบบน้ำประปา ระบบไฟฟ้า ระบบโทรศัพท์ 3,000 คู่สาย มีเตาเผาขยะในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป 2 แห่ง สามารถเผา 100 ตัน/วัน สำหรับขยะมูลฝอย และ 48 ตัน/วัน สำหรับขยะอันตราย ระบบป้องกันอัคคีภัยและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ เช่น สำนักงานศุลกากร ห้องประชุม/สัมมนา โรงพยาบาล สपोर्टคลับ สนามกอล์ฟ ธนาคาร สถาบันยานยนต์ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อาคารพาณิชยกรรม บ้าน/อาคารที่พักอาศัย และ ตัวแทนบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

นิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในความดูแลของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยประเภทอุตสาหกรรมดังนี้

1. อุตสาหกรรมอาหาร ยา เครื่องสำอาง 6 %
2. อุตสาหกรรมจาน้องแท่งและเทียน อุตสาหกรรมจากไม้ 5%
3. อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ 5 %
4. อุตสาหกรรมเคมีเกษตร 7%
5. อุตสาหกรรมสี สีสำหรับสิ่งทอ 4%
6. อุตสาหกรรมโลหะ 15%
7. อุตสาหกรรมยานยนต์ (ชิ้นส่วนอุปกรณ์ยานยนต์) 3%

8. อุตสาหกรรมสิ่งทอและฟอกย้อม เครื่องนุ่งห่ม 4%
9. อุตสาหกรรมกระดาษและสิ่งพิมพ์ 13%
10. อุตสาหกรรมพลาสติกและยาง 8%
11. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์ไฟฟ้า และเครื่องใช้ไฟฟ้า 11%
12. ประกอบกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอุตสาหกรรม (คลังสินค้า ให้เช่าอาคาร) 7%
13. อุตสาหกรรมอื่นๆ (แก้ว อุปกรณ์กีฬา ฯลฯ) 12%



ภาพแสดงแผนที่บริเวณนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

4. ผลงานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าผลงานวิจัยต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ขององค์กร นั้นพบว่า มีผลงานวิจัยที่น่าสนใจ ดังนี้

ศรีวัฏ ไตรจักรภพ (2552) ได้ทำการศึกษา ถึงความสัมพันธ์ขององค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมของพนักงาน กลุ่มบริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด เป็นการสอบถามพนักงานผู้ทำงานในบริษัทฯ โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง การศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับเงินเดือนไม่เกิน 10000 บาท ผลจากการสอบถามความคิดเห็นได้ผลดังนี้คือ พนักงานที่เพศต่างกันไม่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน ด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้า สังคมในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ แต่แตกต่างกันในเรื่องความตื่นตัวในการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น พฤติกรรมการทำงาน และเรื่องความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ขององค์กร ในส่วนสถานภาพสมรสที่ต่างกัน ทำให้ การคำนึงถึงผู้บริโภคนั้น เพื่อน พนักงาน ลูกค้า และสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ , ด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม และด้านความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ขององค์กรไม่มีความแตกต่างกัน สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และรายได้แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมในด้านความสัมพันธ์ขององค์กรแตกต่างกันทุกด้าน

ในด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ขององค์กรกับความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานนั้น พบว่า ด้านของสิทธิผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมในการทำงานมากที่สุด ในขณะที่ ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านสิทธิแรงงาน หรือด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เพียงในระดับต่ำเท่านั้น

บัณฑิตาทรัพย์โกมล (2544) ได้ทำการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ขององค์กรภาคธุรกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ในด้านทัศนคติของประชากรต่อแนวคิดความสัมพันธ์ขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่อง การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง การเลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ในด้านทัศนคติต่อสังคมภายนอกองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่อง การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ความซื่อสัตย์ต่อผู้บริโภค และความร่วมมือในการเสียภาษีอากร

นโยบายและลักษณะกิจกรรม พบว่าทุกองค์กรมีนโยบายด้านการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและมีการจัดกิจกรรมด้านการผลิตสินค้าที่ดีและมีคุณภาพมากที่สุด และมีแนวโน้มในการจัดกิจกรรมด้านนี้ในอนาคตมากที่สุดเช่นกัน

นอกจากนี้ยังพบว่า สถานประกอบการที่มีการร่วมทุนกับต่างชาติหรือไม่ และประเภทของสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมหนักหรืออุตสาหกรรมเบา ไม่ส่งผลต่อนโยบายและกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แต่ระยะเวลาในการก่อตั้งสถานประกอบการ ไม่ส่งผลต่อนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แต่ส่งผลต่อด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยสถานประกอบการที่ตั้งมานานกว่า 31 ปีขึ้นไป มีกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสูงสุด และกลุ่มสถานประกอบการที่ก่อตั้งระหว่าง 21 – 30 ปี มีกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมต่ำที่สุด

นันทวัฒน์ จิตตรุงศ์อาภรณ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจยา กรณีของ บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท โนวาร์ตีส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ทั้ง 2 บริษัท เป็นบริษัทข้ามชาติจึงรับนโยบายและการดำเนินธุรกิจจากบริษัทต้นสาขาในต่างประเทศ รวมถึงการให้ความสำคัญกับนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากกฎหมายของประเทศไทย ไม่อนุญาตให้บริษัทผู้ผลิตยาทำการโฆษณาประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ คุณสมบัติ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายใดๆ ดังนั้นกิจกรรมต่างๆ จึงมีความสัมพันธ์ในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัท มีกลยุทธ์การทำกิจกรรมทั้งภายในองค์กร เช่น การแสดงความรับผิดชอบต่อพนักงานด้วยการฝึกอบรมให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ตามวาระที่บริษัทกำหนด การทำกิจกรรมภายนอกองค์กรที่ทั้ง 2 บริษัทจัดทำส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นเรื่องการศึกษา การพัฒนาชีวิต รวมถึงการส่งเสริมความรู้เรื่องสุขภาพ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือ กรณีเกิดโรคระบาด การบริจาคยา เป็นต้น

วิมล จันทร (2552) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม กรณีศึกษา บริษัท แพลน ครีเอชั่น จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กร ช่วงอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันโดย อายุ 21 – 28 ปีจะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ช่วงอายุ 37 – 44 ปี มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด และภาพรวมของความรู้พนักงานต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับดีมาก และเข้าใจว่าความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกของบริษัทที่จะต้องคำนึงถึงผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก พนักงานบริษัท แพลน ครีเอชั่น จำกัด เห็นด้วยกับกิจกรรมภายในและภายนอกที่องค์กรจัดทำขึ้น แต่ภาพรวมนั้นจะเห็นด้วยกับกิจกรรมภายในองค์กรมากกว่ากิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร

หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ (28 ธันวาคม 2553) ได้เสนอประเด็นสำคัญ โดยคุณสุกิจ อาทินทุ รองประธาน CSR Club ได้กล่าวถึงการขยายแนวคิดของ CSR ว่าในปี 2554 จะเข้าไปอยู่ในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) โดยเฉพาะการสร้างความรู้และนำแนวคิดเรื่องนี้เข้าไปใช้ในการดำเนินธุรกิจ กลุ่มเอสเอ็มอี ซึ่งเป็นต้นทางของการผลิตในการแข่งขันในตลาดโลก "ในที่สุดผู้ซื้อในระดับโลกต้องมาถามแล้วว่า สินค้าที่ผลิตจากซัพพลายเออร์ต่าง ๆ นั้นได้มีแนวปฏิบัติในเรื่องซีเอสอาร์หรือความรับผิดชอบต่อสังคมหรือไม่ คุณสุกิจ ยังมองอีกว่าความท้าทายของซีเอสอาร์ ในปี 2554 คือการจะหาอย่างไรให้ซีเอสอาร์เป็นวัฒนธรรมขององค์กร ให้เกิดการทำให้ซีเอสอาร์เป็นงานประจำขององค์กร แต่ไม่ใช่ว่าแต่ละวันพนักงานขององค์กรจะมานั่งคอยว่าวันนี้จะไปบริจาคอะไร ที่ไหนเท่านั้น แต่หมายถึงทุกครั้งที่ทำงานหรือพัฒนาธุรกิจ ทุกคนในองค์กรจะต้องคิดถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในงานที่ตนทำอยู่ ดังนั้นการเริ่มจากหน่วยเล็กจากแต่ละคนในองค์กร สร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นเรื่องท้าทายเป็นอย่างยิ่ง

ดร.นภาพรณ พัฒนฉัตรชัย (ม.ราชภัฏสุรินทร์ .สื่อการสอน บทความเชื่อ รู้จักกับ CSR) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของ CSR ไว้พอสังเขปดังนี้

1. ทำให้การดำเนินการในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะมีการลดใช้พลังงาน การลดของเสียจากการผลิต
2. สร้างให้เกิดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เช่น การ Re-cycle การผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
3. สร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งจากการสำรวจของมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ดพบว่า มีความเชื่อมโยงกัน ระหว่างความน่าเชื่อถือและความสามารถในการประกอบการขององค์กร ที่สามารถต่อยอดทางธุรกิจได้
4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักลงทุนและแหล่งเงินทุน เพราะองค์กรใดที่มีแนวคิดด้าน CSR จะเป็นที่น่าสนใจของนักลงทุน
5. ช่วยจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร เพราะการประชาสัมพันธ์ด้าน CSR ทำให้องค์กรเป็นที่รู้จัก ส่งผลให้มีโอกาสในการคัดเลือกพนักงานที่จะมาสมัครงานมากขึ้น รวมทั้งสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในองค์กร ให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่ส่งผลต่อความความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร : กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางปู จ. สมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. การกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในองค์กรที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ทั้งเพศชายและเพศหญิง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในองค์กรที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ทั้งเพศชายและหญิง แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ (กัลยา วานิชบัญชา. 2539: 25-26) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ขนาดตัวอย่างจากการคำนวณ 385 ตัวอย่าง แต่เนื่องจากการเก็บแบบสอบถามบางอย่างอาจเกิดการไม่สมบูรณ์ จึงได้สำรองเผื่อไว้ 15 ตัวอย่าง หรือ รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z = ค่าความเชื่อมั่นของผลการวิจัย

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง n เป็นขนาดของตัวอย่าง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการระดับความเชื่อมั่น 95% นั่นคือยอมให้คลาดเคลื่อนได้ 5% ดังนั้นจึงแทนค่าได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

Z = ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น $Z = 1.96$

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% = 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 385 \text{ คน}$$

และเพื่อให้การเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ จึงมีการเพิ่มจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 15 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน โดยจะทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่เป็นพนักงานประจำของของแต่ละบริษัทที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ทั้งบริษัทของไทยและต่างประเทศ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) ให้ครบตามจำนวนแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานขององค์กรเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบเลือกตอบ (Multiple Choice Question) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ รูปแบบธุรกิจ รูปแบบการร่วมทุนขององค์กร ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร ประเภทของอุตสาหกรรม โดยคำถามแต่ละข้อมีลักษณะข้อมูลดังต่อไปนี้

ข้อที่ 1 รูปแบบธุรกิจ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 รูปแบบการร่วมทุนขององค์กร ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 3 ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 4 ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยวัดจากความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งลักษณะคำถามแบบ Likert Scale แบ่งระดับความคิดเห็นของพนักงานออกเป็น 5 ระดับ จัดเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอัตราภาคขั้นเพื่อแปรผลคะแนนในแต่ละช่วงประกอบด้วย

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	เกณฑ์การให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนน	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับขั้นใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของขั้นดังนี้
(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 25)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

คะแนนเฉลี่ย ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับต่ำมาก

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร : กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ มีดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น และรวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. รวบรวมเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากงานวิจัย เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามโดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมาย
3. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นทั้งหมด 2 ส่วน แบ่งเป็น
 - ส่วนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานขององค์กร
 - ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร
4. นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอรับคำแนะนำและ

ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ความมุ่งหมายในการวิจัย และผลงานวิจัยอื่นๆ และแนวความคิดทฤษฎีต่างๆ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้านความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา โดยวิธีการคำนวณของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2548: 449-450)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ พิจารณาแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือวัดที่มีประสิทธิภาพ

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้จริงในการวิจัยตามกรอบแนวความคิดให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล (Source Of Data) การวิจัยครั้งนี้อาศัยแหล่งที่มาของข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัยจาก 2 แหล่งคือ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้พอเพียงกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามที่หาคุณภาพแล้ว ไปดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากทั้ง 4 เขตคือ เขตบางนา เขตเทเวศร์ เขตบางเขน เขตปทุมวัน ตามจำนวนที่กำหนด และทำการรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ดังนี้

ข้อมูลจาก Internet

หนังสือวารสารต่าง ๆ

หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วนำมาทำการบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน ความถี่ในการรับค่าจ้างจากองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานกับองค์กรโดยใช้ค่าสถิติความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานขององค์กร ประกอบด้วย รูปแบบธุรกิจ รูปแบบการร่วมทุนขององค์กร ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร ประเภทของอุตสาหกรรม โดยใช้ค่าสถิติความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้ค่าสถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบของธุรกิจแตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติแบบ One Way Anova

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบการร่วมทุนขององค์กรแตกต่างกัน มีด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติแบบ One Way Anova

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์การด้านระยะเวลาที่ก่อตั้ง
องค์การแตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติแบบ
One Way Anova

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์การด้านประเภทของ
อุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบ
คือ สถิติแบบ One Way Anova

การกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

1.1 การหาความถี่ (Frequencies) คือ การจำแนกข้อมูลตามลักษณะหรือตามค่าของ
ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง หรือหลายๆ ตัวแปรพร้อมๆ กัน โดยทำเป็นตารางแจกแจงความถี่
(กัลยา วาณิชยปัญญา. 2538: 119)

1.2 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) (อภิสิทธิ์ จันตะนี. 2538: 75)

$$P = \frac{f * 100}{n}$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ
f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.3 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2548: 48)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

(กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2548: 49)

$$S = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง
n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2548: 449-450)

$$\alpha = \frac{k \text{ Con variance} / \text{Variance}}{1 + (k - 1) \text{Con variance} / \text{Variance}}$$

เมื่อ Cronbach's Alpha α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนที่กำหนด
k	แทน	จำนวนคำถามของแบบสอบถาม
Con variance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างคำถามต่าง ๆ
Variance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้

3.1 การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546: 135)

ตาราง แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ONE WAY ANOVA)

แหล่งของการแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง	Df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	k-1	MS_b	MS_b/MS_w
ภายในกลุ่ม	SS_w	n-k	MS_w	
ทั้งหมด	SS_t	n-1		

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่	k-1	แทน	Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม	df_b
	n-k	แทน	Degree of Freedom สำหรับการผันแปรภายในกลุ่ม	df_w
เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F- distribution	
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม	
	SS_b	แทน	ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม	
	SS_w	แทน	ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม	
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง	
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด	
	df_b	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	
	df_w	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม	

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ แอลฟา = 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Fisher's Least -Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 258)

$$\text{เมื่อ } n_i \neq n_j \quad \text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

$$\text{ถ้า } n_i = n_j \quad \text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

$$\text{โดยที่ } df_w = n - k$$

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean square error (MS_w)

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

n_i แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j

บทที่ 4

การนำเสนอผลงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร : กรณีศึกษานิตยสารอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

n	แทน	จำนวนพนักงานกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ ที่โปรแกรม SPSS คำนวณได้ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานขององค์กร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย

เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ ประสบการณ์การทำงานกับองค์กร โดยหาค่าร้อยละ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวน และร้อยละ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
เพศ		
ชาย	189	47.30
หญิง	211	52.80
รวม	400	100.00
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	2	0.50
21 – 30 ปี	143	35.80
31 – 40 ปี	148	37.00
41 – 50 ปี	84	21.00
51 ปี ขึ้นไป	23	5.80
รวม	400	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	264	66.00
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	136	34.00
รวม	400	100.00
ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป	15	3.80
หัวหน้างาน	99	24.80
พนักงานทั่วไป	286	71.50
รวม	400	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	80	20.00
10,001 – 15,000 บาท	96	24.00
15,001 – 20,000 บาท	94	23.50
20,001 – 25,000 บาท	48	12.00
25,001 – 30,000 บาท	34	8.50
30,001 บาทขึ้นไป	48	12.00
รวม	400	100.00
ความถี่ในการรับค่าจ้าง		
ทุกวัน	14	3.50
ทุก 1 สัปดาห์	10	2.50
ทุก 2 สัปดาห์	42	10.50
ทุกเดือน	334	83.50
รวม	400	100.00
ประสบการณ์การทำงานกับองค์กร		
0 – 5 ปี	126	31.50
6 – 10 ปี	103	25.80
11 – 15 ปี	76	19.00
16 ปีขึ้นไป	95	23.70
รวม	400	100.00

จากตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการซึ่งตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 และเป็นเพศชาย จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมาคือ อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 และอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00

ตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 รองลงมาคือ หัวหน้างาน จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 และ ผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24 รองลงมาคือ รายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นจำนวน 12.00 รายได้ 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และรายได้ 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50

ความถี่ในการรับค่าจ้าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความถี่ในการรับค่าจ้าง แบบทุกเดือน จำนวน 344 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50 รองลงมาคือ แบบทุก 2 สัปดาห์ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 แบบทุก 1 สัปดาห์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และแบบทุกวันจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

ประสบการณ์การทำงานกับองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานกับองค์กร ระหว่าง 0 – 5 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมาคือระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 16 ปีขึ้นไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 และระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานขององค์กร

จากการศึกษาปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร :

กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย รูปแบบของธุรกิจ รูปแบบการร่วมทุนขององค์กร ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร ประเภทของอุตสาหกรรม โดยหาค่าร้อยละ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวน และร้อยละ ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานขององค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
รูปแบบของธุรกิจ		
เจ้าของคนเดียว	25	6.30
ห้างหุ้นส่วน	6	1.50
บริษัทจำกัด	236	59.00
บริษัทมหาชน	131	32.80
อื่นๆ	2	0.50
รวม	400	100.00
รูปแบบการร่วมทุนขององค์กร		
เป็นกิจการคนไทย	56	14.00
เป็นกิจการของต่างชาติ	222	55.50
เป็นกิจการร่วมทุนกับต่างชาติ	122	30.50
รวม	400	100.00
ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร		
0 – 5 ปี	29	7.30
6 – 10 ปี	47	11.80
11 – 20 ปี	130	32.50
21 – 30 ปี	159	39.80
31 ปีขึ้นไป	25	6.30
ไม่แน่ใจ	10	2.50
รวม	400	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานขององค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
ประเภทของอุตสาหกรรม		
ปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์	75	18.75
เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ	26	6.50
สิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย	73	18.25
ยาง/พลาสติก/หนังเทียม	66	16.50
อุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์	56	14.00
ยานยนต์และขนส่ง	30	7.50
กระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร	74	18.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

รูปแบบของธุรกิจ พบว่า องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นประเภท บริษัทจำกัด จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59 รองลงมาคือ บริษัทมหาชน จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 เจ้าของคนเดียว จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ห้างหุ้นส่วน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 และอื่นๆ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50

รูปแบบการร่วมทุนขององค์กร พบว่า องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกิจการของต่างชาติ จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 รองลงมาคือ เป็นกิจการร่วมทุนกับต่างชาติ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 และเป็นกิจการคนไทย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00

ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร พบว่า องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ก่อตั้งมา 21 – 30 ปี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 รองลงมาคือ 11 – 20 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 6 – 10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 31 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ไม่แน่ใจ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และ 0 – 5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30

ประเภทของอุตสาหกรรม พบว่า องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นปฏฺย/สํ/เคมีภัณฑ์ จํานวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 รองลงมาเป็นกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร จํานวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 อุตสาหกรรมประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย จํานวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.25 ยาง/พลาสติก/หนังเทียม จํานวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ยานยนต์และขนส่ง จํานวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และเหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ จํานวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50

เนื่องจากมีอัตราภาคชั้นของข้อมูลด้านรูปแบบของธุรกิจ ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร ประเภทของอุตสาหกรรม ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความถี่น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มใหม่เพื่อเป็นการใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจํานวน และร้อยละ ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม(จัดกลุ่มใหม่)

ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานขององค์กร	จํานวน (คน)	ร้อยละ(%)
รูปแบบของธุรกิจ		
เจ้าของคนเดียว/ ห้างหุ้นส่วน/ อื่นๆ	33	8.30
บริษัทจำกัด	236	59.00
บริษัทมหาชน	131	32.80
รวม	400	100.00
ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร		
0 – 10 ปี	76	19.00
11 – 20 ปี	130	32.50
21 ปีขึ้นไป	184	46.00
รวม	390	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานขององค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
ประเภทของอุตสาหกรรม		
ปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์	75	18.80
สิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย	73	18.30
ยาง/พลาสติก/หนังเทียม/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ	92	23.00
อุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์	56	14.00
ยานยนต์และขนส่ง	30	7.50
กระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร	74	18.50
รวม	400	100.00

รูปแบบของธุรกิจ พบว่า องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นประเภทบริษัทจำกัด จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาคือ และบริษัทมหาชน จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 และแบบเจ้าของคนเดียว/ ห้างหุ้นส่วนอื่นๆ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30

ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร พบว่า องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ก่อตั้งมานานกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 รองลงมาคือ 11 – 20 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และ 0 – 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50

ประเภทของอุตสาหกรรม พบว่า องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นอุตสาหกรรม ประเภทยาง/พลาสติก/หนังเทียม/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 รองลงมาคือ ปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 กระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 อุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 สิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และยานยนต์และขนส่ง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านมิติภายใน ได้แก่ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการสุขภาพและความปลอดภัย ด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร และด้านมิติภายนอก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ความคิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ รับผิดชอบต่อสังคม
มิติภายใน			
การจัดการทรัพยากรมนุษย์			
องค์กรของท่านปฏิบัติต่อพนักงานโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของ ความเป็นมนุษย์	3.82	0.88755	สูง
องค์กรของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานและความ เจริญก้าวหน้าในงาน	3.4	1.05749	ปานกลาง
องค์กรของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานและความ เจริญก้าวหน้าในงาน	3.4	1.05749	ปานกลาง
องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	3.44	1.0625	สูง
องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีเวลาในการทำงานและ เวลาให้ครอบครัวอย่างเหมาะสม	3.57	0.98651	สูง
ผลรวมการจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.55	0.67743	สูง

ตาราง 4 (ต่อ)

ความคิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ รับผิดชอบต่อสังคม
การจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัย			
องค์กรของท่านจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตราย ให้แก่ พนักงานระหว่างทำงานอย่างเหมาะสม	3.33	1.3601	ปานกลาง
องค์กรของท่านมีนโยบายในด้านความปลอดภัย การเฝ้า ระวังมลพิษ หรือลดการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน	3.45	1.29883	สูง
องค์กรของท่านมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีแก่พนักงาน อย่างละเอียดเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงานของ พนักงาน	3.28	1.37201	ปานกลาง
ผลรวมด้านสุขภาพและความปลอดภัย	3.36	0.95912	ปานกลาง
การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร			
องค์กรของท่านสนับสนุนโครงการประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ หรือรณรงค์ให้พนักงานใช้พลังงานอย่างประหยัด	3.7	1.06056	สูง
องค์กรของท่านมีการจัดการหรือ มีโครงการแยกขยะที่เห็น ด้วย	3.37	1.03689	สูง
องค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการนำของใช้แล้วกลับมาใช้ อีก	3.26	1.10981	ปานกลาง
องค์กรของท่านมีการจัดการบำบัดน้ำเสีย ก่อนปล่อยสู่ แหล่งน้ำสาธารณะ	3.93	0.97595	สูง
ผลรวมการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร	3.56	0.70843	สูง

ตาราง 4 (ต่อ)

ความคิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ รับผิดชอบต่อสังคม
<u>มิติภายนอก</u>			
ความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง			
องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของคนใน ชุมชน	3.47	0.99318	สูง
องค์กรของท่านสนับสนุนเรื่องการศึกษาการพัฒนาอาชีพ ของชุมชน เช่นการมอบทุน การสอนทักษะการประกอบ อาชีพต่างๆ	3.23	1.05286	ปานกลาง
องค์กรของท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในการพัฒนาชุมชน โดยรอบ	3.14	0.93143	ปานกลาง
ผลรวมความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง	3.26	0.81649	ปานกลาง
ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวม			
องค์กรของท่านสนับสนุนให้ทำกิจกรรมบรรเทาทุกข์ เช่น การ บริจาคเงิน หรือสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย	3.49	1.11718	สูง
องค์กรของท่านร่วมส่งเสริมสถาบันการศึกษา โดยมี โครงการรับนักศึกษาฝึกงาน หรือสหกิจศึกษา	3.37	0.99528	ปานกลาง
องค์กรของท่านสนับสนุนและร่วมโครงการพัฒนาสังคม เช่น ลดภาวะโลกร้อน	3.73	1.01052	สูง
ผลรวมความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวม	3.53	0.71966	สูง

จากตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ด้านสุขภาพและความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.56 ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวมโดยรวมอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณา ในแต่ละด้านพบว่า มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูงในข้อองค์กรปฏิบัติต่อพนักงานโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และรองลงมาคือ องค์กรมีการส่งเสริมให้มีการอบรมและพัฒนาพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลางในข้อ องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีเวลาในการทำงานและเวลาให้ครอบครัวอย่างเหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เป็นองค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 และองค์กรให้โอกาสในการทำงานโดยเฉพาะกับผู้หญิงและผู้พิการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และองค์กรให้ความสำคัญในการทำงานและความเจริญก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ด้านสุขภาพและความปลอดภัย

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสุขภาพและความปลอดภัย ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสุขภาพและความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อองค์กรมีนโยบายในด้านความปลอดภัย การเฝ้าระวังมลพิษ หรือลดการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และรองลงมาคือ องค์กรจัดให้มีสถานที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัยแก่พนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 องค์กรจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตราย ให้แก่พนักงานระหว่างทำงานอย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และองค์กรมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีแก่พนักงานอย่างละเอียดเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงานของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

ด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของ

องค์กรด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรอยู่ในระดับสูง ในข้อองค์กรมีการจัดการบำบัดน้ำเสีย ก่อนปล่อยสู่แหล่งน้ำสาธารณะโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และรองลงมาคือ องค์กรสนับสนุนโครงการประหยัดน้ำ ประหยัดไฟหรือรณรงค์ให้พนักงานใช้พลังงานอย่างประหยัดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางในข้อองค์กรมีการจัดการหรือ มีโครงการแยกขยะที่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และองค์กรสนับสนุนให้มีการนำของใช้แล้วกลับมาใช้อีก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงใน ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงอยู่ในระดับสูง ในข้อองค์กรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของคนในชุมชนโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงอยู่ในระดับปานกลางในข้อ องค์กรสนับสนุนเรื่องการศึกษา การพัฒนาอาชีพของชุมชน เช่นการมอบทุน การสอนทักษะการประกอบอาชีพต่างๆ ฯลฯ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพอนามัยการกำลังกาย การสร้างสถานที่ออกกำลังกาย บริจาคอุปกรณ์กีฬา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และองค์กรของท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในการพัฒนาชุมชนโดยรอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวม

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวมอยู่ ในระดับสูง ในข้อองค์กรของท่านสนับสนุนและร่วมโครงการพัฒนาสังคม เช่น ลดภาวะโลกร้อน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และรองลงมาคือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้ทำกิจกรรมบรรเทาทุกข์ เช่น การบริจาคเงิน หรือสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางในข้อ องค์กรของท่านร่วมส่งเสริมสถาบันการศึกษา โดยมีโครงการรับนักศึกษาฝึกงานหรือสหกิจศึกษาโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบของธุรกิจที่แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : รูปแบบของธุรกิจที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รูปแบบของธุรกิจที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรจำแนกตามรูปแบบของธุรกิจ โดยใช้สถิติ One Way Anova

ความคิดเห็นด้านความ รับผิดชอบต่อสังคม	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<u>มิติภายใน</u>						
การจัดการทรัพยากร มนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	1.381	2	0.690	1.508	0.223
	ภายในกลุ่ม	181.723	397	0.458		
	รวม	183.104	399			
สุขภาพและความ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.616	2	0.308	0.334	0.716
	ภายในกลุ่ม	366.426	397	0.923		
	รวม	367.042	399			
การจัดการทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.055	2	0.528	1.052	0.350
	ภายในกลุ่ม	199.194	397	0.502		
	รวม	200.249	399			

ตาราง 5 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านความ รับผิดชอบต่อสังคม	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
มิติภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	9.024	2	4.512	6.971	0.001*
ความรับผิดชอบต่อชุมชน ใกล้เคียง	ภายในกลุ่ม	256.969	397	0.647		
	รวม	265.994	399			
ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.397	2	2.199	4.316	0.014*
	ภายในกลุ่ม	202.247	397	0.509		
	รวม	206.644	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 ผลความแตกต่างกันของระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ขององค์กรในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ จำแนกตามรูปแบบธุรกิจ โดยใช้สถิติ One Way Anova สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.223 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรที่มีรูปแบบธุรกิจต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสุขภาพและความปลอดภัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.716 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรที่มีรูปแบบธุรกิจต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสุขภาพและความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.350 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรที่มีรูปแบบธุรกิจต่างกันจะด้านความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการจัดการ

ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า องค์กรที่มีรูปแบบธุรกิจต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า องค์กรที่มีรูปแบบธุรกิจต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบ ค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least-Significant Difference) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงตามรูปแบบธุรกิจ โดยวิธี LSD (Least-Significant Difference)

รูปแบบธุรกิจ	เจ้าของคนเดียว/			
	Mean	ห้างหุ้นส่วน	บริษัทจำกัด	บริษัทมหาชน
เจ้าของคนเดียว/ห้างหุ้นส่วน	3.53	-	0.192 (0.199)	0.469 (0.003)*
บริษัทจำกัด	3.34	-	-	0.276 (0.002)*
บริษัทมหาชน	3.06	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 เมื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง จำแนกตามรูปแบบธุรกิจ พบว่า องค์กรที่เป็นเจ้าของคนเดียว/ห้างหุ้นส่วน กับองค์กรที่เป็นบริษัทมหาชน มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรที่เป็นเจ้าของคนเดียว/ห้างหุ้นส่วน มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงแตกต่างจาก องค์กรที่เป็นบริษัทมหาชน โดยองค์กรที่เป็นองค์กรที่เป็นเจ้าของคนเดียว/ห้างหุ้นส่วน จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงในระดับสูงกว่าองค์กรที่เป็นบริษัทมหาชน เท่ากับ 0.469

รูปแบบธุรกิจ องค์กรที่เป็นบริษัทจำกัด กับองค์กรที่เป็นบริษัทมหาชน มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรที่เป็นบริษัทจำกัด มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงแตกต่างจาก องค์กรที่เป็นบริษัทมหาชน โดยองค์กรที่เป็นบริษัทจำกัด มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงสูงกว่าองค์กรที่เป็นบริษัทมหาชน เท่ากับ 0.276

ตาราง 7 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมตามรูปแบบธุรกิจ โดยวิธี LSD (Least-Significant Difference)

รูปแบบธุรกิจ	Mean	เจ้าของคนเดียว/ ห้างหุ้นส่วน		
		บริษัทจำกัด	บริษัทมหาชน	
เจ้าของคนเดียว/ห้างหุ้นส่วน	3.42	-0.197 (0.138)	0.019 (0.888)	
บริษัทจำกัด	3.62	-	0.216* (0.006)	
บริษัทมหาชน	3.40	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 เมื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม จำแนกตามรูปแบบธุรกิจ พบว่าองค์กรที่เป็นบริษัทจำกัด กับองค์กรที่เป็นบริษัทมหาชน มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรที่เป็นบริษัทจำกัด มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรใน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมแตกต่างจาก องค์กรที่เป็นบริษัทมหาชน โดยองค์กรที่เป็นบริษัท จำกัด มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมสูงกว่าองค์กรที่เป็น บริษัทมหาชน เท่ากับ 0.21

สมมติฐานที่ 2 องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบการร่วมทุนขององค์กร แตกต่างกัน มีด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : รูปแบบการร่วมทุนขององค์กรที่ต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รูปแบบการร่วมทุนขององค์กรที่ต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 8 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรจำแนกตามรูปแบบการร่วมทุน โดยใช้สถิติ One Way Anova

ความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
มิติภายใน						
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	12.013	2	6.006	13.937	0.000*
	ภายในกลุ่ม	171.091	397	0.431		
	รวม	183.104	399			
สุขภาพและความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.355	2	0.177	0.192	0.825
	ภายในกลุ่ม	366.687	397	0.924		
	รวม	367.042	399			
การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.089	2	0.544	1.085	0.339
	ภายในกลุ่ม	199.161	397	0.502		
	รวม	200.249	399			
มิติภายนอก						
ความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง	ระหว่างกลุ่ม	10.555	2	5.277	8.202	0.000*
	ภายในกลุ่ม	255.439	397	0.643		
	รวม	265.994	399			
ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.788	2	2.394	4.709	0.010*
	ภายในกลุ่ม	201.856	397	0.508		
	รวม	206.644	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 ผลความแตกต่างกันของความรับผิดชอบต่อสังคม ขององค์กรในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ จำแนกตามรูปแบบการร่วมทุน โดยใช้สถิติ One Way Anova สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า องค์กรที่มีรูปแบบการร่วมทุนต่างกันจะมีความคิดเห็นของด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสุขภาพและความปลอดภัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.825 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรที่มีรูปแบบการร่วมทุนต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสุขภาพและความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.339 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรที่มีรูปแบบการร่วมทุนต่างกันจะมีด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า องค์กรที่มีรูปแบบการร่วมทุนต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า องค์กรที่มีรูปแบบการร่วมทุนต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least-Significant Difference) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 9 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบการร่วมทุน โดยวิธี LSD (Least-Significant Difference)

รูปแบบการร่วมทุน	Mean	กิจการร่วมทุน		
		กิจการคนไทย	กิจการต่างชาติ	กับต่างชาติ
กิจการคนไทย	3.64	-	0.241	-0.139
			(0.014)*	(0.188)
กิจการต่างชาติ	3.40	-	-	0.381
				(0.000)*
กิจการร่วมทุนกับต่างชาติ	3.78	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 เมื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามรูปแบบการร่วมทุน พบว่า องค์กรที่เป็นกิจการคนไทย กับองค์กรที่เป็นกิจการต่างชาติ มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรที่เป็นกิจการคนไทย มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างจาก องค์กรที่เป็นกิจการต่างชาติ โดยองค์กรที่เป็นกิจการคนไทย จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สูงกว่าองค์กรที่เป็นกิจการต่างชาติ เท่ากับ 0.24

องค์กรที่เป็นกิจการต่างชาติ กับองค์กรที่เป็นกิจการร่วมทุนกับต่างชาติ มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรที่เป็นกิจการต่างชาติ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างจาก องค์กรที่เป็นกิจการร่วมทุนกับต่างชาติ โดยองค์กรที่เป็นกิจการต่างชาติ จะมี

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สูงกว่าองค์กรที่เป็นกิจการร่วมทุนกับต่างชาติ เท่ากับ 0.38

ตาราง 10 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อชุมชน ใกล้เคียงตามรูปแบบการร่วมทุน โดยวิธี LSD (Least-Significant Difference)

รูปแบบการร่วมทุน	Mean	กิจการร่วมทุน		
		กิจการคนไทย	กิจการต่างชาติ	กับต่างชาติ
กิจการคนไทย	3.37	-	0.250	-0.102
			(0.038)*	(0.428)
กิจการต่างชาติ	3.12	-	-	-0.352
				(0.000)*
กิจการร่วมทุนกับต่างชาติ	3.47	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 เมื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ในด้านการความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง จำแนกตามรูปแบบการร่วมทุน พบว่า องค์กรที่เป็นกิจการคนไทย กับองค์กรที่เป็นกิจการต่างชาติ มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรที่เป็นกิจการคนไทย มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงแตกต่างจาก องค์กรที่เป็นกิจการต่างชาติ โดย องค์กรที่เป็นกิจการคนไทย จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงสูงกว่าองค์กรที่เป็นกิจการต่างชาติ เท่ากับ 0.25

องค์กรที่เป็นกิจการต่างชาติ กับองค์กรที่เป็นกิจการร่วมทุนกับต่างชาติ มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรที่เป็นกิจการต่างชาติ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงแตกต่างจาก องค์กรที่เป็นกิจการร่วมทุนกับต่างชาติ โดยองค์กรที่เป็นกิจการ

ต่างชาติ จะความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงต่ำกว่าองค์กรที่เป็นกิจการร่วมทุนกับต่างชาติ เท่ากับ 0.35

ตาราง 11 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมตามรูปแบบการร่วมทุน โดยวิธี LSD (Least-Significant Difference)

รูปแบบการร่วมทุน	Mean	กิจการร่วมทุน		
		กิจการคนไทย	กิจการต่างชาติ	กับต่างชาติ
กิจการคนไทย	3.55	-	-0.06 (0.589)	0.187 (0.103)
กิจการต่างชาติ	3.61	-	-	0.245 (0.002)*
กิจการร่วมทุนกับต่างชาติ	3.37	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 เมื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ในด้านการความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม องค์กรที่เป็นกิจการต่างชาติ กับองค์กรที่เป็นกิจการร่วมทุนกับต่างชาติ มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรที่เป็นกิจการต่างชาติ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในด้านการความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงแตกต่างจาก องค์กรที่เป็นกิจการร่วมทุนกับต่างชาติ โดยองค์กรที่เป็นกิจการต่างชาติ จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงสูงกว่าองค์กรที่เป็นกิจการร่วมทุนกับต่างชาติ เท่ากับ 0.24

สมมติฐานที่ 3 องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กรแตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาในการก่อตั้งองค์กรที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการก่อตั้งองค์กรที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 12 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการก่อตั้งองค์กร โดยใช้สถิติ One Way Anova

ความคิดเห็นด้าน						
ความรับผิดชอบต่อสังคม	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
มิติภายใน						
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	2.494	2	1.247	2.726	0.067
	ภายในกลุ่ม	177.036	387	0.457		
	รวม	179.530	389			
สุขภาพและความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.177	2	0.089	0.097	0.908
	ภายในกลุ่ม	354.528	387	0.916		
	รวม	354.706	389			
การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.849	2	0.425	0.882	0.415
	ภายในกลุ่ม	186.367	387	0.482		
	รวม	187.216	389			
มิติภายนอก						
ความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง	ระหว่างกลุ่ม	5.243	2	2.622	4.055	0.018*
	ภายในกลุ่ม	250.196	387	0.647		
	รวม	255.440	389			
ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.091	2	0.546	1.043	0.353
	ภายในกลุ่ม	202.423	387	0.523		
	รวม	203.515	389			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลความแตกต่างกันของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาในการก่อตั้งองค์กร โดยใช้สถิติ One Way Anova สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.067 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรที่มีระยะเวลาในการก่อตั้งองค์กรต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสุขภาพและความปลอดภัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.908 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรที่มีระยะเวลาในการก่อตั้งองค์กรต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสุขภาพและความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.415 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรที่มีระยะเวลาในการก่อตั้งองค์กรต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า องค์กรที่ทำงานในองค์กรที่มีระยะเวลาในการก่อตั้งองค์กรต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.353 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรที่มีรูปแบบการร่วมทุนต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบ ค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least-Significant Difference) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อชุมชน ใกล้เคียงตามระยะเวลาการก่อตั้งองค์กรโดยวิธี LSD (Least-Significant Difference)

ระยะเวลาในการก่อตั้งองค์กร	Mean	0 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
0 – 10 ปี	3.42	-	-0.198 (0.430)	0.016 (0.132)
11 – 20 ปี	3.62	-	-	0.022 (0.006)*
21 ปีขึ้นไป	3.40	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 เมื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ในด้านการความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง จำแนกตามระยะเวลาในการก่อตั้งองค์กร พบว่า องค์กรที่ก่อตั้งขึ้นมา ระหว่าง 11 – 20 ปี กับองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นมา 21 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรที่ก่อตั้งขึ้นมาระหว่าง 11 – 20 ปี มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในด้านการความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงแตกต่างจาก องค์กรที่ก่อตั้งขึ้นมา 21 ปีขึ้นไป โดยองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นมาระหว่าง 11 – 20 ปี มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงสูงกว่าองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นมา 21 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 4 องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านประเภทของอุตสาหกรรมแตกต่างกัน
มีความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ประเภทของอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทของอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรจำแนกตาม
ประเภทของอุตสาหกรรม โดยใช้สถิติ One Way Anova

ความคิดเห็นด้านความ รับผิดชอบต่อสังคม	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<u>มิติภายใน</u>						
การจัดการทรัพยากร มนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	6.191	5	1.238	2.757	0.018*
	ภายในกลุ่ม	176.914	394	0.449		
	รวม	183.104	399			
สุขภาพและความ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	17.761	5	3.552	4.007	0.001*
	ภายในกลุ่ม	349.282	394	0.887		
	รวม	367.042	399			
การจัดการทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.363	5	1.473	3.008	0.011*
	ภายในกลุ่ม	192.886	394	0.490		
	รวม	200.249	399			

ตาราง 14 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านความ รับผิดชอบต่อสังคม	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<u>มิติภายนอก</u>						
ความรับผิดชอบต่อชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	17.426	5	3.485	5.524	0.000*
ใกล้เคียง	ภายในกลุ่ม	248.567	394	0.631		
	รวม	265.994	399			
ความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	20.992	5	4.198	8.910	0.000*
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	185.652	394	0.471		
	รวม	206.644	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลความแตกต่างกันของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรมโดยใช้สถิติ One Way Anova สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า องค์กรที่มีประเภทของอุตสาหกรรมต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสุขภาพและความปลอดภัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า องค์กรที่มีประเภทของอุตสาหกรรมต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสุขภาพและความปลอดภัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรที่มีประเภทของอุตสาหกรรมต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า องค์กรที่มีประเภทของอุตสาหกรรมต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า องค์กรที่มีรูปแบบการร่วมทุนต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบ ค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least-Significant Difference) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 15 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ตามประเภทของอุตสาหกรรมโดยวิธี LSD (Least-Significant Difference)

ประเภทของ อุตสาหกรรม	Mean	ปุ๋ย/สี/ เคมีภัณฑ์	สิ่งทอ/เส้น ใย/เครื่อง หนัง/เครื่อง แต่งกาย	ยาง/ พลาสติก/ เหล็กและ ผลิตภัณฑ์ โลหะ	อุปกรณ์ ไฟฟ้า/ อิเล็กทรอนิกส์	ยานยนต์ และขนส่ง	กระดาษ/ สิ่งพิมพ์/ อาหาร
ปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์	3.52	-	-0.021 (0.847)	-0.068 (0.512)	0.159 (0.179)	0.128 (0.377)	-0.239 (0.030)*
สิ่งทอ/เส้นใย/เครื่อง หนัง/เครื่องแต่งกาย	3.54	-	-	-0.047 (0.653)	0.180 (0.130)	0.149 (0.306)	-0.218 (0.049)*
ยาง/พลาสติก/เหล็ก และผลิตภัณฑ์โลหะ	3.59	-	-	-	0.227 (0.045)*	0.196 (0.164)	-0.171 (0.103)
อุปกรณ์ไฟฟ้า/ อิเล็กทรอนิกส์	3.36	-	-	-	-	-0.031 (0.836)	-0.398 (0.000)*
ยานยนต์และขนส่ง	3.39	-	-	-	-	-	-0.367 (0.011)*
กระดาษ/สิ่งพิมพ์/ อาหาร	3.76	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 เมื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ในด้านการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม พบว่า องค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ กับองค์กร
ประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least
Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทปุ๋ย/สี/

เคมีภัณฑ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างจาก องค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร โดยองค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่ำกว่าองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร เท่ากับ 0.23

องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย กับองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย มี ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างจาก องค์กรประเภท กระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร โดยองค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่ำกว่าองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร เท่ากับ 0.21

องค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ กับองค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์ โลหะ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างจากองค์กร ประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ โดยองค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์มีความคิดเห็น ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สูงกว่าองค์กรประเภทอุปกรณ์ ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ เท่ากับ 0.22

องค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ กับองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ขององค์กรในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างจาก องค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร โดย องค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ต่ำกว่าองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร เท่ากับ 0.39

องค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง กับองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.011 ซึ่ง น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรใน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างจาก องค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร โดยองค์กรประเภท

ยานยนต์และขนส่ง จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่ำกว่า
องค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร เท่ากับ 0.36

ตาราง 16 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมต่อองค์กรด้านสุขภาพและความ
ปลอดภัยตามประเภทของอุตสาหกรรมโดยวิธี LSD (Least-Significant Difference)

ประเภทของ อุตสาหกรรม	Mean	ปุ๋ย/สี/ เคมีภัณฑ์	สิ่งทอ/เส้น ใย/เครื่อง หนัง/เครื่อง แต่งกาย	ยาง/ พลาสติก/ เหล็กและ ผลิตภัณฑ์ โลหะ	อุปกรณ์ ไฟฟ้า/ อิเล็กทรอนิกส์	ยานยนต์ และขนส่ง	กระดาษ/ สิ่งพิมพ์/ อาหาร
ปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์	3.33	-	0.193 (0.213)	-0.101 (0.488)	0.244 (0.142)	-0.025 (0.902)	-0.386 (0.012)*
สิ่งทอ/เส้นใย/เครื่อง หนัง/เครื่องแต่งกาย	3.14	-	-	-0.294 (0.046)*	0.051 (0.760)	-0.218 (0.286)	-0.579 (0.000)*
ยาง/พลาสติก/เหล็ก และผลิตภัณฑ์โลหะ	3.43	-	-	-	0.345 (0.030)*	0.076 (0.699)	-0.285 (0.053)
อุปกรณ์ไฟฟ้า/ อิเล็กทรอนิกส์	3.08	-	-	-	-	-0.269 (0.207)	-0.630 (0.000)*
ยานยนต์และขนส่ง	3.35	-	-	-	-	-	-0.361 (0.077)
กระดาษ/สิ่งพิมพ์/ อาหาร	3.71	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 เมื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ในด้านสุขภาพและความปลอดภัย จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม พบว่า องค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ กับองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหารมีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในด้านสุขภาพและความปลอดภัยแตกต่างจาก องค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร โดยองค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสุขภาพและความปลอดภัยต่ำกว่าพนักงานกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร เท่ากับ 0.38

องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย กับองค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะมีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในด้านสุขภาพและความปลอดภัยแตกต่างจาก องค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะโดยองค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสุขภาพและความปลอดภัยต่ำกว่าองค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ เท่ากับ 0.29

องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย กับองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหารมีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในด้านสุขภาพและความปลอดภัยแตกต่างจาก องค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร โดยองค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสุขภาพและความปลอดภัยต่ำกว่าองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร เท่ากับ 0.57

องค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ กับองค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ มีรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในด้านสุขภาพและความปลอดภัยแตกต่างจาก องค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ โดยองค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสุขภาพและความปลอดภัยสูงกว่าองค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ เท่ากับ 0.34

องค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ กับองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหารมีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในด้านสุขภาพและความปลอดภัยแตกต่างจาก องค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร โดย องค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสุขภาพและความปลอดภัยต่ำกว่าองค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ เท่ากับ 0.63

ตาราง 17 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรตามประเภทของอุตสาหกรรมโดยวิธี LSD (Least-Significant Difference)

ประเภทของ อุตสาหกรรม	Mean	ปุ๋ย/สี/ เคมีภัณฑ์	สิ่งทอ/เส้น ใย/เครื่อง หนัง/เครื่อง แต่งกาย	ยาง/ พลาสติก/ เหล็กและ ผลิตภัณฑ์ โลหะ	อุปกรณ์ ไฟฟ้า/ อิเล็กทรอนิกส์	ยานยนต์ และขนส่ง	กระดาษ/ สิ่งพิมพ์/ อาหาร
ปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์	3.53	-	-0.097 (0.401)	0.025 (0.821)	0.164 (0.185)	0.072 (0.635)	-0.271 (0.018)*
สิ่งทอ/เส้นใย/เครื่อง หนัง/เครื่องแต่งกาย	3.62	-	-	0.121 (0.269)	0.261 (0.036)*	0.168 (0.267)	-0.174 (0.132)
ยาง/พลาสติก/เหล็ก และผลิตภัณฑ์โลหะ	3.50	-	-	-	0.139 (0.240)	0.047 (0.748)	-0.295 (0.007)*
อุปกรณ์ไฟฟ้า/ อิเล็กทรอนิกส์	3.36	-	-	-	-	-0.092 (0.560)	-0.435 (0.000)*
ยานยนต์และขนส่ง	3.45	-	-	-	-	-	-0.342 (0.024)*
กระดาษ/สิ่งพิมพ์/ อาหาร	3.80	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 เมื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ในการจัดการทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมในองค์กร จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม พบว่า องค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ กับองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ มีความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรแตกต่างจาก องค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร โดยองค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรต่ำกว่าองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร เท่ากับ 0.27

องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย กับองค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรแตกต่างจาก องค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ โดยองค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรสูงกว่าองค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์เท่ากับ 0.26

องค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ กับองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรแตกต่างจาก พนักงานที่ทำงานในองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร โดยองค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรต่ำกว่าองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร เท่ากับ 0.29

องค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ กับองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรแตกต่างจาก องค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร โดยองค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่ทำงานในองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร เท่ากับ 0.43

องค์กรประเภทยานยนต์และขนส่งกับองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทยานยนต์และขนส่งมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรแตกต่างจาก องค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร โดย องค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่ทำงานในองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร เท่ากับ 0.34

ตาราง 18 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อชุมชน
ใกล้เคียงตามประเภทของอุตสาหกรรมโดยวิธี LSD (Least-Significant Difference)

ประเภทของ อุตสาหกรรม	Mean	ปุ๋ย/สี/ เคมีภัณฑ์	สิ่งทอ/เส้น	ยาง/ พลาสติก/ เหล็กและ	อุปกรณ์	กระดาษ/ สิ่งพิมพ์/ อาหาร	
			ใย/เครื่อง หนัง/เครื่อง แต่งกาย	ผลิตภัณฑ์ โลหะ	ไฟฟ้า/ อิเล็กทรอนิกส์		
ปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์	3.19	-	-0.156 (0.233)	-0.049 (0.691)	0.190 (0.176)	0.257 (0.135)	-0.428 (0.001)**
สิ่งทอ/เส้นใย/เครื่อง หนัง/เครื่องแต่งกาย	3.34	-	-	0.107 (0.391)	0.346 (0.014)**	0.413 (0.017)**	-0.272 (0.038)**
ยาง/พลาสติก/เหล็ก และผลิตภัณฑ์โลหะ	3.23	-	-	-	0.239 (0.076)	0.306 (0.067)	-0.379 (0.002)**
อุปกรณ์ไฟฟ้า/ อิเล็กทรอนิกส์	3.00	-	-	-	-	0.067 (0.710)	-0.618 (0.000)**
ยานยนต์และขนส่ง	2.93	-	-	-	-	-	-0.685 (0.000)**
กระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร	3.61	-	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 เมื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม พบว่า องค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ กับองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมแตกต่างจาก องค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร โดยองค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงต่ำกว่าองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร เท่ากับ 0.42

องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย กับองค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมแตกต่างจาก องค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ โดยองค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงสูงกว่าองค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ เท่ากับ 0.34

องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย กับองค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมแตกต่างจาก องค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง โดยองค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงสูงกว่าองค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง เท่ากับ 0.41

องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย กับองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมแตกต่างจาก องค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร โดยองค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงต่ำกว่าองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร เท่ากับ 0.27

องค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ กับองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมแตกต่างจาก องค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร โดยองค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงต่ำกว่าองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร เท่ากับ 0.37

องค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ กับองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมแตกต่างจาก องค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร โดยองค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงต่ำกว่าองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร เท่ากับ 0.61

องค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง กับองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมแตกต่างจาก องค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร โดยองค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงต่ำกว่าองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร เท่ากับ 0.68

ตาราง 19 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมตามประเภทของอุตสาหกรรมโดยวิธี LSD (Least-Significant Difference)

ประเภทของ อุตสาหกรรม	Mean	ปุ๋ย/สี/ เคมีภัณฑ์	สิ่งทอ/เส้น ใย/เครื่อง หนัง/เครื่อง แต่งกาย	ยาง/ พลาสติก/ เหล็กและ ผลิตภัณฑ์ โลหะ	อุปกรณ์ ไฟฟ้า/ อิเล็กทรอนิกส์	ยานยนต์ และขนส่ง	กระดาษ/ สิ่งพิมพ์/ อาหาร
ปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์	3.38	-	-0.280 (0.013)*	-0.284 (0.008)*	0.091 (0.455)	0.371 (0.012)*	-0.411 (0.000)*
สิ่งทอ/เส้นใย/เครื่อง หนัง/เครื่องแต่งกาย	3.66	-	-	-0.005 (0.966)	0.370 (0.002)*	0.651 (0.000)*	-0.131 (0.249)
ยาง/พลาสติก/เหล็ก และผลิตภัณฑ์โลหะ	3.66	-	-	-	0.375 (0.001)*	0.656 (0.000)*	-0.126 0.240
อุปกรณ์ไฟฟ้า/ อิเล็กทรอนิกส์	3.29	-	-	-	-	0.281 (0.072)	-0.501 (0.000)*
ยานยนต์และขนส่ง	3.01	-	-	-	-	-	-0.782 (0.000)*
กระดาษ/สิ่งพิมพ์/ อาหาร	3.79	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 เมื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม พบว่า องค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ กับองค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทปุ๋ย/

สี/เคมีภัณฑ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรใน ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมแตกต่างจาก องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย โดยองค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ มีความ รับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมต่ำกว่าองค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/ เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย เท่ากับ 0.28

องค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ กับองค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรใน ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมแตกต่างจาก องค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ โดยองค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมต่ำกว่าในองค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ เท่ากับ 0.28

องค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ กับองค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง มีค่า Sig. จากการทดสอบ ความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรใน ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมแตกต่างจาก องค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง โดยองค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ มี ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมสูงกว่าองค์กรประเภทยานยนต์ และขนส่ง เท่ากับ 0.37

องค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ กับองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร มีค่า Sig. จากการ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรใน ความ รับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมแตกต่างจาก องค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหารโดยองค์กรประเภทปุ๋ย/ สี/เคมีภัณฑ์ จะมีความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมสูงกว่าประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร เท่ากับ 0.41

องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย กับองค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/ อิเล็กทรอนิกส์ มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่ง กาย มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรใน ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมแตกต่างจาก องค์กร ประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ โดยองค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย มีความ

รับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมสูงกว่าองค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ เท่ากับ 0.37

องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย กับองค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมแตกต่างจาก องค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง โดยองค์กรประเภทสิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมสูงกว่าองค์กรประเภทประเภทยานยนต์และขนส่ง เท่ากับ 0.65

องค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ กับองค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมแตกต่างจาก องค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ โดยองค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมสูงกว่าองค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ เท่ากับ 0.37

องค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ กับองค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมแตกต่างจาก องค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง โดยองค์กรประเภทยาง/พลาสติก/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมสูงกว่าองค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง เท่ากับ 0.65

องค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ กับองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมแตกต่างจาก องค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร โดยองค์กรประเภทอุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ จะมีความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมต่ำกว่าองค์กรประเภทประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร เท่ากับ 0.50

องค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง กับองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร มีค่า Sig. จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Least Significant Difference (LSD) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า องค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรใน ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมแตกต่างจาก องค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร โดยองค์กรประเภทยานยนต์และขนส่ง จะมีความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมต่ำกว่าองค์กรประเภทกระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร เท่ากับ 0.78

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 20 แสดงผลสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบของธุรกิจที่แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกัน	
- รูปแบบของธุรกิจที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
- รูปแบบของธุรกิจที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสุขภาพและความปลอดภัยแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
- รูปแบบของธุรกิจที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
- รูปแบบของธุรกิจที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
- รูปแบบของธุรกิจที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน

ตาราง 20 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบการร่วมทุนขององค์กรที่แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกัน	
- รูปแบบการร่วมทุนขององค์กรที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
- รูปแบบการร่วมทุนขององค์กรที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสุขภาพและความปลอดภัยแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
- รูปแบบการร่วมทุนขององค์กรที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
- รูปแบบการร่วมทุนขององค์กรที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
- รูปแบบการร่วมทุนขององค์กรที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน

ตาราง 20 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กรที่แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน	
- ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กรที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
- ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กรที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรด้านสุขภาพและความปลอดภัยแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
- ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กรที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
- ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กรที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
- ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กรที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม	ไม่ยอมรับสมมติฐาน

ตาราง 20 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน	
- ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
- ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสุขภาพและความปลอดภัยแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
- ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
- ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
- ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมจะสามารถนำผลวิจัย ที่ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการประกอบการพิจารณาการกำหนดนโยบาย การบริหารงาน เพื่อเป็นการพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้น เป็นประโยชน์แก่องค์กรและจะได้เป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานในองค์กร ให้เห็นว่าบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับด้านนี้ อีกทั้งผู้บริหารนิคมอุตสาหกรรมบางปู สามารถนำผลการวิจัยมาทำการพิจารณาถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมฯ และพนักงานที่ทำงานในนิคมฯ เพื่อปรับปรุงหรือแก้ไขนโยบาย หรือเพิ่มกิจกรรมอันเป็นการกระตุ้นเพื่อให้องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญกับเรื่อง CSR มากขึ้นก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งต่อโรงงานอุตสาหกรรมและชุมชนบริเวณใกล้เคียง

5.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคม(CSR) ขององค์กร จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานขององค์กร ได้แก่ รูปแบบของธุรกิจ รูปแบบการร่วมทุนขององค์กร ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร ประเภทของอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์กร

5.2 สมมติฐานในการวิจัย

1. องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบของธุรกิจที่แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกัน
2. องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบการร่วมทุนขององค์กรที่แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกัน
3. องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กรที่แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน
4. องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน

5.3 ขอบเขตของการวิจัย

5.3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในองค์กร ซึ่งตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

5.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่พนักงานที่ทำงานในองค์กรที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่ไม่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ (กัลยา วาณิชบัญชา, 2539 :25-26) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ขนาดตัวอย่างจากการคำนวณ 385 ตัวอย่าง แต่เนื่องจากการเก็บแบบสอบถามบางอย่างอาจเกิดการไม่สมบูรณ์ จึงได้สำรองเผื่อไว้ 15 รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้ คือ

การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) คือการเข้าไปแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามจำนวนแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด

5.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร : กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ มีดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น และรวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. รวบรวมเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากงานวิจัย เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามโดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมาย

3. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นทั้งหมด 3 ส่วน แบ่งเป็น

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยพื้นฐานขององค์กร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

4. นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอรับคำแนะนำและ

ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ความมุ่งหมายในการวิจัย และผลงานวิจัยอื่นๆ และแนวความคิดทฤษฎีต่างๆ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา โดยวิธีการคำนวณของครอนบาค (Cronbach) โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เท่ากับ 0.739 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสุขภาพและความปลอดภัยเท่ากับ 0.767 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรเท่ากับ 0.720 ค่าความเชื่อมั่นด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงเท่ากับ 0.896 และค่าความเชื่อมั่นด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวมเท่ากับ 0.778

5.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้พอเพียงกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามที่หาคุณภาพแล้ว ไปดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่พนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการและทำการรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ดังนี้

2.1 ข้อมูลจาก Internet

2.2 หนังสือวารสารต่างๆ

2.3 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.6 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

1.2 ทำการลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

1.3 การประมวลผลข้อมูล (Processing) ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วนำมาทำการบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน ความถี่ในการรับค่าจ้างจากองค์กร ประสบการณ์การทำงานกับองค์กรโดยใช้ค่าสถิติความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage)

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย รูปแบบธุรกิจ รูปแบบการร่วมทุนขององค์กร ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร ประเภทของอุตสาหกรรม โดยใช้ค่าสถิติความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage)

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้ค่าสถิติการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบของธุรกิจ แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติแบบ One Way Anova

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบการร่วมทุนขององค์กรแตกต่างกัน มีด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติแบบ One Way Anova

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กรแตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติแบบ One Way Anova

2.7 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านประเภทของอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติแบบ One Way Anova

5.7 สรุปผลการศึกษาวิจัย

5.7.1 สรุปผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่ส่งผลต่อความความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร : กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน มีรายละเอียดดังนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 รายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 รายได้ มีความถี่ในการรับค่าจ้างแบบทุกเดือน จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50 และมี ประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กร 0 – 5 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ส่วนใหญ่เป็นทำงานในบริษัทจำกัด จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รูปแบบของการร่วมทุนขององค์กร เป็นกิจการของต่างชาติจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร 21 ปีขึ้นไป จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 และประเภทของอุตสาหกรรม ยาง/พลาสติก/หนังเทียม/เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้าน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร และด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55, 3.36, 3.56, 3.26 และ 3.53 ตามลำดับ

5.7.2 สรุปผลการวิเคราะห์เชิงอนุมาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบของธุรกิจที่แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบของธุรกิจต่างกัน จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบของธุรกิจต่างกัน จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสุขภาพและความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบของธุรกิจต่างกัน จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบของธุรกิจต่างกัน จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบของธุรกิจต่างกัน จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบการร่วมทุนขององค์กรแตกต่างกัน มีด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.1 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบการร่วมทุนขององค์กรต่างกัน จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.2 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านรูปแบบการร่วมทุนขององค์กรต่างกัน จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสุขภาพและความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.5 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์การด้านรูปแบบการร่วมทุนขององค์การต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.1 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์การด้านระยะเวลาที่ก่อตั้ง
องค์กรต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.2 องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านระยะเวลาที่ก่อตั้ง
องค์กรต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสุขภาพและความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.3 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์การด้านระยะเวลาที่ก่อตั้ง
องค์การต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์การไม่
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.4 องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านระยะเวลาที่ก่อตั้ง
องค์กรต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงแตกต่างกัน อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.5 องค์กรที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านระยะเวลาที่ก่อตั้ง
องค์กรต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านประเภทของ อุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4.1 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านประเภทของ
อุตสาหกรรมต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4.2 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านประเภทของ
อุตสาหกรรมต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสุขภาพและความปลอดภัยแตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4.3 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านประเภทของ
อุตสาหกรรมต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร
ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4.4 องค์การที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านประเภทของ
อุตสาหกรรมต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4.5 พนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานขององค์กรด้านประเภทของ
อุตสาหกรรมต่างกันจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.8 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของ
องค์กร : กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางปู จ. สมุทรปราการ มีประเด็นนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่
เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานในปัจจุบันคือ พนักงาน
ทั่วไป รายได้ 15,001 - 20,000 บาท ต่อเดือน ความถี่ในการรับค่าจ้างคือ แบบรายเดือน และมี
ประสบการณ์การทำงานกับองค์กร 0 - 5 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกกันต์ เหมือนทัพ. (2525) ได้
ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอ
พระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มี
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีถึงร้อยละ 66 และระดับปริญญาตรีและสูงกว่ามีรวมกันเพียงร้อยละ 33

ทั้งนี้เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ซึ่งเป็นสถานที่ที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถาม จะเป็นเพศหญิงที่ทำงานอยู่ในโรงงานต่างๆ และมีรายได้เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งรับค่าจ้างเป็นรายเดือน มีประสบการณ์ในการทำงานไม่มากนัก

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่ มีรูปแบบธุรกิจเป็นบริษัทจำกัด เป็นกิจการของต่างชาติ ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กรคือ 21 ปีขึ้นไป และเป็นอุตสาหกรรมประเภทยาง พลาสติก หนังเทียม เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ

ด้านระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร สอดคล้องกับ ประวัติของนิคมอุตสาหกรรมบางปู เพราะนิคมฯ นี้ก่อตั้งเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่เก่าแก่แห่งหนึ่งของประเทศ ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี 2520 ซึ่งโรงงานอุตสาหกรรมที่เข้ามาเริ่มกิจการตั้งแต่สมัยนั้นก็ยังคงอยู่ ไม่ได้มีการยกเลิกกิจการไป การเปลี่ยนแปลงอาจมีเกิดขึ้นบางประเภท การเปลี่ยนผู้บริหาร ซื้อขายกิจการ เปลี่ยนชื่อกิจการ แต่ก็ยังคงประกอบกิจการต่อไป เช่น หนังสือรับรอง บริษัท โรเดีย ไทย อินดัสตรีส์ จำกัด (2554) ระบุว่าบริษัท มอนซานโต้ เคมีคอลไทยแลนด์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู มีการซื้อขายกิจการเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท โรน-ปู แลงค์ไทยอินดัสตรีส์ จำกัด และเปลี่ยนเป็น บริษัท โรเดีย ไทย อินดัสตรีส์ จำกัด ในที่สุด

ด้านรูปแบบธุรกิจส่วนใหญ่เป็นกิจการของต่างชาติ นิคมอุตสาหกรรมที่ก่อตั้งมานาน ในช่วงเริ่มต้นจึงมีนักลงทุนต่างประเทศมาลงทุนเปิดกิจการจำนวนมาก กิจการในนิคมอุตสาหกรรมมีทั้งที่เป็นกิจการจากประเทศจีน ญี่ปุ่น อเมริกา และประเทศในแถบยุโรป

ด้านประเภทอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่เป็นประเภทยาง พลาสติก หนังเทียม แต่เนื่องจากนิคมอุตสาหกรรมบางปู ไม่ได้ถูกกำหนดเป็นนิคมที่ต้องประกอบกิจการที่เป็นลักษณะเฉพาะ หรือมีลักษณะประเภทใดประเภทหนึ่งที่ชัดเจน เหมือนเช่น นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จ.ระยอง ที่เป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมประเภทปิโตรเคมี และปิโตรเลียม จึงมีอุตสาหกรรมหลายๆ ประเภทในนิคมฯ และอุตสาหกรรมประเภทยาง พลาสติก หนังเทียม คิดเป็น 13% ของโรงงานทั้งหมด ซึ่งก็ไม่ใช่ประเภทอุตสาหกรรมที่มีมากที่สุดในนิคมฯ ประเภทอุตสาหกรรมที่มีมากที่สุดคือ ประเภทอุตสาหกรรมโลหะ 15% และ อุตสาหกรรมกระดาษ สิ่งพิมพ์ 13% ซึ่งเป็นจำนวนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

3. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูง ด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรอยู่ในระดับสูง ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านสุขภาพและความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียงอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันหลายๆองค์กรเริ่มให้ความสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นสิ่งที่บริษัทใช้เพื่อสร้างรายได้เปรียบคู่แข่ง จึงมีการนำแนวคิด CSR มาใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งที่ตอบแทนบริษัทกลับมามีใช้เป็นแค่ความศรัทธากับองค์กรหรือผลตอบแทนรูปเงินเท่านั้น แต่ยังมี การได้รับความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมต่าง ๆ ผลที่ได้เป็นการมองลึกองค์กรของเราและมองไปที่สังคมที่เราได้ให้ความรับผิดชอบไป เปรียบเทียบ เรียนรู้ที่จะใช้มาเป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อพิจารณาสู่การปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น เซเว่น อีเลฟเว่น ที่มีการนำกลยุทธ์ CSR ด้านทรัพยากรบุคคลมาปรับใช้ได้อย่างประสบความสำเร็จ มีการจัดทำโครงการปัญญาภิวัฒน์ เปิดโรงเรียนโดยใช้ประสบการณ์ตรงจากธุรกิจที่ทำให้นักเรียนได้ฝึก ให้ทุนการศึกษา และสุดท้ายเหล่านักเรียนก็กลับมาเป็นพนักงานของตนอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะได้รับการเรียนรู้ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรตั้งแต่ตอนเรียนหนังสือ ซึ่งถือเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการแบบยูนิลาอีส์ ศรีลัมพ์. (2549)

ด้านสุขภาพและความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยทั่วไปองค์กรส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญด้านนี้อยู่มาก การจัดให้พนักงานมีอุปกรณ์การทำงานที่เหมาะสม การมีนโยบายด้านความปลอดภัย และการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมี อย่างน้อยที่สุดก็ต้องอยู่ในระดับที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนั้นการรับรู้ของพนักงานจึงไม่สูงเท่ากับด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ไม่ได้เป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนด แต่เป็นสิ่งที่บริษัทต้องทำเพราะกำลังอยู่ในกระแส

ด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรอยู่ในระดับสูง เนื่องจากการรณรงค์ให้ประหยัดพลังงาน การแยกขยะ หรืออื่นที่เกี่ยวกับภายในองค์กร นอกจากจะสร้างการรับรู้ของพนักงานว่าโครงการเหล่านี้เป็นกิจกรรมที่สำคัญ องค์กรยังได้รับประโยชน์เต็มที่กับกิจกรรมเหล่านี้ เพราะเป็นการประหยัดต้นทุน ค่าใช้จ่ายต่างๆ ด้วย ซึ่งได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง สอดคล้องกับบทความฉบับ 6 ทิศทาง CSR ปี 54 ว่าแนวคิดด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมกับสิ่งแวดล้อมที่เป็นที่นิยม โดยสิ่งที่เห็นได้ง่ายที่สุดคือ การประหยัดต้นทุน ประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ ไม่เป็นเพียงการลดค่าใช้จ่าย แต่ยังเป็นการสร้างรายได้ใหม่ๆ ถ้าองค์กรมีการนำมาต่อยอด ตัวอย่างโรงงานน้ำมันปาล์ม ใน จังหวัดชุมพร ที่มีการนำเอาวัตถุดิบ กากของเสียของธุรกิจกลับมาใช้ โดยจัดตั้งโรงงานไฟฟ้าขนาดเล็ก ย่อมในโรงงาน ใช้งบลงทุนหลัก 100 ล้านบาท แต่เจ้าของโรงไฟฟ้าแห่งนี้บอกว่าเขาจะคืนทุนภายใน 2-3 ปี เพราะแต่ละเดือนนอกเหนือจากที่จะประหยัดต้นทุนในการผลิตแล้ว องค์กรยังสามารถจำหน่ายไฟฟ้ากลับไปยังการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทำให้บริษัทมีรายได้กลับมาปีหนึ่งหลายล้านบาท

ด้านชุมชนใกล้เคียง อยู่ในระดับปานกลาง การที่องค์กรตั้งอยู่ในชุมชนเป็นเวลานาน ดังเช่น นิคมอุตสาหกรรมบางปูที่ก่อตั้งมามากกว่า 30 ปี ย่อมเกิดความคุ้นเคยกับชุมชน จึงมีกิจกรรมด้าน CSR อยู่บ้างแต่ความเข้มข้น อาจไม่ชัดเจนเท่ากับด้านชุมชนหรือสังคมโดยรวม เพราะหลายองค์กรจะ

มุ่งไปที่ระดับใหญ่ ระดับสังคม เพราะนอกจากจะเป็นการประชาสัมพันธ์ให้คนในประเทศ หรือต่างประเทศรู้จักองค์กร ยังเป็นการทำการตลาดสินค้าขององค์กรได้อีกด้วย

ซึ่งผลรวมของค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านไม่ได้แตกต่างกันมากนัก แม้บางด้านจะอยู่ในระดับปานกลางแต่ก็โน้มเอียงไปทางสูง ดังนั้นจึงอาจขึ้นอยู่กับ การประชาสัมพันธ์ขององค์กรที่จะให้พนักงานรับรู้ว่ามีแนวโน้มความรับผิดชอบต่อสังคมด้านใดเป็นพิเศษ พนักงานก็จะรับรู้ด้านดังกล่าวได้มากกว่าด้านอื่นๆ

4. จากผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

4.1 ด้านรูปแบบของธุรกิจ พบว่า รูปแบบของธุรกิจที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแตกต่างกัน ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง องค์กรที่เป็นรูปแบบ เจ้าของคนเดียว/ห้างหุ้นส่วน มีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านนี้สูงสุด เพราะองค์กรเหล่านี้มีความคุ้นเคยกับชุมชน เข้าใจสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนได้เป็นอย่างดี เจ้าของส่วนใหญ่ก็เกิดและเติบโตมากับชุมชน ดังนั้นระดับความรับผิดชอบต่อสังคมจึงชัดเจนกว่า องค์กรใหญ่ๆ อื่นๆ

ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวม องค์กรที่เป็นรูปแบบ บริษัทจำกัด มีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านนี้สูงสุด ในขณะที่องค์กรที่เป็นรูปแบบ บริษัทมหาชนมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ไม่สอดคล้องกับบทความของ ดร.นภาพรณ พัฒนฉัตรชัย ที่กล่าวถึงประโยชน์ของ CSR ว่า เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร สร้างภาพลักษณ์ที่ดี และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักลงทุนและแหล่งเงินทุน เพราะองค์กรใดที่มีแนวคิดด้าน CSR มักจะเป็นที่สนใจของนักลงทุน ซึ่งบริษัทมหาชน เป็นบริษัทที่เข้าตลาดหลักทรัพย์ ภาพลักษณ์ของบริษัทจึงมีความสำคัญมากกับมูลค่าหุ้นของบริษัท ในตลาด แต่เนื่องจาก CSR เป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจในปัจจุบัน บริษัทมหาชนได้มีการตระหนักและมีกิจกรรมด้านนี้กันมานานแล้ว แต่อาจเป็นเรื่องใหม่ของบริษัทจำกัด ซึ่งแม้จะไม่ได้เข้าตลาดหลักทรัพย์ ไม่ต้องมีมูลค่าหุ้น แต่เป็นสิ่งที่บริษัทจำกัดต้องทำ เพราะถือเป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้องค์กร จากการสอบถามพนักงานระดับอาวุโส บริษัท Sumitomo Electric Wintec ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู เป็นรูปแบบบริษัทจำกัด ได้ทราบความคิดเห็นว่า เนื่องจาก บริษัท Sumitomo ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาได้เน้นกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นพิเศษ มีความพยายามในการให้พนักงานตระหนักถึงความรับผิดชอบด้านนี้ ประกอบกับ การที่มีนโยบายมาจากต่างประเทศในการจัดการด้าน CSR ให้เป็นในรูปแบบ Global CSR คือ เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมระดับโลก จากผลการสอบถามนี้จึงไม่น่าแปลกใจที่บริษัทจำกัดจะมีค่าเฉลี่ยด้านนี้สูงกว่ารูปแบบองค์กรประเภทอื่นๆ หรือตัวอย่างนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอาจเป็นการมุ่งเน้นด้านการตลาด การประชาสัมพันธ์สินค้าขององค์กร ดังเช่น บริษัท เนสเล่ ไทย จำกัด ที่มีการจัดโครงการ ทุปนิมเบอร์วัน

ในองค์กรเพื่อเป็นการรณรงค์และแก้ไขปัญหาเสพติดของพนักงาน และจัดกิจกรรมการออกกำลังกายให้แก่พนักงาน และมีการจัดกิจกรรมมาแก้สังคมภายนอก เช่นการจัดขบวนคาราวานให้ความรู้ด้านโภชนาการแก่ชุมชนต่างๆ การมอบของขวัญวันเด็ก ทุนการศึกษาต่างๆ ในขณะเดียวกัน หลายๆ องค์กรในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ที่เป็นบริษัทมหาชนไม่มีกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่ชัดเจน การรับรู้ของพนักงานจึงไม่ชัดเจนเช่นกัน

4.2 ด้านรูปแบบการร่วมทุน พบว่า รูปแบบการร่วมทุนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแตกต่างกันด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

พบว่าองค์กรที่ทำงานในองค์กรที่เป็นกิจการคนไทยจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่ากิจการต่างชาติ ทั้งด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิตา ทรัพย์โกมล (2544) ได้ทำการศึกษา เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรภาคธุรกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า สถานประกอบการ มีการร่วมทุนกับต่างชาติหรือไม่ ไม่ส่งผลต่อนโยบายและกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จากผลการวิจัยในครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า แต่สอดคล้องกับบทความ มองเทรน CSR ไทย ผ่าน CSR Journal จากหนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ (2548) มองว่า ที่ผ่านมามีบริษัทต่างประเทศทำเรื่องซีเอสอาร์อย่างจริงจังเพราะมีความพร้อม แต่ในความเป็นจริงองค์กรธุรกิจของไทยก็มีความพร้อมในแบบของเราเอง และแรงขับเคลื่อนอีกประการหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจของไทยเดินหน้าในด้านนี้ คือภาครัฐบาล เพราะก็ดูเหมือนว่าจะมีความตื่นตัวในเรื่องนี้มากขึ้น จากการต้องเป็นหนึ่งในกลไกการกำหนดมาตรฐาน ดังนั้นองค์กรที่เป็นกิจการของคนไทยในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น แม้ว่าแนวคิดด้านนี้จะมาจากต่างประเทศ แต่การดำเนินธุรกิจภายใต้โลกปัจจุบันที่การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว การเปิดการค้าเสรี ไม่ว่าจะเป็นองค์กรคนไทยหรือต่างชาติต่างก็มีมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจเดียวกัน เช่น การมีมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ ISO 26000 ซึ่งในระดับการค้าระหว่างประเทศ ประเทศผู้พัฒนาแล้วให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว นอกจากนี้องค์กรที่เป็นกิจการคนไทยอาจมีความได้เปรียบจากเรื่องสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของไทย เข้าใจพนักงานคนไทยได้ดี

ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวม พบว่า กิจการต่างชาติ มีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านนี้สูงสุด เพราะองค์กรเหล่านี้ ต้องการการยอมรับของประชาชนในประเทศนั้นๆ ที่ตนเข้ามาทำธุรกิจ การประชาสัมพันธ์องค์กรให้เป็นที่รู้จัก ย่อมเป็นสิ่งสำคัญ องค์กรเหล่านี้ต้องแสดงให้เห็นถึงการที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไม่ใช่แค่มาแสวงหาผลกำไร แต่ยังมีการคืนกำไรส่วน

หนึ่งให้กับสังคม เป็น Corporate Citizenship ซึ่งหมายความว่าบริษัทข้ามชาติทำตัวเป็น "พลเมืองดี" ของประเทศที่ตนไปทำธุรกิจ

4.3 ด้านระยะเวลาในการก่อตั้งองค์กร พบว่า องค์กรที่ระยะเวลาในการก่อตั้งองค์กรที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแตกต่างกันด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง องค์กรที่ก่อตั้งมา 11-20 ปี จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร สูงกว่าองค์กรที่ก่อตั้งมามากกว่า 21 ปี ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิตา ทรัพย์โกมล (2544) ได้ทำการศึกษา เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรภาคธุรกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร พบว่าสถานประกอบการที่ตั้งมานานกว่า 31 ปีขึ้นไป มีกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสูงสุด แสดงให้เห็นถึงว่าองค์กรที่ก่อตั้งในนิคมอุตสาหกรรมบางปูมามากกว่า 30 ปี ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมเหมือนองค์กรที่ก่อตั้งในระหว่าง 11 – 20 ปี ขึ้นไป แต่สอดคล้องกับ ประวัติความเป็นมาของ แนวคิดด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ที่เริ่มได้รับความสำคัญเมื่อครั้งที่นาย โคฟี อันนัน สมัยที่ดำรงตำแหน่ง เลขาธิการองค์การสหประชาชาติ ในตั้งแต่ปี 1997 ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นเหล่านี้ ซึ่งได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งช่วงเวลาดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ได้

4.4 ด้านประเภทของอุตสาหกรรม พบว่า องค์กรที่ประเภทของอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแตกต่างกันในทุกๆด้าน โดยเฉพาะองค์กรที่เป็นอุตสาหกรรม กระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร ซึ่งมีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ในเกือบทุกด้าน ทั้งนี้ขึ้นกับนโยบายของแต่ละบริษัท ที่ถ้าบริษัทประกอบกิจการที่เสี่ยง หรือเป็นอันตราย ก็จะมีนโยบายที่มุ่งเน้นทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยมากกว่าด้านอื่น ส่งผลให้พนักงานเกิดการรับรู้มากกว่าด้านอื่นๆ หรือแม้แต่นโยบายที่บริษัทกำหนดเพื่อชุมชนใกล้เคียง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ จิตตุงค์อาภรณ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของ ธุรกิจยา กรณีของบริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท โนวาร์ตีส (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากธุรกิจยา ตามกฎหมายไทยไม่อนุญาตให้ทำการโฆษณา จึงมุ่งเน้นด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัท จัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณกุศลแก่ชุมชน ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งส่งผลให้อุตสาหกรรมประเภทนี้ทำกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ

5.9 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยพื้นฐานขององค์กรที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร : กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับโครงการรับนักศึกษาฝึกงาน หรือสหกิจศึกษามากขึ้น เนื่องจากค่าเฉลี่ยความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวม ด้านนี้ต่ำกว่าด้านอื่นๆ **ดังในปัจจุบันมีองค์กรใหญ่ๆ หลายองค์กรให้ความสำคัญกับโครงการนักศึกษาฝึกงานอย่างมาก เช่น บริษัท เครือซีเมนต์ไทย** ได้มีการโครงการนักศึกษาฝึกงานเพื่อให้มีมาตรฐาน ภายใต้โครงการ “SCG excellent internship” มีการจัดแคมป์นักศึกษาฝึกงาน และโปรเจกต์ต่างๆ ทำเน้นนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาและมีการติดตามผลงาน หรือ บริษัทเอสโซ่ ที่โครงการ Esso Challenge เป็นความร่วมมือระหว่าง บริษัท เอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือเอ็กซอนโมบิลในประเทศไทย เพื่อพัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้พร้อมสู่การทำงานจริงอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของภาคธุรกิจ ทั้ง 2 องค์กรมองว่าเมื่อเทียบกับงบประมาณที่จะต้องจัดทำโครงการเหล่านี้ถือว่าคุ้ม เพราะไม่ว่าจะเป็นภาพลักษณ์องค์กร นักศึกษาที่ผ่านการอบรมจากบริษัทกว่า 50% เข้ามาสมัครยังบริษัทที่พวกเขาผ่านการฝึกงานมาแล้วทั้งสิ้น ความรู้แลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานและนักศึกษาเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างคน ต่างเจนเนอเรชั่นและสร้างความเป็นผู้นำให้กับพนักงานที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาฝึกงาน และยังได้แนวคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาต่อยอดให้กับสินค้า บริษัทของบริษัทจากการตั้งโปรเจกต์ต่างๆ ขึ้นมาระหว่างการฝึกงานอีกด้วย

2. องค์กรที่เป็นอุตสาหกรรมประเภท อุปกรไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมยานยนต์ขนส่ง ควรมีการพัฒนาในระดับการรับผิดชอบต่อสังคมให้ดีขึ้น โดยการเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมหรือองค์กรอื่นๆที่มีการจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาพัฒนาประยุกต์ให้เข้ากับองค์กร เช่น การศึกษาดูงานด้านการจัดการความปลอดภัยของกับองค์กรในอุตสาหกรรมอื่นๆ การเข้าร่วมการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการเพื่อจะได้ข้อมูลจากอุตสาหกรรมอื่นๆ ว่ามีระดับการความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างไร เพื่อนำมาปรับปรุงให้เหมาะกับองค์กรตนเอง

5.10 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยในครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ผ่านทางความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งจะได้รับรู้ถึงมุมมองจากภายในองค์กรเอง แต่ควรมีการสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่อาศัยอยู่ในชุมชนรอบนิคมอุตสาหกรรมบางปู เพื่อจะได้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้ที่อาศัยอยู่ในชุมชนที่มีต่อองค์กรที่ตั้งอยู่ในนิคมฯ อีกด้านหนึ่งด้วย





บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชปัญญา. (2545). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: ซี เค แอนด์เอสโอดีส์ตีโอ.
- . (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2534). *การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สารมวลชน
- ชนกันต์ เหมือนทัพ. (2525). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต. สาขาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดำรงศักดิ์ ชัยสนธิ และคณะ. (2543). *หลักและวิธีการวิจัยตลาดเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: วังอักษร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด*. กรุงเทพฯ : บริษัท โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *องค์การและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นันทรัตน์ จิตตรงค์อาภรณ์. (2553). *การศึกษาการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจยา*. รายงานโครงการเฉพาะบุคคล ปริญญามหาบัณฑิต, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพรณ พัฒนฉัตรชัย ,ม.ราชภัฏสุรินทร์ .*สื่อการสอน บทความชื่อ รู้จักกับ CSR*
- บัณฑิตา ทรัพย์กมล. (2544). *ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรภาคธุรกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2534). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). *การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: บริษัท ไทยวัฒนาพานิช.
- ราม ทิพย์รส (2547, บทคัดย่อ) *ซึ่งศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อี เลกทรอนิกส์ (ประเทศไทย)*.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). *คู่มือการวิจัยเชิงปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. ม.ป.ท.

วิมล จันทร. (2552). ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทแปรรูป
ครีเอชั่นส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ สส.ม.(การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ศรียุทธ ไตรจักรภพ. (2552). ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social
responsibility) ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่ม
บริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ดวงกลมสมัย, 2539.

ศุภร เสรีรัตน์. (2544). พฤติกรรมผู้บริโภค. ฉบับปรับปรุงแก้ไข. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอ.อาร์.
บิซิเนส เพรส.

สมยศ นาวิการ. (2530). การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ

สุชา จันทรโสม และสุรางค์ จันทรโสม. (2520). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ แพร์พิตยา

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสิทธิ์. (2543). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2544). การบริหารเชิงกลยุทธ์ แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสรี วงษ์มณฑา. (2542). กลยุทธ์การตลาด, การวางแผนการตลาด. กรุงเทพฯ: บริษัท อีร์ฟิล์ม
และโซเท็กซ์.

อัศวฤทธิ์ หอมประเสริฐ. (2543). การศึกษาพฤติกรรมและความคิดเห็นที่มีต่อการบริโภคอาหาร
ฟาสต์ฟู้ดประเภทธุรกิจแฟรนไชส์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Hatung, Joachim.(2001). Testing for Homogeneity in combining of two armed trials with
normal distributed responses. Sankhya: The Indian Journal of statistics.

2001.Volumn 63.: 298-310

Hartman, Laura P.(1998). Perspective in Business Ethnic. Singapore: The McGraw-Hill
Companies, Inc.

Kotler Phillip. (1997). Marketing Managerment : Analysis Planning Implementation and
Control. 9th edition. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Kotler Phillip and Lee Nancy.(2005) Corporate Social Responsibility. U.S.A.:

John Willey & Sons, Inc.,

Ricky W. Griffin. (1996). *Management*. 5th edition. Texas.

R. Wayne Mondy. (1980). *Management*. U.S.A.

UNESCO (2540). *สิทธิมนุษยชน*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการประสานงานองค์การสิทธิมนุษยชน

เว็บไซต์

เบญญาลักษณ์ ศรีลัมพ์. (2550). CSR กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ออนไลน์) สืบค้นจาก :

www.gotoknow.or.th [27 กรกฎาคม 2550]

ผู้จัดการ 360 รายสัปดาห์. (2553). สืบค้นจาก : www.manager.co.th [30 สิงหาคม 2553]

มองเทรนต์ CSR ไทย ผ่าน CSR Journal (ออนไลน์) สืบค้นจาก : www.givetoall.com

[26 สิงหาคม 2554]

สถาบันไทยพัฒน์ มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2550) Thai

Corporate Social Responsibility [ออนไลน์]. สืบค้นจาก :

<http://www.thaipat.blogspot.com>.

จับ 6 ทิศทาง CSR ปี 54 (ออนไลน์) สืบค้นจาก : www.thaicr.com





ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐานขององค์กรที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร : กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ”

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการวิจัยอิสระของนิสิตปริญญาโท โครงการบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์
สาขาวิชาการจัดการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง ปัจจัยพื้นฐานขององค์กรและลักษณะส่วน
บุคคลที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร : กรณีศึกษานิคม
อุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถาม โดยขอให้อ่านแบบ
สอบถามอย่างละเอียดและตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มี
ผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และการนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการนำเสนอ
ภาพรวมเท่านั้น โดยแบบสอบถามจะประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ลักษณะข้อมูลองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 3 ทศนคติที่มีต่อองค์กรในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

=====

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

() 21 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 - 50 ปี

() 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

() ผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป

() หัวหน้างาน

() พนักงานทั่วไป

() อื่นๆ

5. รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

() 10,001 – 15,000 บาท

() 15,001 – 20,000 บาท

() 20,001 – 25,000 บาท

() 25,001 – 30,000 บาท

() 30,001 บาทขึ้นไป

6. ความถี่ในการรับค่าจ้างจากองค์กร

() ทุกวัน

() ทุก 1 สัปดาห์

() ทุก 2 สัปดาห์

() ทุกเดือน

7. ประสบการณ์การทำงานกับองค์กร

() 0 – 5 ปี

() 6 – 10 ปี

() 11 – 15 ปี

() 16 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ลักษณะข้อมูลองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับลักษณะข้อมูลองค์กรของท่านมากที่สุด

1. รูปแบบของธุรกิจ

- | | |
|--------------------|------------------|
| () เจ้าของคนเดียว | () ห้างหุ้นส่วน |
| () บริษัทจำกัด | () บริษัทมหาชน |
| () อื่นๆ | |

2. รูปแบบการร่วมทุนขององค์กร

- | | |
|----------------------------------|---------------------------|
| () เป็นกิจการคนไทย | () เป็นกิจการของต่างชาติ |
| () เป็นกิจการร่วมทุนกับต่างชาติ | () อื่นๆ |

3. ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์กร

- | | |
|-----------------|----------------|
| () 0 - 5 ปี | () 6 - 10 ปี |
| () 11 - 20 ปี | () 21 - 30 ปี |
| () 31 ปีขึ้นไป | () ไม่แน่ใจ |

4. ประเภทของอุตสาหกรรม

- | | |
|--|---------------------------|
| () ปุ๋ย/สี/เคมีภัณฑ์ | () เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ |
| () สิ่งทอ/เส้นใย/เครื่องหนัง/เครื่องแต่งกาย | () ยาง/พลาสติก/หนังเทียม |
| () อุปกรณ์ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ | () ยานยนต์และขนส่ง |
| () กระดาษ/สิ่งพิมพ์/อาหาร | () อื่นๆ |

ส่วนที่ 3 ทศนคติที่มีต่อองค์กรในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านมิติภายใน					
การจัดการทรัพยากรมนุษย์					
1. องค์กรของท่านปฏิบัติต่อพนักงานโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรี ของความเป็นมนุษย์					
2. องค์กรของท่านให้โอกาสในการทำงาน โดยเฉพาะกับ ผู้หญิงและผู้พิการ					
3. องค์กรของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน และ ความเจริญก้าวหน้าในงาน					
4. องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม					
5. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้มีการอบรมและพัฒนา พนักงาน					
6. องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีเวลาในการทำงาน และเวลาให้ครอบครัวอย่างเหมาะสม					
สุขภาพและความปลอดภัย					
7. องค์กรของท่านจัดให้มีสถานที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะ และปลอดภัยแก่พนักงาน					
8. องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตราย ให้แก่พนักงานระหว่างทำงานอย่างเหมาะสม					
9. องค์กรของท่านมีนโยบายในด้านความปลอดภัย การเฝ้า ระวังมลพิษ หรือลดการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน					
10. องค์กรของท่านมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีแก่พนักงาน อย่างละเอียดเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงานของ พนักงาน					

ความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านมิติภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านมิติภายใน					
การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร					
11. องค์กรของท่านสนับสนุนโครงการประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ หรือณรงค์ให้พนักงานใช้พลังงานอย่างประหยัด					
12. องค์กรของท่านมีการจัดการหรือ มีโครงการแยกขยะที่ดี					
13. องค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการนำของใช้แล้วกลับมาใช้ อีก (Recycle)					
14. องค์กรของท่านมีการจัดการบำบัดน้ำเสีย ก่อนปล่อยสู่ แหล่งน้ำสาธารณะ					
ด้านมิติภายนอก					
ความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง					
15. องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของคน ในชุมชน					
16. องค์กรของท่านสนับสนุนเรื่องการศึกษา การพัฒนาอาชีพ ของชุมชน เช่นการมอบทุน การสอนทักษะการประกอบ อาชีพต่างๆ ฯลฯ					
17. องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพอนามัย การ ออกกำลังกาย การสร้างสถานที่ออกกำลังกาย บริจาค อุปกรณ์กีฬา					
18. องค์กรของท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในการพัฒนาชุมชน โดยรวม					
ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวม					
19. องค์กรของท่านสนับสนุนให้ทำกิจกรรมบรรเทาทุกข์ เช่น การบริจาคเงิน หรือสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย					
20. องค์กรของท่านร่วมส่งเสริมสถาบันการศึกษา โดยมี โครงการรับนักศึกษาฝึกงานหรือสหกิจศึกษา					
21. องค์กรของท่านสนับสนุนและร่วมโครงการพัฒนาสังคม เช่น ลดภาวะโลกร้อน					



ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรณ สิริแพทย์พิสุทธิ	กรรมการบริหารหลักสูตร อาจารย์ประจำภาค วิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ธัญมิ อติเวทิน	กรรมการบริหารหลักสูตร อาจารย์ประจำภาค วิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวลาภิสรา ด้านมงคลทิพย์
วันเดือนปีเกิด	13 เมษายน 2525
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลหัวเฉียว กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	95 ถ.ประโคนชัย ต.ปากน้ำ อ.เมืองฯ จ.สมุทรปราการ 10270
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	HR & Admin Executive
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	Novacyl (Thailand) Limited เลขที่ 321 หมู่ 4 นิคมอุตสาหกรรมบางปู ถ.สุขุมวิท ต.แพรกษา อ.เมืองฯ จ.สมุทรปราการ 10280
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา จาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2555	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ