

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)

ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมของพนักงาน

กลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด

สารนิพนธ์

ของ

ศรีวัฏ ไตรจักรภพ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2552

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)
ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมของพนักงาน
กลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
ศรวิทย์ ไตรจักรภพ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2552
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)
ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมของพนักงาน
กลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
ศรียุฑ ไตรจักรภพ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2552

ศรีวัฏ ไตรจักรภพ. (2552). *ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมของพนักงาน กลุ่มบริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร.รักษพงศ์ วงศาโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงทัศนคติในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท โดยพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการคำนึงถึงผู้บริหาร เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ ด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม และด้านความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ทั้ง 7 ด้านในระดับดีและทัศนคติดังกล่าวทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทุกด้านและมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานกับบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับพึงพอใจและมีพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางที่รับผิดชอบต่อสังคมในระดับดี

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AFFECTS EMPLOYEES' JOB SATISFACTION
AND WORKING BEHAVIOR: THE CASE STUDY OF SRITHEPTHAI INDUSTRY CO., LTD.

AN ABSTRACT
BY
SRIWAT TRIJAKAPOP

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

March 2009

Sriwat Trijakapop. (2009). *Corporate Social Responsibility Affects Employees' Job Satisfaction and Working Behavior: The case study of Srithepthai Industry CO., LTD.* Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Dr. Rugphong Vongsaraj.

The main objective of this research is to study the staff's attitudes toward Corporate Social Responsibility (CSR) that affect the job satisfaction and working behavior to their organizations, Srithepthai Industry CO., LTD. The samples group are 148 staffs of Srithepthai Industry CO., LTD. and questionnaire is used in collecting primary data. The statistical methods used in data analysis are percentage, mean, standard of deviation, t-test, ANOVA and Pearson Product Moment Correlation.

The research found that most staff are single male, age between 31 to 40 years old with monthly income below or equal to 10,000 baht, below high school graduated, working as direct labor staff with 3-5 years experience. The staffs with different personal factors in term of age, educational level, position, working experience and salary have different working behaviors in all aspects, including recognition of administrators , colleagues, customers and society, activeness to improve their work for the organization and social benefit, commitment to work for supporting corporate social responsibility at statistical significance level of .05.

The staffs express their attitudes toward 7 dimensions of the company's Corporate Social Responsibility (CSR) at good level and their attitudes are positively correlated with their satisfactions on company and their social responsibility working behaviors at the statistical significance level of 0.01.

The staffs also express their satisfaction toward the company's CSR at high level and, in addition, they reveal that their working behaviors are in line with the CSR concept at good level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ที่มีผลต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด ของ ศรีวิภู ไตร
จักรภพ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(อาจารย์ ดร. รัชพงษ์ วงศาโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร. รัชพงษ์ วงศาโรจน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2552

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความสามารถของอาจารย์ ดร. รัชพงศ์ วงศาโรจน์ ที่ให้เกียรติรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ โดยให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยดีตลอดมา ทั้งนี้ รวมถึง รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบ เสนอแนะความคิดเห็นจนกระทั่งได้เป็นสารนิพนธ์ฉบับสมบูรณ์นี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตและเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ที่ได้ให้กรุณาให้ความรู้ทั้งในทางทฤษฎี รวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอขอบพระคุณพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัดทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาค้นคว้างานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ผู้ที่มีความอดทนในการเลี้ยงดูบุตรเสมอมา ผู้เสียสละที่ยิ่งใหญ่ ผู้ให้สติปัญญา และ ชีวิต เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยโดยตลอดเสมอมาและเพื่อน ๆ MBA 8 สาขาการจัดการทุกท่าน ที่ได้ให้กำลังใจ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการทำสารนิพนธ์ จนกระทั่งเสร็จสิ้นด้วยความเรียบร้อย จนประสบความสำเร็จลุล่วงได้ในวันนี้

ศรวิภา ไตรจักรภพ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์.....	10
แนวคิดที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility).....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	40
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน.....	55
ประวัติกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด.....	62
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
การกำหนดประชากร และเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	67
การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย.....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	81
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	97
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	159
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	164
สมมติฐานในการวิจัย.....	164
การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย.....	165
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	165
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	166
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	167
อภิปรายผล.....	182
ข้อเสนอแนะ.....	193
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	194
บรรณานุกรม.....	195
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	199
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม.....	206
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	208

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวน(ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงานที่เป็น ผู้ตอบแบบสอบถาม.....	81
2 แสดงจำนวน(ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการจัดกลุ่มตัวอย่าง ใหม่ ในเรื่อง สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์ใน การทำงาน และรายได้ต่อเดือน.....	84
3 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility).....	86
4 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิมนุษยชน.....	87
5 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) สิทธิด้านแรงงาน.....	88
6 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม.....	89
7 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม.....	90
8 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็น พลเมืองดี.....	92

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
9 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการตรวจสอบ.....	93
10 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย.....	94
11 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัดเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน.....	95
12 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	96
13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามเพศ.....	98
14 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามอายุ.....	100
15 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามอายุ.....	101
16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงาน กลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามอายุ โดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	102
17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามสถานภาพ.....	104
18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามระดับการศึกษา.....	106
19 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามระดับการศึกษา.....	107
20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงาน กลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	108

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามตำแหน่งงาน.....	110
22 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	112
23 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	113
24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงาน กลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามประสบการณ์ในการทำงานโดย ใช้วิธี Dunnett's T3.....	114
25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามรายได้ต่อเดือน.....	116
26 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามรายได้ต่อเดือน.....	117
27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงาน กลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด รายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	118
28 แสดงความสัมพันธ์ ของทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน	120
29 แสดงความสัมพันธ์ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน.....	123
30 แสดงความสัมพันธ์ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน	126
31 แสดงความสัมพันธ์ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน.....	129

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32 แสดงความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี กับ ความพึงพอใจ ในการทำงาน ของพนักงาน.....	132
33 แสดงความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กร ด้านการตรวจสอบ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน	136
34 แสดงความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของ พนักงาน	139
35 แสดงความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน	142
36 แสดงความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน	144
37 แสดงความสัมพันธ์ ความทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน .	147
38 แสดงความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม กับ พฤติกรรมการทำงาน ของ พนักงาน.....	149
39 แสดงความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี กับ พฤติกรรมการ ทำงาน ของพนักงาน.....	152
40 แสดงความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี กับ พฤติกรรมการ ทำงาน ของพนักงาน.....	154
41 แสดงความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน..	157
42 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1	159

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
43 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2	162
44 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3	163

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแสดงความสัมพันธ์ของการควบคุมเชิงกลยุทธ์กับงานบริหารกลยุทธ์ด้านต่างๆ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร.....	34
2 แสดงการวิเคราะห์อัตราส่วนของกิจการเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรม.	35
3 แสดงระดับของการควบคุม.....	37
4 แสดงความต้องการทั้งห้าประการตาม Need Hierarchy Theory ของ Maslow...	45
5 รูปเปรียบเทียบ need hierarchy Theory และ ERG Theory	46
6 แสดงการตอบสนองต่อความไม่พอใจในงาน (Response to job dissatisfaction)	53
7 แสดงโมเดล SOB.....	56
8 แผนภาพแสดงกระบวนการทางความคิด (Cognitive Process).....	57
9 แสดงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างของพฤติกรรม.....	58
10 ภาพกราฟของการส่งมอบสินค้า.....	61

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากการแนวคิดที่ต้องการต่อยอดแนวความคิดที่ต้องการค้นหาการพัฒนาอย่างยั่งยืนตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 โดยเกิดการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดทุนนิยมที่มุ่งหวังเพียงการทำกำไรสูงสุดโดยการกระตุ้นให้เกิดการบริโภคจนเกินพอดีมาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมีการพัฒนามาสู่แนวคิดที่ของยอมรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรหรือที่เรียกกันว่า CSR (Corporate Social Responsibility) ซึ่งกลายเป็นกระแสที่มาแรงในการบริหารธุรกิจในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา ซึ่งสามารถพบเห็นบทความเกี่ยวกับ CSR ได้ตามนิตยสารด้านการบริหารและการตลาดต่าง ๆ ทั้งหมดกล่าวไปในแนวทางเดียวกันที่แสดงถึงการรับผิดชอบต่อสังคมในการแสดงความเอาใจใส่ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุก ๆ ส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรไม่ว่าจะเป็นด้านภายในที่มีการดูแลพนักงานให้มีความทำงานที่ปลอดภัยซึ่งนำมาถึงความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของพนักงาน กระบวนการผลิตที่ไม่สร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพปลอดภัยต่อผู้บริโภค รวมไปถึงการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับโดยรอบสถานประกอบการและอาจจะรวมถึงระดับอื่น ๆ ด้วย “เพราะธุรกิจจะไม่สามารถดำรงอยู่ได้ หากสังคมนั้นๆ ไม่สามารถดำรงอยู่ได้!” (CSR : พลังบริหารธุรกิจยุคใหม่ 2550 : 4) จากที่ได้กล่าวมานั้นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมได้กลายเป็นกระแสที่สนใจไปทั่วโลกนั้นเกิดขึ้นในปี 2542 ได้มีการผลักดันจากคุณ โคฟี อันนัน เลขาธิการองค์การสหประชาชาติ โดยเรียกร้องให้องค์กรธุรกิจมีการแสดงความเป็นพลเมืองดีของโลก ซึ่งมีการเสนอบัญญัติ ชื่อ The UN Global Compact ไว้เป็นแนวทางในการรับผิดชอบต่อสังคม ในเรื่องพื้นฐาน เช่น การพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน สิทธิในแรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้ในกลุ่มประเทศยุโรปได้มีการออกแนวปฏิบัติข้ามชาติ Guideline for MNE'S-Revision 2000 โดยเรียกร้องให้มี CSR และทำการค้ากับบริษัทที่มี CSR เท่านั้น และในเร็ว ๆ นี้จะมีการออกมาตรฐาน ISO ที่จะเป็นแนวทางในการรับผิดชอบต่อสังคมออกมา ภายใต้ชื่อ ISO 26000 สำหรับเป็นมาตรฐานในเรื่องนี้

ถึงแม้ว่าแนวคิดนี้จะเป็นกระแสที่ธุรกิจต่าง ๆ เริ่มหันมาสนใจที่จะนำ CSR เข้ามาใช้อิงองค์กร แต่ถ้ามองให้ดีแล้ว CSR เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ในองค์กรและหลาย ๆ แห่งมานานแล้วโดยเฉพาะในประเทศไทยที่การสอนให้คนรู้จักการมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองก็เป็นส่วนหนึ่งของ CSR อยู่แล้วทำให้ซึ่งหลาย ๆ องค์กรได้มีการสื่อสารออกมาสู่ภายนอกในรูปแบบที่กลายเป็นการโฆษณา และอีกหลาย ๆ องค์กรเองก็ไม่ได้มีการสื่อสารออกมาสู่ภายนอกชัดเจน ซึ่งเราสามารถพบ

รูปแบบการทำ CSR ที่แฝงอยู่ในองค์กรต่าง ๆ โดยในแต่ละแห่งนั้นอาจจะมีความคล้ายหรือแตกต่างกัน และอาจจะมีการดำเนินการที่ครบทุกด้านหรือเฉพาะบางส่วนในเรื่องของ CSR

โดยในการทำวิจัยนี้มีความคิดที่ต้องการศึกษา CSR ที่มีในกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม ซึ่งเป็นบริษัทที่มีการดำเนินธุรกิจด้านดัดแปลงตัวถังรถยนต์มากกว่า 35 ปี ซึ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาให้เห็นถึง CSR ที่มีในองค์กรว่ามีในเรื่องใดบ้าง และต้องการที่จะศึกษาถึงผลของความพึงพอใจ และ พฤติกรรมของพนักงานที่จะเกิดขึ้นจากการจะนำ CSR มาประยุกต์ใช้ในองค์กรให้มีความเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
2. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
3. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

ความสำคัญของงานวิจัย

1. ผู้บริหารกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม สามารถนำผลจากการศึกษาวิจัยเพื่อนำไปประเมินถึง CSR ใน 7 ด้านคือ
 - a. สิทธิมนุษยชน (Human Right)
 - b. สิทธิด้านแรงงาน (Employee Right)
 - c. การรักษาสสิ่งแวดล้อม (Environment Protection)
 - d. การมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม (Community Involvement)
 - e. ความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี (Supplier Relation)
 - f. การตรวจสอบ (Monitoring)
 - g. สิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Right)
 ที่มีในบริษัทและเป็นแนวทางในการพัฒนาสู่ CSR เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. เพื่อเป็นแนวทางให้บริษัทสามารถปรับปรุงการทำงานในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ๆ CSR เพื่อให้พนักงานพึงพอใจในการทำงานและลดปัญหาจากความไม่พึงพอใจในงาน

3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จากการใช้ CSR เข้ามาเป็นเครื่องมือในการบริหาร

ขอบเขตของงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ที่ปฏิบัติงานในปี 2550 จำนวน 260 คน โดยแบ่งตามตำแหน่งงาน ดังนี้ หัวหน้างานระดับกลาง ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าแผนก , หัวหน้างานระดับต้น ได้แก่ หัวหน้างาน และผู้ช่วยหัวหน้าแผนก , พนักงานปฏิบัติการ

(ที่มา : ข้อมูลกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ณ. วันที่ 31 ตุลาคม 2550)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ที่ปฏิบัติงานในปี 2550 ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทน ของประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1967 : 580-581) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 158 คน และได้สำรวจเพื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 5 % เท่ากับ 8 คน รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมด 165 คน โดยใช้ในการสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) (บุญเรือง ขจรศิลป์. 2543) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยสุ่มตัวอย่างในฝ่ายต่างๆ ตามจำนวนตัวอย่างในชั้นที่ 1 จนครบ 165 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1. เพศ

1.1.1. ชาย

1.1.2. หญิง

- 1.2. อายุ
 - 1.2.1. 18 – 30 ปี
 - 1.2.2. 31 – 40 ปี
 - 1.2.3. 41 ปีขึ้นไป
- 1.3. สถานภาพสมรส
 - 1.3.1. โสด
 - 1.3.2. สมรส
 - 1.3.3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
- 1.4. ระดับการศึกษา
 - 1.4.1. ต่ำกว่า มัธยมศึกษา
 - 1.4.2. มัธยมศึกษา
 - 1.4.3. มัธยมศึกษาปลาย / ปวช
 - 1.4.4. อนุปริญญา / ปวส
 - 1.4.5. ปริญญาตรี
- 1.5. ประเภทพนักงาน
 - 1.5.1. พนักงานระบบช่างเหมา
 - 1.5.2. พนักงานประจำ
- 1.6. ตำแหน่งงาน
 - 1.6.1. ระดับปฏิบัติการ
 - 1.6.2. รองหัวหน้ากลุ่มงาน
 - 1.6.3. หัวหน้ากลุ่มงาน
 - 1.6.4. หัวหน้าแผนกขึ้นไป
- 1.7. ประสบการณ์การทำงาน
 - 1.7.1. 0 - 2 ปี
 - 1.7.2. 3 – 5 ปี
 - 1.7.3. 6 -10 ปี
 - 1.7.4. 10 ปีขึ้นไป
- 1.8. รายได้ต่อเดือน
 - 1.8.1. ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท
 - 1.8.2. 5,001 – 10,000 บาท

- 1.8.3. 10,001 – 15,000 บาท
- 1.8.4. 15,001 – 20,000 บาท
- 1.8.5. 20,001 บาทขึ้นไป
2. ด้านความรู้ความเข้าใจในความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)

ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ

1. ความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับ จากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
2. ความพฤติกรรมการทำงานที่ได้รับ จากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บริษัทฯ หมายถึง กลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
2. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานและมีส่วนรับผิดชอบต่อองค์กรในกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
 - 2.1. พนักงานระบบช่างเหมา หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มคน ที่เข้ามาร่วมปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ที่ได้รับค่าตอบแทนเหมาจ่ายตามที่ได้ตกลงประเมินกันไว้ในแต่ละงานเท่านั้น
 - 2.2. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานของกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ที่อยู่ในลำดับล่างของสายงาน
 - 2.3. พนักงานระดับรองหัวหน้ากลุ่มงาน หมายถึง พนักงานของกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ที่เป็นหัวหน้างานระดับต้นควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน และจะต้องมีหน้าที่ในการควบคุมดูแล และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย
 - 2.4. พนักงานระดับรองหัวหน้ากลุ่มงาน หมายถึง พนักงานของกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ที่เป็นหัวหน้างานที่รับคำสั่งงานจากหัวหน้าแผนกและวางแผนการปฏิบัติงาน และแจกจ่ายงานให้พนักงานระดับรองหัวหน้ากลุ่มงาน รวมถึง

ยังจะต้องมีหน้าที่ในการควบคุมดูแล และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาด้วย

- 2.5. หัวหน้าแผนกขึ้นไป หมายถึง พนักงานของกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ที่เป็นผู้วางแผนและดูแลการทำงานในด้านต่าง ๆ ในแต่ละหน่วยงานให้บริษัทสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง หัวหน้าแผนก, ผู้จัดการฝ่าย, ผู้จัดการโรงงาน, ผู้จัดการทั่วไป
3. ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของพนักงานของกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด แต่ละคนแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์
4. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะทั่วไปทางด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และ บริษัทที่สังกัด ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
5. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) หมายถึง กระบวนการซึ่งเป็นแนวทางที่แสดงถึงการรับผิดชอบต่อสังคมในการแสดงความเอาใจใส่ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุก ๆ ส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กร ของกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
6. สิทธิมนุษยชน (Human Right) หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือตามกฎหมายไทย หรือตามสนธิสัญญาที่ประเทศไทยมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตาม (พระราชบัญญัติ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. 2542 : มาตรา 3) ที่มีอยู่ในกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
7. สิทธิด้านแรงงาน (Employee Right) หมายถึง สิทธิคนงาน โดยกำหนดมาตรการกลางด้านแรงงานสากลและอนุสัญญาด้านแรงงานได้พัฒนา รับรองสิทธิขั้นพื้นฐานดังที่ร่างไว้ในกฎบัตรนานาชาติ ที่มีอยู่ในกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
8. การรักษาสิ่งแวดล้อม (Environment Protection) หมายถึง การดูแลสิ่งแวดล้อมจากผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด โดยองค์กรนั้นจะต้องดูแลป้องกันทั้งผลกระทบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง ผ่านการพัฒนาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องจากการให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ในกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

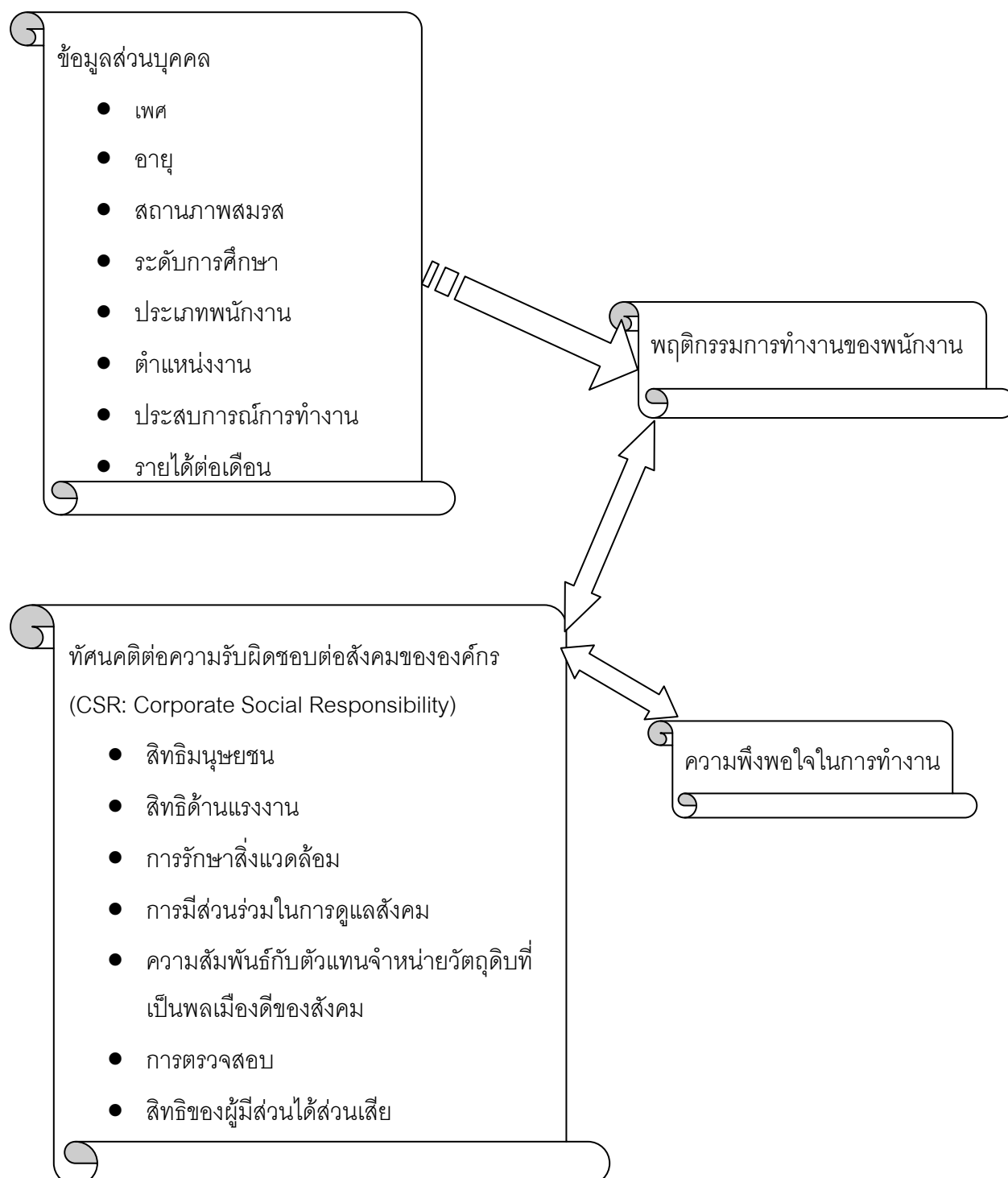
9. การมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม (Community Involvement) หมายถึง กิจกรรมที่องค์กรจัดให้เกิดขึ้นแก่ชุมชนเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน ให้ความรู้แก่ชุมชน โดยผ่านทางองค์กร หรือ สนับสนุนให้มีการทำผ่านพนักงานในการอาสาเข้าไปมีส่วนร่วม ของกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
10. ความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายวัตถุดิบที่เป็นพลเมืองดีของสังคม (Supplier Relation) หมายถึง การที่บริษัทจะไม่เข้าไปข้องเกี่ยวกับบริษัทที่จัดจำหน่ายวัตถุดิบที่มีการผลิตที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม
11. การตรวจสอบ (Monitoring) หมายถึง การตรวจสอบ ประเมินผล และรายงาน ซึ่งประกอบด้วย ผลจากกิจกรรม ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมที่ได้มีการดำเนินของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด โดยที่เป็นระบบที่สามารถตรวจสอบได้
12. สิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Right) หมายถึง การคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ในการวางแผนดำเนินการในเรื่องของการออกนโยบาย และวางแผนดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ของ กลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
13. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาพความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีทัศนคติต่อการทำงานหรือทัศนคติของพนักงานที่เอื้อประโยชน์ต่องานของเขา ซึ่งเกิดจากการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
14. พฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน หมายถึง การแสดงออกของบุคคลทางพฤติกรรมของบุคคลจากองค์ประกอบ ของตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวของบุคคลนั้นซึ่งเกิดจากการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

กรอบความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพ ไทยอุตสาหกรรม จำกัด นั้นสามารถกำหนดแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต้น กับ ตัวแปรตาม ในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด แตกต่างกัน
2. ด้านทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
3. ด้านทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด โดยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
5. ประวัติกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ (พรทิพย์ วรภิเษกาท. 2529 : 312 –315)

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่มีอายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การวิจัยโดย ซี.เมเบิล (C.Maple) และไอ แอล เจนิส และดีเรฟ (I.L.Janis; & D.Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือนำน้ำจิตใจของคน จะยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัย

ต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่าภาษาใหม่ ๆ แปลก ๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมในการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538 : 41)

คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้ (ปรเม สตะเวทิน. 2533 : 112)

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการจะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, Goldwater; & Yates. 1980 : P87; อ้างอิงจาก ปรเม สตะเวทิน. 2533 : 112)

นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระวังระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพล อย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันนั้น มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานขององค์กร

2. แนวคิดที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)

ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)

อสมมา มังกรชัย (2549 : 61) ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) คือความมุ่งมั่นหรือพันธสัญญาขององค์กรธุรกิจในการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องโดยยึดหลักจริยธรรมในการทำธุรกิจ โดยครอบคลุมในทุกมิติ

สุพานี สุษฎฐวานิช (2544:36) ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นข้อผูกพันขององค์การธุรกิจที่มีต่อสังคม ซึ่งเป็นความสมัครใจ (Voluntary) ขององค์การธุรกิจเอง อันเนื่องมาจากผู้บริหารและองค์การมีจิตสำนึกที่ต้องการเป็นประชากรที่ดีของสังคม (Good Corporate Citizenship) เพื่อช่วยสร้างคุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้ดียิ่งขึ้นความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมนี้จะเคลื่อนจากความรับผิดชอบต่อตามวิถีปฏิบัติของธุรกิจไปสู่ความรับผิดชอบต่อตามกฎหมาย และตามหลักจริยธรรม จนถึงเต็มใจรับผิดชอบต่อโดยสมัครใจ

Meeting changing expectation(1998 : 3) ได้มีการสรุปในเอกสารการประชุมไว้ว่าไม่มีความหมายที่เป็นสากลในเรื่องของ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) แต่ในความหมายกว้าง ๆ คือการที่บริษัทได้ดำเนินงานอย่างถูกกฎหมายและประกอบกิจการโดยสำนึกในความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งได้มีการตอบแทนคืนแก่สังคมอย่างเหมาะสม

WBCSD Stakeholder Dialogue on CSR (The Netherlands, Sept 6-8,1998) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) คือ การที่ธุรกิจมีการให้พันธะสัญญาอย่างต่อเนื่องในการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมและเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจในขณะเดียวกันก็ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานรวมถึงครอบครัวแรงงานและชุมชนรอบข้างจนถึงสังคมระดับที่ใหญ่ขึ้น

สถาบันไทยพัฒน์ (2550) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) คือ บรรษัทภิบาล มาจากคำว่า บรรษัท+ บริ (แปลว่า ทั้งหมดออกไป โดยรอบ) + บาล (แปลว่า การปกครอง การรักษา) หมายถึงการดูแลรักษาไม่เฉพาะในส่วนที่เป็นกิจการ แต่ยังแผ่ขยายกว้างออกไปครอบคลุมในส่วนที่เป็นผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดที่อยู่โดยรอบกิจการ ด้วยเจตนาของความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมในฐานะพลเมืองบริษัท(Corporate Citizen) การมีคุณธรรมโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทั้งในและนอกกิจการอย่างเท่าเทียม

องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) (Meeting changing expectation 1998 : 5)

1. สิทธิมนุษยชน (Human Right)
2. สิทธิด้านแรงงาน (Employee Right)
3. การรักษาสีสิ่งแวดล้อม (Environment Protection)
4. การมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม (Community Involvement)
5. ความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี (Supplier Relation)
6. การตรวจสอบ (Monitoring)
7. สิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Right)

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) สามารถกระทำได้ในหลายรูปแบบ (สุพานี สุภะภูวนิช.2544:37)

- การเลือกใช้วัตถุดิบต่าง ๆ ที่ไม่ทำลายสภาพแวดล้อม (Environmental Friendly) เช่น ไม่ใช้กระป๋องแบบสเปย์ ไม่ใช้โฟมในการบรรจุภัณฑ์ ลดการฟอกย้อมต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็น ไม่ใช้วัตถุดิบที่ไม่ย่อยสลายในธรรมชาติ

ตัวอย่าง เช่น พูจิตตี้ (ประเทศไทย) เป็นบริษัทที่ทำการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ได้มีการยกเลิกการใช้สารทำลายชั้นโอโซนทั้งหมดในกระบวนการผลิตตั้งแต่ปี 2539 เป็นต้นมา และในด้านการลดปริมาณของเสียบริษัทฯ มีนโยบายในการ Recycle วัสดุต่าง ๆ ตั้งแต่ปี 2539 ทำให้สามารถนำของเสียกลับมาใช้ใหม่ได้ถึง 60% ซึ่งนโยบายทางด้านสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้บริษัทได้รับรางวัลอุตสาหกรรมดีเด่น ด้านสิ่งแวดล้อมในปี 2542

- การช่วยเหลือสังคมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น โครงการกรีนเน็ต ของบริษัทบางจาก โครงการถนนสีขาว ของบริษัทโตโยต้า โครงการปลูกป่า และโครงการก่อสร้างห้องสมุดของ การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย โครงการก่อสร้างโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ของหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ เป็นต้น

ความรับผิดชอบต่อสังคมจะทำให้ธุรกิจต้องมีต้นทุนที่สูงขึ้น (Extra Costs) แต่ขณะเดียวกันธุรกิจก็จะได้รับประโยชน์หลายอย่าง ดังนี้

1. เป็นการสร้างภาพลักษณ์ หรือภาพพจน์ที่ดีให้เกิดธุรกิจ (Corporate Image) ทำให้ได้รับการยอมรับจากสังคม และมีความแตกต่างไปจากคู่แข่งขั้นได้ เช่น บริษัท พูจิตสิก (ประเทศไทย)

2. เป็นการลงทุนในระยะยาวที่ธุรกิจจะทำในที่สุดสิ่งที่ดีควรจะทำต่าง ๆ ในวันนี้ ทำให้ไม่เกิดปัญหาในวันข้างหน้า ซึ่งโดยปกติต้นทุนของการแก้ไขก็มักจะแพงกว่าต้นทุนในการป้องกัน

3. โครงการบางอย่าง เช่น การให้ทุนการศึกษา ก็จะเป็นกลไกในการช่วยสร้างบุคลากรเพื่อนป้อนกลับมาสู่ธุรกิจนั้น ๆ ได้ เนื่องจากนักเรียน นักศึกษามักจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อธุรกิจเหล่านั้น อยากจะมาทำงานในธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีภาพลักษณ์ที่ดีในสังคม หรือในการสร้างโรงเรียนของหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ก็จะทำให้มีคนอ่านออกเขียนได้มากขึ้น ก็จะเป็นลูกค้าของไทยรัฐต่อไปในอนาคต

4. การสร้างสรรค์สังคม ช่วยเหลือสังคมและรับผิดชอบต่อสังคมจะช่วยให้ชุมชนและสังคมนั้น ๆ คงอยู่ได้ ถ้าทุกคนทุกฝ่ายไม่ช่วยเหลือกัน มุ่งแต่ผลประโยชน์ของตนเอง ชุมชนก็อยู่ไม่ได้สังคมนั้น ๆ ก็คงอยู่ไม่ได้ ธุรกิจเองก็จะไม่สามารถดำรงอยู่ได้เช่นเดียวกัน

5. ในปัจจุบันนี้การกีดกันทางการค้าได้พัฒนาไปในทิศทางของการต่อต้านการไม่อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และมีกฎระเบียบทางด้านสุขอนามัยที่เข้มงวด และกลุ่มพิทักษ์สิ่งแวดล้อมก็มีบทบาท มีความสำคัญและมีข้อเรียกร้องมากขึ้น ขณะนี้ในประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศจึงได้พัฒนา “ตราสิ่งแวดล้อม” ขึ้นมาเช่น นางฟ้าสีน้ำเงิน (Blue Angel) ของเยอรมันนี้ Environmental Choice ของแคนาดา Ecomask ของญี่ปุ่น และฉลากสีเขียวของไทย เป็นต้น ดังนั้นการร่วมมือและช่วยรักษาสภาพแวดล้อม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รักษาสุขอนามัยจึงเป็นกระแสสังคมที่ธุรกิจคงไม่อาจปฏิเสธได้ ควรจะต้องยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับความต้องการดังกล่าว

6. ทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจการ(Stakeholders) ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า พนักงาน ชััพพลายเออร์ สถาบันการเงิน และผู้ถือหุ้น จะมีความสุข และความพอใจที่พวกเขาได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับ สัมพันธ์ทางธุรกิจกับกิจการที่มีจริยธรรม คำนึงถึงสังคมละรับผิดชอบต่อสังคม และพวกเขาก็จะเห็นในการรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกันไว้ให้คงอยู่ไปให้ยาวนาน

การสร้างจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นในองค์กร

แนวทางโดยทั่วไปจะเริ่มจาก

1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการนำแนวคิดของจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมเข้าเป็นค่านิยมขององค์การสร้างจิตสำนึกของทุกคนในองค์การให้มีค่านิยมร่วมกันในเรื่องนี้
2. นำค่านิยมในเรื่องนี้ไประบุไว้ในภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์การให้ชัดเจน
3. นำค่านิยมนี้ไปปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ
 - การจัดซื้อวัตถุดิบ
 - การผลิตสินค้า
 - การโฆษณาประชาสัมพันธ์
 - การสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน
 - การเลื่อนขั้น และเลื่อนตำแหน่งพนักงาน เป็นต้น

เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ต้องปฏิบัติอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม ละมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ปฏินญาสากล่าวด้วยเรื่อง สิทธิมนุษยชน

ด้วยเหตุที่การยอมรับศักดิ์ศรีประจำตัว และสิทธิที่เสมอกันไม่อาจโอนแก่กันได้ของสมาชิกทั้งปวงแห่งครอบครัวมนุษย เป็นรากฐานของเสรีภาพ ความยุติธรรมและสันติภาพ

ด้วยเหตุที่การเฉยเมยและดูหมิ่นเหยียดหยามสิทธิมนุษยด้วยกันเอง ได้ก่อให้เกิดการกระทำอันโหดร้ายป่าเถื่อนทารุณ กระทบกระเทือนมโนธรรมของมนุษยชาติอย่างรุนแรง โดยเหตุที่ได้มีการประกาศปณิธานสูงสุดของสามัญชนว่า ถึงวาระแห่งโลกแล้วที่มนุษย์จะมีเสรีภาพในการพูด ในความเชื่อถือ และทั้งมีเสรีภาพจากความกลัวและความต้องการ

ด้วยเหตุที่เป็นสิ่งจำเป็นที่สิทธิมนุษยชนควรได้รับการคุ้มครองโดยหลักนิติธรรม ถ้าไม่ต้องการให้มนุษย์ถูกบีบบังคับ ให้หาทางออกโดยการกบฏต่อทรวาษย์และการกดขี่อันเป็นที่พึงสุดทำย

ด้วยเหตุที่เป็นสิ่งจำเป็นที่จะส่งเสริมการพัฒนาความสัมพันธ์อันมิตรระหว่างชาติต่างๆ

ด้วยเหตุที่บรรดาประชาชนแห่งสหประชาชาติได้ยืนยันไว้ในกฎบัตร ถึงความเชื่อมั่นในสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ในศักดิ์ศรีและคุณค่าของตัวบุคคล และความเสมอกันแห่งสิทธิทั้งชายหญิง และได้ตัดสินใจที่จะส่งเสริมความก้าวหน้า ทางสังคมตลอดจนมาตรฐานแห่งชีวิตให้ดีขึ้น มีเสรีภาพมากขึ้น

ด้วยเหตุที่รัฐสมาชิกได้ปฏินญาณที่จะให้ได้มา โดยการร่วมมือกับสหประชาชาติ ซึ่งการส่งเสริม การเคารพ และการถือปฏิบัติโดยสากลต่อสิทธิมนุษยชน และเสรีภาพขั้นพื้นฐาน

ด้วยเหตุที่ความเข้าใจตรงกันในเรื่องสิทธิและเสรีภาพ มีความสำคัญยิ่ง เพื่อให้คำปฏินญาณนี้เกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างเต็มเปี่ยม ดังนั้น ณ บัดนี้ สมัชชา จึงขอประกาศให้....

ปฏินญาสากล่าวด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชนนี้ เป็นมาตรฐานร่วมกันแห่งความสำเร็จ สำหรับประชาชนทั้งหลายและประชาชาติทั้งปวง ด้วยจุดประสงค์ที่จะให้ปัจเจกบุคคล ทุกผู้ทุกนามและ

องค์กรของสังคมทุกหน่วย โดยการรำลึกเสมอถึงปฏิญญานี้ พยายามสั่งสอนและให้การศึกษาเพื่อส่งเสริม การเคารพต่อสิทธิและเสรีภาพเหล่านี้ ด้วยมาตรการที่เจริญก้าวหน้า ทั้งในและระหว่างประเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับและถือปฏิบัติต่อสิทธิเหล่านั้น อย่างเป็นสากลและได้ผล ทั้งในหมู่ประชาชนของรัฐสมาชิกเอง และในหมู่ของประชาชนแห่งดินแดน ที่อยู่ภายใต้ดุลอาณาของรัฐสมาชิกดังกล่าว

ข้อ 1 : มนุษย์ทั้งหลายทั้งหลายเกิดมามีอิสระเสรี เท่าเทียมกันทั้งศักดิ์ศรีและสิทธิ ทุกคนได้รับการประสิทธิประสาทเหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันอย่างฉันพี่น้อง

ข้อ 2 : บุคคลชอบที่จะมีสิทธิและเสรีภาพตามที่ระบุไว้ในปฏิญญานี้ ทั้งนี้โดยไม่มีการจำแนกความแตกต่างในเรื่องใดๆ เช่น เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเห็นทางการเมือง หรือทางอื่นใด ชาติหรือสังคมอันเป็นที่มาเดิม ทพยศิน กำเนิด หรือสถานะอื่นใด

นอกจากนี้การจำแนกข้อแตกต่าง โดยอาศัยมูลฐานแห่งสถานะทางการเมือง ทางดุลอาณา หรือทางเรื่องระหว่างประเทศของประเทศ หรือดินแดนซึ่งบุคคลสังกัดจะทำมิได้ ทั้งนี้ไม่ว่าดินแดนดังกล่าวจะเป็นเอกราช อยู่ในความพิทักษ์ มิได้ปกครองตนเอง หรืออยู่ภายใต้การจำกัดแห่งอธิปไตยอื่นใด

ข้อ 3 : บุคคลมีสิทธิในการดำเนินชีวิต ในเสรีธรรมและในความมั่นคงแห่งร่างกาย

ข้อ 4 : บุคคลใดจะถูกบังคับให้เป็นทาส หรืออยู่ในภาวะจำยอมใดๆมิได้ การเป็นทาสและการค้าทาสจะมีไม่ได้ทุกรูปแบบ

ข้อ 5 : บุคคลใดจะถูกทรมานหรือได้รับการปฏิบัติ หรือลงทัณฑ์ซึ่งทารุณโหด ไร้มนุษยธรรม หรือเหยียดหยามเกียรติมิได้

ข้อ 6 : ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับ การยอมรับว่าเป็นบุคคลในกฎหมาย ไม่ว่า ณ ที่ใดๆ

ข้อ 7 : ทุกคน ต่างเสมอกันในกฎหมายและชอบที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ ทุกคนชอบที่จะได้รับการคุ้มครองอย่างเสมอหน้าจากการเลือกปฏิบัติใดๆ อันเป็นการล่วงละเมิดปฏิญญานี้ และต่อการยุยงส่งเสริมให้เกิดการเลือกปฏิบัติเช่นนั้น

ข้อ 8 : บุคคลมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาอย่างได้ผล โดยศาลแห่งชาติซึ่งมีอำนาจเนื่องจากการกระทำใดๆ อันละเมิดต่อสิทธิขั้นมูลฐาน ซึ่งตนได้รับจากรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมาย

ข้อ 9 : บุคคลใดจะถูกจับ กักขัง หรือเนรเทศโดยพลการมิได้

ข้อ 10 : บุคคลชอบที่จะเท่าเทียมกันอย่างบริบูรณ์ ในอันที่จะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมและเปิดเผย โดยศาลที่เป็นอิสระและ ไร้อคติ ในการวินิจฉัยชี้ขาดสิทธิและหน้าที่ ตลอดจนข้อที่ตนถูกกล่าวหาใดๆ ทางอาญา

ข้อ 11 :

(1) บุคคลที่ถูกกล่าวหาด้วยความผิดทางอาญา มีสิทธิที่จะได้รับการสันนิษฐานไว้ก่อนว่าบริสุทธิ์ จนกว่าจะมีการพิสูจน์ว่า มีความผิดตามกฎหมาย ในการพิจารณาโดยเปิดเผย ณ ที่ซึ่งตนได้รับ หลักประกันทั้งหมดที่จำเป็นในการต่อสู้คดี

(2) บุคคลใดจะถูกถือว่ามีความผิดอันมีโทษทางอาญาใดๆ ด้วยเหตุที่ตนได้กระทำหรือละเว้น การกระทำใดๆ ซึ่งกฎหมายของประเทศหรือกฎหมายระหว่างประเทศ ในขณะที่ได้กระทำนั้นมิได้ถูกระบุว่ามีความผิดทางอาญามีได้ และโทษที่จะลงแก่บุคคลนั้นหนักกว่าโทษที่ใช้อยู่ในขณะที่การกระทำ ความผิดทางอาญานั้นเกิดขึ้นมิได้

ข้อ 12 : การเข้าไปสอดแทรกโดยพลการในกิจส่วนตัว ครอบครัว เคหสถาน การส่งข่าวสาร ตลอดจนการโจมตีต่อเกียรติยศและ ชื่อเสียงของบุคคลนั้นจะทำได้ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายจากการสอดแทรก และการโจมตีดังกล่าว

ข้อ 13 :

(1) บุคคลมีสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและในถิ่นที่อยู่ภายในขอบเขตดินแดนของแต่ละรัฐ

(2) บุคคลมีสิทธิที่จะเดินทางออกนอกประเทศใดๆ รวมทั้งของตนเอง และมีสิทธิที่จะกลับสู่บ้านเกิดเมืองนอน

ข้อ 14 :

(1) บุคคลมีสิทธิที่จะแสวงหาและพักพิงในประเทศอื่นๆ เพื่อลี้ภัยจากการถูกกดขี่ข่มเหง

(2) สิทธินี้จะถูกกล่าวอ้างมิได้ในกรณีการฟ้องคดี ซึ่งโดยมาจากความจริงเกิดจากความผิดที่ไม่ใช่ เรื่องทางการเมือง หรือจากการกระทำที่ขัดต่อความมุ่งประสงค์และหลักการของสหประชาชาติ

ข้อ 15 :

(1) บุคคลมีสิทธิในการถือสัญชาติ

(2) การถอนสัญชาติโดยพลการ หรือปฏิเสธสิทธิที่จะเปลี่ยนสัญชาติ ของบุคคลใดนั้น จะกระทำมิได้

ข้อ 16 :

(1) ชายหญิงเมื่อเจริญวัยบริบูรณ์แล้ว มีสิทธิที่จะสมรสและสร้างครอบครัว โดยไม่มีการจำกัดใดๆ เนื่องจาก เชื้อชาติ สัญชาติ หรือศาสนา บุคคล ชอบที่จะมีสิทธิเท่าเทียมกันในเรื่องการสมรส ในระหว่างการสมรส และในการขาดจากการสมรส

(2) การสมรสจะกระทำได้โดยการยินยอมอย่างเสรี และเต็มใจ ของคู่ที่ตั้งใจจะกระทำการสมรส

(3) ครอบครัวคือ กลุ่มซึ่งเป็นหน่วยทางธรรมชาติและพื้นฐานทางสังคม และชอบที่จะได้รับความคุ้มครองโดยสังคมและรัฐ

ข้อ 17 :

- (1) บุคคลมีสิทธิในการเป็นเจ้าของทรัพย์สินโดยลำพังตนเอง และโดยการร่วมกับผู้อื่น
- (2) การยึดเอาทรัพย์สินของบุคคลใดไปเสียโดยพลการจะกระทำมิได้

ข้อ 18 : บุคคลมีเสรีภาพทางความคิด มโนธรรม และศาสนา สิทธินี้รวมถึงเสรีภาพที่จะเปลี่ยนศาสนา หรือความเชื่อ และเสรีภาพที่จะแสดงให้ศาสนาหรือความเชื่อประจักษ์ในรูปแบบการสั่งสอน การปฏิบัติกิจ การเคารพสักการะบูชา สวดมนต์ และพิธีกรรม ไม่ว่าจะโดยลำพังตนเอง หรือร่วมกับผู้อื่นในประชาคม ในที่สาธารณะหรือในที่ส่วนตัว

ข้อ 19 : บุคคลมีสิทธิและเสรีภาพในความเห็น และการแสดงออก สิทธินี้รวมถึงเสรีภาพที่จะยึดมั่น ในความคิดเห็นโดยปราศจากการสอดแทรก และที่จะแสวงหารับ ตลอดจนการแจ้งข่าว รวมทั้งความคิดเห็นโดยผ่านสื่อใดๆ โดยมีต้องคำนึงถึงเขตแดน

ข้อ 20 :

- (1) บุคคลมีสิทธิและเสรีภาพในการชุมนุม และสมาคมโดยสงบ
- (2) การบังคับให้บุคคลเป็นเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมจะกระทำมิได้

ข้อ 21

- (1) บุคคลมีสิทธิที่จะเข้าร่วมในรัฐบาลของตนไม่ว่าจะโดยหรือผู้แทนที่ผ่านการเลือกอย่างเสรี
- (2) บุคคลมีสิทธิที่จะเข้าถึงการบริการสาธารณะในประเทศของตน
- (3) เจตจำนงของประชาชน จะเป็นฐานอำนาจของรัฐบาล เจตจำนงนี้จะแสดงออกโดยการเลือกตั้ง เป็นครั้งเป็นคราวอย่างแท้จริง โดยการให้สิทธิออกเสียงอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมและโดยการลงคะแนนลับ หรือโดยวิธีการลงคะแนนอย่างเสรี

ข้อ 22 : ในฐานะสมาชิกของสังคม ด้วยความเพียรพยายามของชาติตลอดจนความร่วมมือระหว่างประเทศ และโดยสอดคล้องกับการจัดระเบียบและทรัพยากรของแต่ละรัฐบุคคลมีสิทธิในความมั่นคงทางสังคม และชอบที่จะได้รับผลแห่งสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งจำเป็นต่อศักดิ์ศรีและการพัฒนาบุคลิกภาพ อย่างเสรีของตน

ข้อ 23 :

- (1) บุคคลมีสิทธิที่จะทำงาน และเลือกงานอย่างเสรี และมีสภาวะการทำงานที่ยุติธรรมและพอใจ ที่จะได้รับการคุ้มครองจากการว่างงาน
- (2) บุคคลมีสิทธิที่จะรับค่าตอบแทนเท่ากัน สำหรับการทำงานที่เท่ากัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติใดๆ

(3) บุคคลที่ทำงานมีสิทธิในรายได้ซึ่งยุติธรรม และเอื้อประโยชน์เพื่อเป็นประกันสำหรับตนเอง และครอบครัวให้การดำรงชีพมีค่าควรแก่ศักดิ์ศรี ของมนุษย์ และถ้าจำเป็นก็ชอบที่จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมอื่นๆ เพิ่มเติม

(4) บุคคลมีสิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของตน

ข้อ 24 : บุคคลมีสิทธิในการพักผ่อนและเวลาว่าง รวมทั้งการจำกัดเวลาทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล และมีวันหยุดเป็นครั้งคราวที่ได้รับค่าตอบแทน

ข้อ 25 :

(1) บุคคลมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่เพียงพอสำหรับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับตนเองครอบครัว รวมทั้งอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาลและบริการทางสังคมที่จำเป็น และสิทธิในความมั่นคงในกรณีว่างงาน เจ็บป่วย ทูพพลภาพ เป็นหม้าย วัยชรา หรือการขาดปัจจัยในการเลี้ยงชีพ อันใดในพฤติการณ์อันเกิดจากที่ตนควบคุมได้

(2) มารดาและบุตรชอบที่จะได้รับการดูแลและความช่วยเหลือเป็นพิเศษ เด็กทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นบุตรในหรือนอกสมรส ย่อมได้รับการคุ้มครอง ทางสังคมเช่นเดียวกัน

ข้อ 26 :

(1) บุคคลมีสิทธิในการศึกษา การศึกษาจะเป็นสิ่งที่ให้ประโยชน์โดยไม่คิดมูลค่า อย่างน้อยที่สุดในขั้นประถมศึกษา และขั้นพื้นฐาน ขั้นประถมศึกษาให้เป็นการศึกษาภาคบังคับ ขั้นเทคนิคและประกอบอาชีพเป็นการศึกษาที่ต้องจัดให้มีโดยทั่วไป ขั้นสูงสุดเป็นขั้นที่จะเปิดให้ทุกคนเท่ากันตามความสามารถ

(2) การศึกษาจะมุ่งไปทางการพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์อย่างเต็มที่ เพื่อเสริมพลังการเคารพสิทธิมนุษยชน และเสริมภาพขั้นพื้นฐานให้แข็งแกร่ง และมุ่งเสริมความเข้าใจ ชันติและมิตรภาพระหว่างประชาชาติ กลุ่มเชื้อชาติและศาสนา และจะมุ่งขยายกิจกรรมของสหประชาชาติเพื่อธำรงสันติภาพ

(3) ผู้ปกครองมีสิทธิก่อนผู้อื่นที่จะเลือกชนิดของการศึกษา สำหรับบุตรหลานของตน

ข้อ 27 :

(1) บุคคลมีสิทธิที่จะเข้าร่วมการใช้ชีวิตทางวัฒนธรรมในประชาคมอย่างเสรี ที่จะพึงพอใจในศิลปะและมีส่วนในความคืบหน้า และผลประโยชน์ทางวิทยาศาสตร์

(2) บุคคลมีสิทธิในการได้รับการคุ้มครองประโยชน์ทางด้านศีลธรรม และทางวัตถุอันเป็นผลได้จากการประดิษฐ์ทางวิทยาศาสตร์ วรรณกรรม และศิลปะที่ตนเป็นเจ้าของ

ข้อ 28 : บุคคลชอบที่จะได้รับประโยชน์จากระเบียบสังคมและระหว่างประเทศ อันจะอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิและเสรีภาพบรรดาที่ได้รับไว้ใน ปณญานี้ทำได้อย่างเต็มที่

ข้อ 29 :

(1) บุคคลมีหน้าที่ต่อประชาคมอันเป็นที่เดียวซึ่งบุคลิภาพของตนจะพัฒนาได้อย่างเสรีเต็มความสามารถ

(2) ในการใช้สิทธิและเสรีภาพบุคคลต้องอยู่ภายใต้เพียงเช่นที่จำกัดโดยกฎหมายเฉพาะเพื่อความมุ่งประสงค์ ให้ได้มาซึ่งการยอมรับ และเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของศีลธรรม ความสงบเรียบร้อยของประชาชน และสวัสดิการโดยทั่วไป ในสังคมประชาธิปไตย

(3) สิทธิและเสรีภาพเหล่านี้ มิว่าด้วยกรณีใด จะใช้ขัดกับความมุ่งประสงค์และหลักการ ของสหประชาชาติไม่ได้

ข้อ 30 : ข้อความต่างๆตามปณญานี้ ไม่เปิดช่องที่จะแปลความได้ว่า ให้สิทธิใดๆแก่รัฐ กลุ่มชนหรือบุคคลใดๆ ที่จะประกอบกิจกรรม หรือกระทำการใดๆ อันมุ่งต่อการทำลายสิทธิและเสรีภาพใดๆ ที่ได้รับไว้ในบทบัญญัติฉบับนี้.

สิทธิมนุษยชนของลูกจ้าง

สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิที่ทุกคนได้มาในฐานะที่ได้เกิดมาเป็นมนุษย์ สิทธิบางประการอาจมีการกำหนดไว้ในกฎหมาย บางอย่างผู้บริหารประเทศอาจปฏิเสธไม่ยอมรับ โดยมีเหตุผลข้ออ้างต่าง ๆ กัน ในการปฏิเสธสิทธิโดยธรรมชาติของพลเมืองของตน แม้ว่าการสหประชาชาติ โดยสมัชชาใหญ่จะได้ลงมติรับรองว่ามนุษย์มีสิทธิหลายอย่างติดตัวมาแต่กำเนิด โดยเรียกสิทธิเหล่านั้นว่า สิทธิมนุษยชน (Human Right) ถึงขั้นที่มีการประกาศปณญานสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน Universal Declaration of Human Rights) เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ.1948 โดยมีนานาประเทศให้การรับรอง

แต่เมื่อพิจารณาสิทธิมนุษยชนที่บางประเทศได้รับหลักการมากำหนดไว้ในกฎหมายของตน กับสภาพข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติ นั้น มักจะพบความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือในทางปฏิบัติ นั้น บุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมด้อยกว่าบุคคลอื่นมักตกอยู่ในฐานะเสียเปรียบ ไม่สามารถได้รับหรือใช้สิทธิที่แม้แต่กฎหมายก็รับรองไว้ได้อย่างเต็มภาคภูมิ ในกรณีนี้ที่เลือกทำการวิจัยนี้คือกรณีของแรงงานผู้ประกอบอาชีพในฐานะลูกจ้างในประเทศไทย

ปณญานสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

มีบทบัญญัติคุ้มครองสิทธิของบุคคลที่จะได้รับการประกันทางสังคม โดยมาตรา 22 รับรองสิทธิในการทำงาน ในการเลือกอาชีพ มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม ได้รับค่าจ้างที่สมควร

มาตรา 23 รับรองสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน มีสิทธิเลือกรับจ้างทำงานโดยอิสระเสรีมีสิทธิได้รับการประกันความมั่นคงในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิต

มาตรา 24 ให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนเป็นระยะเวลานานพอสมควรโดยได้รับค่าจ้างการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างดังกล่าวข้างต้น อาจแยกเป็นสองส่วนคือ

- Freedom of Labour หรือเสรีภาพเฉพาะตัวของลูกจ้าง
- Freedom of Association หรือเสรีภาพที่ลูกจ้างจะรวมกลุ่มและใช้สิทธิของกลุ่มเพื่อผลประโยชน์ของตน

สิทธิเสรีภาพเฉพาะตัวของลูกจ้าง มีหลักการทั่วไปคือ

- การมีสิทธิที่จะเลือกทำงาน หรือ เลือกประกอบอาชีพที่ตนพอใจ
- การมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองจากการบังคับใช้แรงงาน
- การมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติ
- การมีสิทธิที่จะได้รับบริการจากรัฐที่เกี่ยวกับการมีงานทำและการคุ้มครองแรงงาน

สิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มและเป็นสมาชิก จะหมายถึงการที่ลูกจ้างในฐานะที่เป็นผู้ขาดอำนาจต่อรอง สามารถใช้สิทธิโดยปราศจากการแทรกแซงขัดขวางจากรัฐบาลและ/หรือนายจ้าง เพื่อก่อตั้งหรือร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และใช้อำนาจต่อรองของสหภาพแรงงานเรียกร้องให้มีการปรับปรุงผลประโยชน์และสภาพการจ้างให้เหมาะสมได้ทั้งนี้โดยไม่เป็นการละเมิดต่อกฎหมายลูกจ้างบางอาชีพ เช่น ข้าราชการ พนักงานของรัฐ หรือธุรกิจเอกชนบางประเภทอาจถูกจำกัดสิทธิในข้อนี้ทั้งหมดหรือบางส่วน เช่น ไม่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือจัดตั้งได้แต่ไม่สามารถดำเนินการนัดหยุดงาน

สิทธิมนุษยชนที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นสิทธิพื้นฐานที่มนุษย์พึงมี และเป็นหน้าที่ของรัฐพึงรับรองจัดให้มีและคุ้มครองการใช้สิทธิเหล่านั้น ทั้งนี้ไม่ว่าบุคคลจะเป็นชายหรือหญิง หรือเด็ก รัฐจักต้องดูแลคุ้มครองมิให้มีการจำกัดหรือละเมิดสิทธิของแรงงานหญิงหรือเด็ก เพียงเหตุที่บุคคลเหล่านั้นขาดกำลังหรือความคิดที่จะต่อสู้ขัดขวาง

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ในกรณีของลูกจ้างนั้นยังมีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) เป็นองค์การสำคัญอีกองค์การหนึ่ง ในการพิทักษ์รักษาสหสิทธิของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โดยการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) และการกำหนดอนุสัญญาและข้อแนะต่างๆ ให้ภาคีประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานั้น ๆ รับไปปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของตนให้สอดคล้อง อนุสัญญาที่สำคัญ ๆ ได้แก่

1. อนุสัญญาว่าด้วยการบังคับใช้แรงงาน นานาประเทศได้ประณามการใช้แรงงานทาสและการค้าทาสอย่างรุนแรง สันนิบาตชาติ (League of Nations) ได้เคยกำหนดอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยทาส (International Slavery Convention ค.ศ.1926) เพื่อคุ้มครองมนุษยชาติมิให้ต้องถูกบังคับให้เป็นทาส และต่อมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เน้นให้การคุ้มครองเรื่องนี้ไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยการบังคับใช้แรงงาน (The Forced Labour Convention ค.ศ.1930) แต่ก็มีได้เกิดผลในทางปฏิบัติเท่าที่ควรจนกระทั่งได้มีอนุสัญญาอีกฉบับหนึ่ง ใน ค.ศ.1957 เรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยการกำจัดการบังคับใช้แรงงาน (Abolition of Forced Labour) ถือว่าการบังคับใช้แรงงานเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามที่รับรองไว้ในกฎบัตรสหประชาชาติ และที่ได้ระบุไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนข้อ 4 ความว่า “บุคคลใดจะถูกยึดเป็นทาสหรือต้องภาวะจำยอมมิได้ การเป็นทาสและการค้าทาสเป็นสิ่งต้องห้ามทุกรูปแบบ”

โดยนัยดังกล่าว รัฐเองไม่อาจบังคับใช้แรงงาน

- เพื่อเป็นเครื่องมือทางการเมืองบังคับสั่งสอน หรือลงโทษพลเมืองของตนที่มีหรือแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและอุดมคติทางการเมืองตรงกันข้ามกับระบบการเมือง ระบบสังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศที่เป็นอยู่ในขณะนั้น
- เพื่อเป็นการระดมแรงงานมาใช้กระทำการใด ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเศรษฐกิจ
- เพื่อเป็นวิธีการลงทัณฑ์ทางวินัย
- เพื่อเป็นวิธีการลงโทษผู้ร่วมนัดหยุดงาน
- เพื่อเป็นวิธีเลือกปฏิบัติ (Discriminatory Practices) แก่ผู้หนึ่งผู้ใดเพราะความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนาและฐานะทางสังคมรัฐจะบังคับใช้แรงงานได้ก็แต่โดยเข้าลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้
- เป็นเรื่องที่ทำตามกฎหมายว่าด้วยการเกณฑ์ทหาร และใช้แรงงานในกิจการของทหารโดยแท้จริง
- เป็นการบังคับใช้แรงงานในลักษณะที่เป็นหน้าที่ของพลเมืองในประเทศที่มีการปกครองตนเองโดยสมบูรณ์
- การใช้แรงงานนักโทษที่ถูกลงโทษโดยคำพิพากษาของศาล การใช้แรงงานเช่นนี้จะต้องอยู่ในความควบคุมของพัสดิเรือนจำ จะใช้เพื่อการรับจ้างงานเอกชนมิได้
- การใช้แรงงานเพื่อป้องกันหรือระงับเหตุฉุกเฉินอันอาจเกิดผลเสียหายต่อประเทศ

2. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการร่วมก่อตั้งองค์กรเพื่อการเจรจาต่อรอง (Right to Organize and to Bargain Collectively)

สิทธิเช่นนี้ได้มีการกล่าวไว้ชัดเจนในการปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนตั้งแต่ปี ค.ศ. 1948 และได้มีการกำหนดเป็นอนุสัญญา 2 ข้อ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ

อนุสัญญาที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการต่อตั้งองค์กรและ อนุสัญญาที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการก่อตั้งองค์กรและการร่วมเจรจาต่อรอง อนุสัญญาทั้งสองฉบับมีสาระสำคัญคือ

- ผู้ใช้แรงงานและนายจ้างมีสิทธิก่อตั้งและเข้าร่วมองค์กรของตนเองโดยความสมัครใจเอง และโดยไม่ต้องขออนุญาตใด ๆ ต่อเจ้าพนักงานของรัฐและโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างใด ๆ ทั้งสิ้น
- องค์กรของผู้ใช้แรงงานและองค์กรของนายจ้างมีสิทธิร่างธรรมนูญ ระเบียบ เพื่อปกครองตนเอง มีสิทธิเสรีภาพสมบูรณ์ในการเลือกผู้แทนของตนเอง มีสิทธิจัดการองค์กรหน่วยงาน มีสิทธิบริหารงาน กำหนดกิจกรรมและสร้างโครงการต่าง ๆ โดยตนเอง
- เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องดเว้นไม่เข้าแทรกแซงการใช้สิทธิเสรีภาพของผู้ใช้แรงงานและนายจ้าง โดยองค์กรของผู้ใช้แรงงานและของนายจ้างต้องได้รับความคุ้มครองที่จะไม่ถูกสั่งบังคับให้สลายตัวหรือหยุดดำเนินการชั่วคราว (Dissolved or suspender)
- องค์กรของผู้ใช้แรงงานและของนายจ้าง มีสิทธิรวมตัวในระดับเหนือขึ้นไปในรูปสหพันธ์ (Federation of Confederation) สหพันธ์เหล่านี้มีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรระหว่างประเทศของผู้ใช้แรงงานและของนายจ้าง (Right to affiliate with international organization of workers and employers)
- องค์กรของผู้ใช้แรงงานและของนายจ้าง จะต้องได้รับความคุ้มครองจากการแทรกแซงจากองค์กรอีกฝ่ายหนึ่ง หรือจากตัวแทนหรือสมาชิกของแต่ละฝ่ายในการก่อตั้ง (Establishment) การปฏิบัติหน้าที่ (Functioning) และการบริหารงาน (Administration)
- รัฐควรกำหนดมาตรการ เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาและใช้กลไกเพื่อให้เกิดมีการเจรจาโดยสมัครใจระหว่างนายจ้าง หรือองค์กรของนายจ้างกับองค์กรของผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับข้อสัญญาและเงื่อนไขในการว่าจ้าง

3. อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการว่าจ้างงาน และการประกอบอาชีพ (Discrimination, Employment and Occupation Convention. 1958)

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศข้อนี้มีที่มาจากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ข้อ 1 ซึ่งรับรองว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมาเท่าเทียมกันในศักดิ์ศรีและมีสิทธิต่าง ๆ ของความเป็นมนุษย์ สามารถสำคัญในเรื่องนี้คือ

- รัฐควรส่งเสริมให้มีมาตรการให้พลเมืองทุกคนมีโอกาสและได้รับการปฏิบัติ โดยเท่าเทียมกันในการว่าจ้างงานและการประกอบอาชีพ โดยมีให้เกิดการเลือกปฏิบัติแก่ผู้หนึ่งผู้ใด
- การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การถือเอาความแตกต่างดังต่อไปนี้เพื่อกีดกันหรือให้การปฏิบัติแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ คือความแตกต่างในเรื่อง เผ่าพันธุ์ สีผิว ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ชาติพันธุ์และวรรณะ อันจะทำให้ความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติ โดยเท่าเทียมกันต้องถูกระงับหรือถูกลบล้างไปโดยสิ้นเชิง

4. อนุสัญญาว่าด้วยการได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกัน (Equal Remuneration. 1951)

อนุสัญญาส่วนนี้มาจากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนข้อ 23 (2) รับรองว่า “บุคคลทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกันสำหรับการทำงานที่เท่ากัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ” สาระสำคัญแห่งการคุ้มครองในข้อนี้คือ

- อัตราค่าจ้างแรงงานจะกำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเพศมิได้ ผู้ใช้แรงงานไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชาย ต้องได้รับค่าจ้างตอบแทนการทำงานในอัตราเดียวกันสำหรับงานที่ทำเท่ากัน ทั้งนี้รัฐบาลของแต่ละประเทศควรกำหนดมาตรการ เพื่อให้มีการจ่ายค่าแรงในอัตราเท่าเทียมกันระหว่างเพศ โดยใช้มาตรการทางกฎหมายภายในของแต่ละประเทศ หรือผ่านกลไกการกำหนดอัตราค่าจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือการเจรจาต่อรอง หรือโดยวิธีต่าง ๆ ที่กล่าวแล้วร่วมกัน ค่าจ้างที่กล่าวถึงนี้หมายถึงค่าตอบแทนทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

5. อนุสัญญาว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของการประกันสังคม (Minimum Standards of Social Security. 1952)

อนุสัญญาข้อนี้มีความสืบเนื่องมาจากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนข้อ 22 รับรองว่า “บุคคลทุกคนในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคม มีสิทธิได้รับการประกันสังคม และมีสิทธิที่จะทำให้เกิดการยอมรับปฏิบัติในสังคม เพื่อให้บรรลุถึงสิทธิของตนในทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม สิทธิเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเกียรติศักดิ์และการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้ใช้แรงงานอย่างมีอิสระเสรี ทั้งนี้โดยอาศัยความพยายามของรัฐ และใช้ทรัพยากรของรัฐที่มีอยู่ และโดยความร่วมมือระหว่างประเทศเป็นสำคัญ

มาตรา 25 (1) ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ระบุอีกด้วยว่า “บุคคลทุกคนมีสิทธิได้รับมาตรฐานะการครองชีพอันเพียงพอแก่สุขภาพสวัสดิภาพของตนเองและครอบครัว รวมทั้งมีสิทธิได้อาหาร เครื่องนุ่งห่ม บ้านที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล สวัสดิการทางสังคมที่จำเป็นอื่น ๆ มีสิทธิที่จะได้หลักประกันในกรณีเกิดการว่างงาน เจ็บป่วย ทูพพลภาพ เป็นหม้าย แก่ชรา หรือตกอยู่ในสภาพขาดแคลนปัจจัยดำรงชีวิต เมื่อสภาพขาดแคลนปัจจัยนั้นอยู่นอกเหนืออำนาจการควบคุมของตน”

เมื่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศนำสาระสำคัญแห่งปฏิญญาสากล ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนมา กำหนดเป็นอนุสัญญาว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำสุดของการประกันสังคม จึงได้กำหนดมาตรการและสิทธิ ขั้นต่ำสุด ซึ่งผู้ใช้แรงงานพึงได้รับจากการประกันสังคม เช่น การรักษาพยาบาล (Medical Care) การ ประกันผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานเมื่อเกิดการเจ็บป่วย (Sickness Benefit) เมื่อเกิดการว่างงาน (Unemployment Benefit) เมื่อถึงวัยชรา (Old-Age Benefit) เมื่อได้รับอันตรายจากการทำงาน (Injury Benefit) การประกันผลประโยชน์ให้แก่ครอบครัวผู้ใช้แรงงาน การประกันผลประโยชน์ผู้ใช้ แรงงานที่เป็นสตรีมีครรภ์และคลอดบุตร (Maternity Benefit) การประกันผลประโยชน์ของผู้ใช้ แรงงานที่ยังไม่สามารถทำงานได้ภายหลังการเจ็บป่วย การประกันผลประโยชน์ของภรรยาและบุตร ของผู้ใช้แรงงานที่ถึงแก่กรรมในระหว่างที่ยังหาเลี้ยงชีพด้วยตนเองไม่ได้ และขาดที่พึ่ง

6. อนุสัญญาที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน (Employment Policy Convention NO. 122)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศรับรองอนุสัญญานี้ในปี 1964 โดยสืบเนื่องมาจากปฏิญญา สากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ข้อ 23 (1) “บุคคลทุกคนมีสิทธิได้งานทำ มีสิทธิเลือกกรับจ้างทำงานโดย อิสระเสรี มีสิทธิได้ทำงานโดยมีค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ ของตน มีสิทธิได้รับการประกันการว่างงานหรือประกันการไม่มีงานทำ” เป็นสิทธิเรียกร้องทางศีลธรรม ที่ผู้ใช้แรงงานจะเรียกร้องเอาจากระบบเศรษฐกิจมากกว่าที่จะเป็นสิทธิอันสามารถบังคับได้ตาม กฎหมาย

สิทธิมนุษยชนของลูกจ้างในกฎหมายไทย

การที่ประเทศไทยมิได้ให้สัตยาบันปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ประเทศไทยจึง สามารถที่จะกำหนดข้อกฎหมายให้แตกต่างไปจากหลักการที่กล่าวแล้วก็ได้ หรือเมื่อบรรจุหลักการต่าง ๆ ลงในกฎหมายของประเทศแล้วก็อาจมีการละเมิดหรือยกเลิกข้อกำหนดเหล่านั้นเสียก็ได้ จึงนับได้ว่า ลูกจ้างไทยยังขาดหลักประกันที่แน่นอนในการมีและการใช้สิทธิพื้นฐานเบื้องต้น สิ่งทีพึงระลึกถึงก็คือ การนำหลักการในปฏิญญาสากลมากำหนดไว้ในกฎหมายของประเทศนั้นมิเป็นการเพียงพอ รัฐบาล จะต้องดำเนินการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสิทธิเหล่านั้นแก่ประชาชน ควบคุมดูแลกลไกของรัฐให้ คุ่มครองประชาชนให้สามารถใช้สิทธิเหล่านั้นได้อย่างเสมอภาค โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในด้าน พื้นฐานทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ป้องกันมิให้ผู้ที่มีอิทธิพลละเมิดสิทธิอันพึงมีพึงได้ของบุคคล อื่น

แม้แต่ในด้านอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศไทยก็ได้ดำเนินการให้ สัตยาบันได้เพียง 11 อนุสัญญา ในช่วงเวลาที่เป็นสมาชิกมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2462 จึงทำให้รัฐบาล สามารถบัญญัติกฎหมายหรือเปลี่ยนแปลงกฎหมาย หรือแม้แต่ปล่อยให้การบังคับใช้กฎหมายขาด

ประสิทธิภาพให้มีการละเมิดสิทธิพื้นฐานของลูกจ้างได้เนื่องด้วย โดยแท้จริงแล้วอาจกล่าวได้ว่าหลักการสำคัญ ๆ ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนได้มีการถ่ายทอดมาบัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญของประเทศไทยฉบับต่าง ๆ มากพอสมควร และหลักการในอนุสัญญาต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้ถูกบรรจุไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทยเกือบจะครบถ้วน มีปัญหาแต่เพียงว่าการที่รัฐบาลมิได้ให้สัตยาบันแก่ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และอนุสัญญาแรงงานทำให้รัฐบาลสามารถหาเหตุต่างๆ มาระงับยับยั้งสิทธิต่าง ๆ เหล่านี้เมื่อไรก็ได้หรือไม่ดำเนินการอย่างจริงจังเพื่อส่งเสริมให้แรงงานทุกอาชีพได้รับและใช้สิทธิต่าง ๆ นั้นอย่างเสมอภาคกัน

1. สิทธิลูกจ้างตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับ พ.ศ.2517 ซึ่งถือกันว่าเป็นฉบับที่เป็นประชาธิปไตยมากที่สุด ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของลูกจ้างไว้ดังนี้

“มาตรา 37 การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งบัญญัติให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะการรบ หรือการสงคราม หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก

มาตรา 44 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพเช่นนี้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

มาตรา 47 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการเดินทางและเสรีภาพในการเลือกถิ่นที่อยู่ภายในราชอาณาจักร

การจำกัดเสรีภาพเช่นนี้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อความมั่นคงของรัฐหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือการผังเมือง หรือเพื่อสวัสดิภาพของผู้เยาว์

การเนรเทศบุคคลผู้มีสัญชาติไทยออกนอกราชอาณาจักรจะกระทำมิได้

มาตรา 48 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การจำกัดเสรีภาพเช่นนี้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อความมั่นคงของรัฐหรือเศรษฐกิจแห่งชาติหรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือการผังเมือง

มาตรา 89 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำและได้รับค่าแรงตอบแทนตามควรแก่
อัตรา และคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปโดยเป็นธรรม และพึงจัดให้ผู้ทำงานรับจ้างมีความมั่นคง
ก้าวหน้าในการทำงานและมีหลักประกันเมื่อเจ็บป่วยและชราภาพ

มาตรา 90 รัฐพึงจัดให้บุคคลทุพพลภาพมีงานทำตามความสามารถและความเหมาะสม”

กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พ.ศ.2521 มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องดังนี้

“มาตรา 4 บุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองอย่างเสมอภาคกัน ภายใต้รัฐธรรมนูญโดยไม่
คำนึงถึงเชื้อชาติหรือศาสนา

มาตรา 31 ห้ามการบังคับใช้แรงงาน

มาตรา 36 บุคคลย่อมมีสิทธิที่จะชุมนุมกันโดยสงบ และปราศจากอาวุธ

มาตรา 37 บุคคลย่อมมีสิทธิก่อตั้ง สมาคม สหภาพ สหกรณ์ หรือกลุ่มคณะตามข้อกำหนด
ของกฎหมาย

มาตรา 71 รัฐจะต้องส่งเสริม สนับสนุนงานด้านสังคมของรัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดสวัสดิการ
และความเป็นสุขแก่ประชาชน

มาตรา 72 รัฐจะต้องจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์และการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรม

มาตรา 73 รัฐจะต้องสนับสนุนให้ประชาชนในวัยทำงานได้งานทำที่เหมาะสมและให้การ
คุ้มครองแรงงานอย่างเป็นธรรม”

หลักการต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญของไทยนี้ได้ปรากฏอยู่ในประกาศ
กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
2518 ซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไป

2. สิทธิลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สำหรับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่บัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานในส่วนที่เป็นสิทธิเฉพาะตัว
ได้กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 ออกตามความใน
ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 มีสาระสำคัญที่เป็นการควบคุม มิให้นายจ้างละเมิดสิทธิของลูกจ้างใน
หลายประการ คือ

- การกำหนดเวลาทำงาน ซึ่งกำหนดให้นายจ้างใช้งานลูกจ้างไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง
สำหรับอุตสาหกรรม และไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง สำหรับพาณิชยกรรม ส่วนงานที่อา
จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง
- เวลาพัก วันหยุด วันลาป่วย วันลาพักผ่อน กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้าง
จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง มีวันหยุดประจำสัปดาห์

อย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งวัน มีวันหยุดตามประเพณีนิยามปีละ 13 วัน และให้มีสิทธิลาพักผ่อนได้ปีละ 6 วันทำงาน ลาป่วยได้ปีละ 30 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างปกติ

- การคุ้มครองแรงงานหญิง ได้มีเงื่อนไขพิเศษเพื่อการคุ้มครองมิให้มีการใช้แรงงานสตรีในลักษณะงานที่ไม่เหมาะสม หรืออาจเป็นอันตรายได้ง่าย เช่น ห้ามนายจ้างรับหญิงซึ่งอายุต่ำกว่าสิบแปดปีที่ยังมิได้สมรสเข้าทำงาน ในสถานเต็นรำ อบาบ นวด โรงแรม ฯลฯ ให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์ลาคลอดโดยได้ค่าจ้างเต็ม ครั้งละ 30 วัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง
- การใช้แรงงานเด็ก ห้ามรับเด็กอายุต่ำกว่า 12 เข้าทำงานเป็นลูกจ้างแต่เด็กอายุระหว่าง 12-15 อาจรับเข้าทำงานบางประเภทได้เมื่อได้รับอนุญาตจากกรมแรงงานรวมทั้งข้อห้ามอื่น ๆ เพื่อเป็นการคุ้มครองป้องกันภัยอันอาจเกิดแก่ผู้เยาว์
- การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด มีการกำหนดเงื่อนไขการจ่ายทั้งด้านระยะเวลาและอัตราสอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- สิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง ทั้งด้านเงินชดเชยการเลิกจ้าง เงินทดแทนการเจ็บป่วยหรือการประสบอุบัติเหตุที่เกี่ยวกับการทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ

การกำหนดสิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้างไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยนั้น นับได้ว่าครอบคลุมทั่วถึงเช่นเดียวกับกฎหมายแรงงานของนานาประเทศการที่ลูกจ้างยังประสบปัญหาถูกเอารัดเอาเปรียบอยู่ ก็เนื่องมาจากการที่กลไกของรัฐยังขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย ยิ่งกว่านั้นสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและการเมือง โดยทั่วไปยังเอื้ออำนวยแก่ฝ่ายนายจ้างที่จะละเมิดสิทธิของลูกจ้างโดยลูกจ้างขาดความรู้ความสามารถในการฟ้องร้องดำเนินคดี

ที่น่าสังเกตก็มีจำนวนชั่วโมงทำงานที่กฎหมายไทยกำหนดนี้ ยังอยู่ในอัตราที่สูงมาก เมื่อเทียบกับสิ่งที่ถือปฏิบัติกันในประเทศ และข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ถือสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง เป็นมาตรฐาน แม้กระนั้นการควบคุมให้ปฏิบัติตามกฎหมายก็ยังขาดประสิทธิภาพ โรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กหลายแห่ง ยังคงให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาที่กฎหมายกำหนดโดยไม่ยอมจ่ายเงินค่าล่วงเวลา

เมื่อได้มีการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายมากขึ้น ลูกจ้างก็เริ่มได้มีโอกาสต่าง ๆ ครอบคลุมมากขึ้น อย่างไรก็ตาม นายจ้างในหลายกิจการก็ยังคงละเมิดสิทธิลูกจ้างโดยการปฏิเสธการขอใช้สิทธิของลูกจ้างและเช่นเดียวกันลูกจ้างจำนวนไม่น้อย ก็พยายามใช้สิทธิโดยมิชอบ เช่น การลาป่วยเป็นเท็จ เป็นต้น

3. สิทธิลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ลูกจ้างไทยได้ใช้สิทธิตามกฎหมายรัฐธรรมนูญจัดตั้งสหภาพแรงงานของตนตั้งแต่ระยะหลังสงครามโลกครั้งที่สอง การดำเนินการในยุคแรก ๆ ได้ถูกแทรกแซงขัดขวางจากนายจ้างและกลไกของรัฐ และถึงแม้ต่อมาจะได้มีพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ออกมากำหนดให้การคุ้มครองและรับรองสิทธิของลูกจ้าง ในการจัดตั้งและดำเนินการสหภาพแรงงานแล้วก็ตาม การใช้สิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง ก็ยังต้องพบอุปสรรคนานาประการ จนกระทั่งถึงเดือนตุลาคม พ.ศ.2501 สหภาพแรงงานก็ได้ถูกล้มเลิกไปโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2501 โดยประกาศดังกล่าวได้กล่าวหาว่าคอมมิวนิสต์เข้าแทรกแซงยุยงลูกจ้างในทางมิชอบ ทำให้เกิดระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การดำเนินงานเศรษฐกิจ

นับแต่วันที่ 30 ตุลาคม 2501 ถึงวันที่ 16 เมษายน 2515 สิทธิในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ใช้สิทธิการเจรจาต่อรอง การนัดหยุดงานก็ได้ถูกระงับโดยสิ้นเชิง ปล่อยให้ลูกจ้างถูกละเมิดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จนกระทั่งได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ให้กระทรวงมหาดไทยออกประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงาน เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานและจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยใหม่

ในขั้นแรกกระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2515 และได้เปลี่ยนเป็นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในโอกาสต่อมา

กฎหมายฉบับนี้ได้คืนสิทธิการก่อตั้งและดำเนินการสหภาพแรงงานให้ลูกจ้างอีกครั้งหนึ่ง แต่ก็ยังมีข้อจำกัดบางประการ เช่น ไม่ให้ใช้บังคับแก่ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น ราชการของกรุงเทพฯ และกิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (ซึ่งต่อมาได้มีการออกพระราชกฤษฎีกา ยกเว้นไม่ใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์แก่กิจการของธนาคารแห่งประเทศไทยด้วย)

สิทธิของลูกจ้างที่ถูกจำกัด โดยทั่วไปแล้วพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้ให้สิทธิอันพึงมีพึงได้แก่ลูกจ้างตามมาตรฐานทั่วไปของกฎหมายแรงงานในนานาประเทศ มีข้อที่ถูกจำกัดไว้อยู่บ้างได้แก่

ก. สิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้างในกิจการบางประเภท โดยมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ลูกจ้างในกิจการที่ไม่มีสิทธิทำการนัดหยุดงาน คือ การรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท์หรือโทรคมนาคม การผลิตหรือจำหน่ายพลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การประปา การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง กิจการโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล และกิจการอื่นที่กระทรวงมหาดไทยจะกำหนดขึ้นโดยกฎกระทรวงอีกก็ได้ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 2 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2519 ห้ามการนัดหยุดงานในกิจการทุกประเภทของรัฐบาลกิจ กิจการของวิทยาลัยเอกชนและโรงเรียนราษฎร์ กิจการสหกรณ์ กิจการขนส่งทั้งทางบกทาง

น้ำและทางอากาศ รวมถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งที่เกี่ยวข้องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน และกิจการท่องเที่ยวกิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง

คำสั่งห้ามนัดหยุดงานโดยกฎกระทรวงฉบับที่ 2 นี้ยังคงมีผลบังคับใช้อยู่โดยไม่มีที่ท่าว่าจะประกาศยกเลิก

ข. ห้ามการนัดหยุดงานและปิดงานด้างโดยคำสั่งของรัฐมนตรีมหาดไทยในระยะเวลาประกาศใช้กฎอัยการศึก

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 25 ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกคำสั่งในช่วงเวลาที่มีการใช้กฎอัยการศึกให้นายจ้างและลูกจ้างที่มีข้อพิพาทแรงงานนำข้อพิพาทมาสู่การชี้ขาดโดยคณะบุคคลที่รัฐมนตรีกำหนด และในมาตรา 36 ได้ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน

เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2519 ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทยเพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวซึ่งเมื่อพิจารณาให้ลึกซึ้งจะเห็นได้ว่า ได้ก่อให้เกิดความเสียหายเปรียบแก่ลูกจ้างอย่างร้ายแรง เพราะโดยปกติเมื่อเกิดกรณีพิพาทแรงงาน จะมีนายจ้างน้อยรายที่ต้องการปิดงานด้างชั่วคราว เพื่อกดดันลูกจ้างให้ถอนหรือลดข้อเรียกร้อง ยกเว้นนายจ้างที่กำลังประสบปัญหาด้านการผลิตและการตลาด นายจ้างจะพอใจให้มีการชี้ขาดมากกว่าที่จะเห็นการนัดหยุดงานของลูกจ้าง ดังนั้นการห้ามนัดหยุดงานจึงเป็นการลดทอนสิทธิของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างขาดอำนาจต่อรองและทำให้การใช้สิทธิจัดตั้งและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้รับผลกระทบทางอ้อมอย่างมาก

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องห้ามการนัดหยุดงาน จึงได้รับการคัดค้านอย่างต่อเนื่องจากนักวิชาการแรงงาน สหภาพแรงงาน และองค์การของผู้รักความเป็นธรรมทั้งหลาย จนกระทั่งได้มีการประกาศยกเลิกเมื่อวันที่ 27 มกราคม พ.ศ.2524

ค. สิทธิของลูกจ้างในการเลือกผู้แทนของตนเข้าร่วมกรรมการไตรภาคีชุดต่าง ๆ

รัฐบาลได้เน้นหลักการไตรภาคีอยู่เสมอเมื่อกล่าวถึงการคุ้มครองแรงงานและระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ และปรากฏว่ากฎหมายได้ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้แต่งตั้งคณะบุคคลทั้งที่เป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน โดยมีได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ให้แน่ชัดว่า ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างนั้น รัฐมนตรีจะต้องแต่งตั้งจากบุคคลที่องค์การของทั้งสองฝ่ายเลือกมาเท่านั้น ในคณะกรรมการบางชุดจึงเกิดกรณีที่รัฐมนตรีแต่งตั้งบุคคลที่หน่วยงานของรัฐคือ กรมแรงงานเสนอชื่อเป็นผู้แทนนายจ้างหรือผู้แทนลูกจ้าง โดยมีได้ให้โอกาสแต่ละฝ่ายเสนอบุคคลที่ฝ่ายตนเห็นว่าเหมาะสม ในระยะหลัง ๆ เมื่อมีการเรียกร้องคัดค้านจากฝ่ายลูกจ้าง กรมแรงงานก็ได้

จัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างขึ้นก่อนที่จะเสนอชื่อต่อรัฐมนตรี อย่างไรก็ตามก็ดี ก็ถือได้ว่ายังไม่มีหลักประกันที่แน่นอนว่าผู้แทนลูกจ้างจะต้องมาจากการเลือกตั้งในขั้นต้นจากฝ่ายลูกจ้าง แตกต่างจากกรณีของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานซึ่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งศาลแรงงานและการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ได้กำหนดไว้ชัดเจนให้ที่ประชุมสหภาพแรงงาน และที่ประชุมสมาคมนายจ้างเลือกตั้งผู้แทนของแต่ละฝ่าย

ง. สิทธิที่จะมีจำนวนผู้แทนในจำนวนเท่า ๆ กันในกรรมการไตรภาคี

ถึงแม้ว่าการตัดสินใจปัญหาของกรรมการไตรภาคีชุดต่าง ๆ มักจะใช้การชี้แจงข้อเหตุผลต่าง ๆ จนกว่าจะได้มติเป็นเอกฉันท์ (Consensus) จนดูเหมือนว่าการมีผู้แทนมากหรือน้อยมิใช่ปัญหา แต่การที่นายจ้างและลูกจ้างต่างถูกกำหนดให้มีผู้แทนในจำนวนที่น้อยกว่าฝ่ายรัฐบาล ทำให้ลูกจ้างจกเป็นฝ่ายเสียผลประโยชน์อย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายรัฐบาลมิได้รับการแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างแท้จริง แต่เป็นข้าราชการตำแหน่งสูงที่เกษียณอายุแล้วดังเช่นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะต้องวินิจฉัยกรณีข้อร้องเรียนเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญ ๆ ตามมาตรา 23

ตัวอย่างเช่น ในกรณีของคณะกรรมการค่าจ้าง ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ.2515 ข้อ 3 กำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้างชุดหนึ่ง มีจำนวนอย่างน้อยเก้าคน อย่างมากสิบห้าคน โดยให้แต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 3 คน กฎหมายมิได้ให้หลักประกันที่แน่นอน แต่ในทางปฏิบัติคณะกรรมการชุดนี้เป็นไตรภาคีฝ่ายละ 5 คน โดยมาจากการเลือกตั้งเสนอชื่อของแต่ละฝ่ายอย่างถูกต้อง

กรณีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 37 รัฐมนตรีมหาดไทยเป็นผู้แต่งตั้ง โดยมีจำนวน 9-15 คน มีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ 3 คน เป็นอย่างน้อย ปรากฏว่าคณะกรรมการชุดนี้ในระยะหลัง ๆ ได้มีการให้ทั้งสองฝ่ายเลือกตั้งและเสนอชื่อมาถูกต้อง แต่อัตราส่วนก็ยังไม่เท่ากันคือ ในปัจจุบันเป็นผู้แทนที่รัฐบาลแต่งตั้งถึง 7 คน นายจ้าง ลูกจ้างฝ่ายละ 4 คน

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นที่วิจารณ์กันแพร่หลายอย่าง ไม่ถูกหลักก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม ทำให้ฝ่ายลูกจ้างเสียสิทธิประโยชน์ได้แก่ กรณีบริษัท อาณินะโมะโตะเล็กจ้างที่มีการจ้างช่วงแรงงาน กรณีบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ เลิกจ้างพนักงานที่นัดหยุดงานในระหว่างที่มีการประกาศห้ามนัดหยุดงาน ฯลฯ และที่สำคัญมากก็คือ การตีความกฎหมายตามตัวอักษรมากกว่าการตีความตามเจตนารมณ์และหลักการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ตามมาตรา 121 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ทำให้ลูกจ้างระหว่างการจัดตั้งสหภาพแรงงานเสียสิทธิในการได้รับการคุ้มครอง ถูกนายจ้างเลิกจ้างเพื่อล้มล้างความพยายามก่อตั้งสหภาพแรงงาน

จ. สิทธิที่จะดำเนินงานของสหภาพแรงงานโดยปลอดจากการแทรกแซงของรัฐ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มีข้อกำหนดบางประการที่ให้อำนาจนายทะเบียนเข้าแทรกแซงการดำเนินการได้ เช่นที่ระบุไว้ในมาตรา 105 นายทะเบียนสามารถเข้าไปตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงานได้ เรียนตรวจสอบเอกสารได้และในมาตรา 106 นายทะเบียนมีอำนาจ แม้แต่จะถอดถอนกรรมการสหภาพคนใดคนหนึ่งหรือทั้งคณะออกจากตำแหน่งได้

ฉ. สิทธิและการใช้สิทธิของลูกจ้างในสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย

แม้กฎหมายไทยจะได้บัญญัติสิทธิและการคุ้มครองสิทธิผู้ใช้แรงงานไว้ค่อนข้างดีเมื่อเทียบกับกฎหมายของประเทศต่าง ๆ และปฏิกิริยาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน แต่ตามสภาพข้อเท็จจริงในทางปฏิบัตินั้น ลูกจ้างจำนวนมากยังคงขาดความรู้ความเข้าใจว่าตนมีสิทธิขั้นพื้นฐานเพียงไร จะใช้สิทธินั้นอย่างไร หรือจะทำอย่างไร เมื่อมีผู้ละเมิดสิทธิของตน รัฐยังมีได้ใช้ความพยายามอย่างแท้จริงในการให้การศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจในหมู่ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานว่าสิทธิมนุษยชนของลูกจ้างได้รับการรับรองและบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานมากน้อยเพียงใด ยิ่งกว่านั้นฝ่ายนายจ้าง รวมทั้งนักบริหารอาชีพอีกจำนวนมากยังคงแสดงเจตนาที่จะปิดกั้นขัดขวางการใช้สิทธิอันชอบธรรมของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สิทธิที่ว่าด้วยการจัดการจัดตั้งสหภาพแรงงานและดำเนินงานของสหภาพแรงงาน จนถึงขั้นการนัดหยุดงานเมื่อจำเป็น มีการชักจูงให้เลิกล้มความตั้งใจในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน กลั่นแกล้งเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของผู้ก่อตั้งหรือกรรมการสหภาพแรงงานบางแห่งผู้ก่อตั้งหรือกรรมการสหภาพถูกลอบทำร้ายบาดเจ็บและเสียชีวิต โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถจับกุมผู้กระทำผิดมาลงโทษได้ เช่น กรณีของผู้เตรียมก่อตั้งสหภาพแรงงานที่บริษัท สหฟาร์ม 2 คน ถูกยิงเสียชีวิต และอีก 1 คนถูกทำร้ายร่างกาย กรรมการสหภาพแรงงาน บริษัท ไทยอเมริกันเทคซ์ไทล์ถูกลอบทำร้ายหลายครั้งและในที่สุดถูกยิงเสียชีวิต กรรมการสหภาพแหวนสมบุรณ์สปริง ผู้นำลูกจ้าง บริษัทไทยสเปเชียลสตีลถูกลอบทำร้าย รวมทั้งคดีพนักงานการไฟฟ้า 2 คน ในจังหวัดนครปฐม ติดใบปลิวคัดค้านการกลับคืนประเทศของนายทหารผู้เสียอำนาจ ถูกจับแขวนคอก่อนเหตุการณ์บานปลายจนถึงขั้นรัฐประหาร 6 ตุลาคม 2519 ตำรวจมักจับกุมผู้ต้องหาไม่ได้ หรือเมื่อจับได้ก็มีปัญหาหลักฐานอ่อนต้องปล่อยตัว บางกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวข้องพัวพัน

ในส่วน of ลูกจ้างเอง นอกจากการหวาดระแวงภัยที่อาจเกิดขึ้นต่อทั้งร่างกายและหน้าที่การงานแล้ว ปัญหาสำคัญก็คือ การขาดความสามารถในการบริหารงานสหภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก และผู้ใช้แรงงานทั้งหลายอย่างแท้จริง ผู้นำสหภาพแรงงานบางส่วนยังพอใจกับชื่อ เสียง เกียรติยศ และผลประโยชน์ตอบแทนบางอย่างที่บางหน่วยงานของรัฐ องค์การต่างประเทศ นายจ้างและนักการเมืองจัดเสนอให้ จึงยังไม่สามารถคุ้มครองป้องกันสิทธิพื้นฐานของตนได้ แม้จะได้เริ่มฟื้นฟูสภาพขึ้นใหม่ถึงสิบปีแล้วก็ตาม

1. อุปสรรคขัดขวางการมีและใช้สิทธิมนุษยชนของลูกจ้าง

การที่ได้ปรากฏว่า ในทางปฏิบัติลูกจ้างยังได้รับประโยชน์จากการมีสิทธิมนุษยชนน้อยก็อาจเนื่องมาจากความเชื่อดั้งเดิมในสังคมไทย เกี่ยวกับ “ผู้ใหญ่-ผู้น้อย” การทดแทนบุญคุณที่ไม่จบสิ้นด้านหนึ่ง และอาจเนื่องมาจากลักษณะของสังคมไทยที่มักแก้ไขปัญหาโดยการประนีประนอมยอมกัน และลักษณะที่ปล่อยให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่ถูกต้องที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเคราะห์ กรรมสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่พิจารณามูลเหตุของปัญหาและทางแก้ไขที่เป็นวิทยาศาสตร์ โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีที่เท่าเทียมกันของมนุษย์ แล้วถือเป็นภาระของทุกคนที่จะต้องร่วมกันผลักดันให้ทำการแก้ไข ตราบใดที่ประชาชนและลูกจ้างผู้ใช้แรงงานยังไม่ตื่นตัวที่จะมีและใช้สิทธิพื้นฐานที่กล่าวไว้แล้วในด้านสิทธิมนุษยชน ตราบนั้นความเสมอภาคในศักดิ์และสิทธิของลูกจ้างก็จะเป็นเพียงในสาระสำคัญของกฎหมาย มิใช่สภาพข้อเท็จจริง

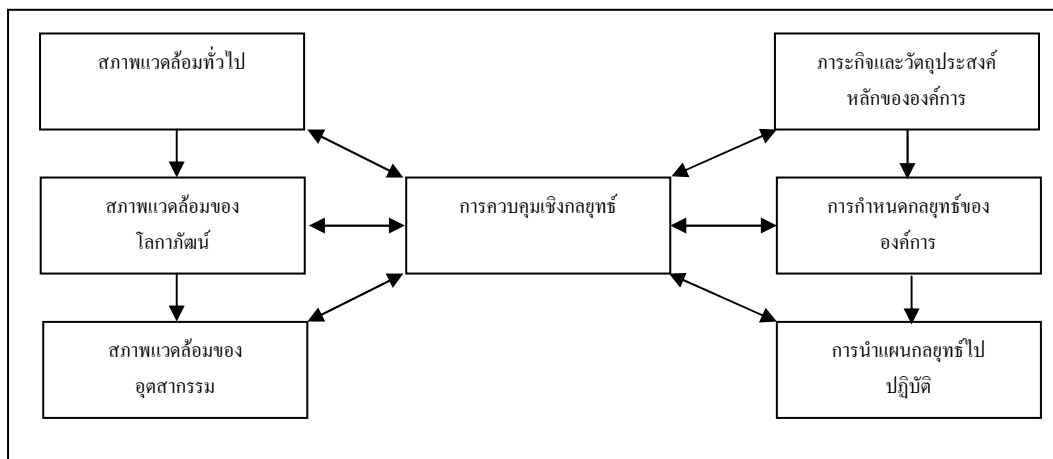
2. ความพยายามเผยแพร่สิทธิลูกจ้าง

มีหน่วยงานหลายประเภทพยายามให้การศึกษาแก่ลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน ให้เข้าใจทั้งสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน บางหน่วยเป็นงานบริการทางวิชาการแก่ชุมชนโดยนักวิชาการตามมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เช่น บริการการศึกษาแก่สหภาพแรงงานที่ดำเนินการต่อเนื่องมาเป็นปีที่สิบ ของศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หรืองานด้านการศึกษาของสหภาพแรงงานโดยความช่วยเหลือของสหพันธ์แรงงานต่าง ประเทศและมูลนิธิหรือองค์กรต่าง ๆ หรือโดยผลงานและการให้บริการการศึกษาของศาลแรงงานกลาง ซึ่งมีบทบาทอย่างสำคัญยิ่งในการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นทำให้ลูกจ้างกล้าใช้สิทธิหรือทวงสิทธิของตนได้ดีขึ้น ตลอดจนกิจกรรมด้านแรงงานของสหภาพเพื่อสิทธิเสรีภาพเองประชาชน ซึ่งพยายามให้การศึกษาและคำแนะนำด้านกฎหมายแก่ลูกจ้าง ฯลฯ

การควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์ (Monitoring) (สุพานี สฤษฏ์วานิช.2544:297)

เป็นกระบวนการของการควบคุมที่สร้างขึ้นทั้ง 3 ระดับขององค์กร คือ ระดับขององค์กรโดยรวม ระดับของหน่วยธุรกิจ และระดับของหน้าที่งานเพื่อให้สามารถประเมินได้ว่าองค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ตลอดจนบรรลุการมีประสิทธิภาพที่เหนือกว่า มีคุณภาพที่เหนือกว่ามีนวัตกรรมที่เหนือกว่า และมีการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีกว่าคู่แข่งหรือไม่

การควบคุมเชิงกลยุทธ์จะเป็นกลไกที่สำคัญเป็นเสมือนตัวกลางที่จะเชื่อมโยงองค์การ (ผ่านภาระงานบริหารกลยุทธ์) และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามรูป



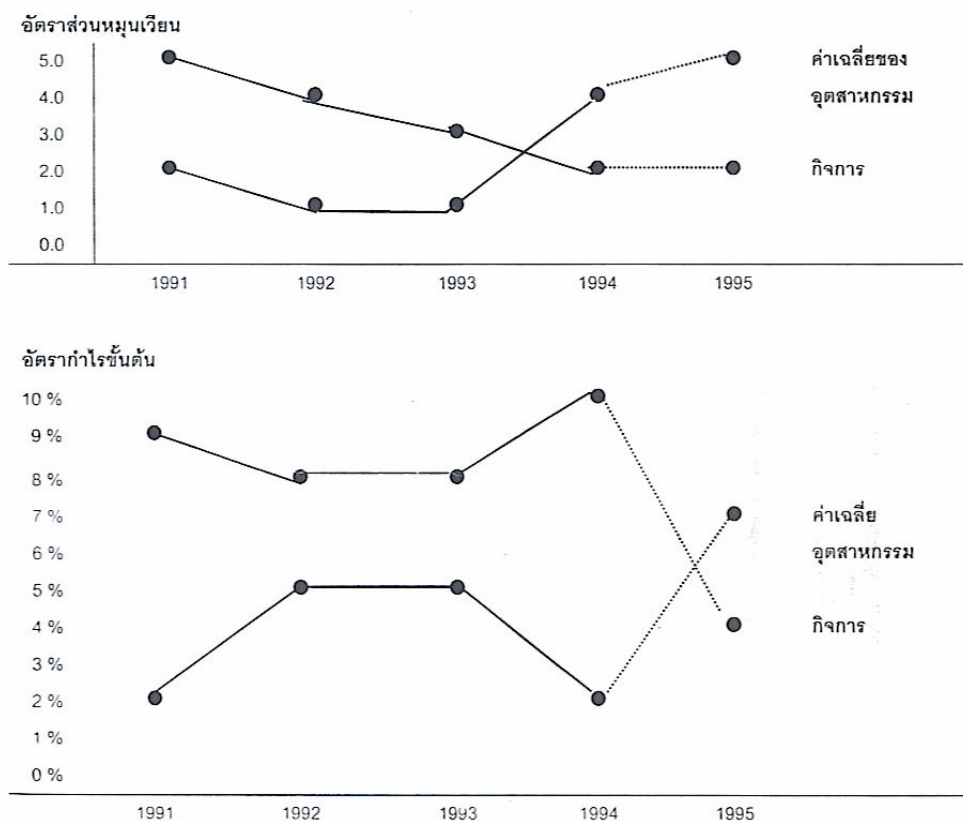
ภาพประกอบ 1 รูปแสดงความสัมพันธ์ของการควบคุมเชิงกลยุทธ์กับงานบริหารกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

ขั้นตอนของการควบคุมและประเมินผล

ในการควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์นั้น โดยทั่วไปก็จะมีขั้นตอนเหมือนการควบคุมและประเมินผล ในการบริหารงานขององค์กร แต่จะเป็นกิจกรรมในเชิงกลยุทธ์มากขึ้น โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ต้องกำหนดภาระงาน หรือหัวข้อ หรือเรื่องที่ต้องการจะควบคุมและประเมินผลให้ชัดเจน รวมทั้งกำหนดมาตรฐานหรือเครื่องมือที่จะใช้ในการควบคุมให้ชัดเจนด้วย เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการ ติดตามและประเมินผลงานได้ เครื่องมือและมาตรฐานที่ควรใช้มีดังนี้
 - ก. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนงาน และงบประมาณต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ตั้งแต่ต้นในขั้นของการ วางแผนเชิงกลยุทธ์ นอกจากพื้นฐานตามข้อที่ ก. นี้แล้ว มาตรฐานอื่น ๆ ที่จะใช้เป็นตัวเปรียบเทียบคือ
 - ข. ผลการดำเนินงานโดยเฉลี่ยของอุตสาหกรรม (Industry Average) เพื่อเปรียบเทียบกิจการเรากับอุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ย) ตัวเลขค่าเฉลี่ยนี้มักจะหาได้ยากสำหรับประเทศไทย แต่ในต่างประเทศจะมีหน่วยงานทำหน้าที่จัดเก็บและเผยแพร่ข้อมูลของอุตสาหกรรมต่าง ดูรูป 9.2 ประกอบ
 - ค. ผลการดำเนินงานของคู่แข่งชั้นรายสำคัญ หรือคู่แข่งชั้นที่กิจกรรมต้องการใช้เป็นเป้าหมายในการเปรียบเทียบ
 - ง. ผลการดำเนินงานของผู้ที่ปฏิบัติได้ดีที่สุด (Best Practices) โดยไม่จำกัดว่าต้องอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือไม่ ตามวิธี Benchmarking

จ. ผลการดำเนินงานในอดีตของกิจการเอง (Past Records) เพื่อดูว่าผลการดำเนินงานแตกต่างไปจากอดีตหรือไม่ และเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด



ภาพประกอบ 2 แสดงการวิเคราะห์อัตราส่วนของกิจการเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรม

2. สร้างระบบและกลไกในการวัดผลและตรวจสอบให้เหมาะสม คือจะต้องมีการออกแบบวิธีการในการวัดผล รูปแบบ และระยะเวลาที่จะวัดหรือติดตามงานให้เหมาะสม ข้อพิจารณา คือ งานบางอย่างจะวัดได้ยาก เช่น ยอดขาย หรือจำนวนสินค้า หรือต้นทุนการผลิต แต่งานบางอย่างจะวัดได้ยาก เช่น งานของฝ่ายวิจัยและพัฒนา (R&D) และ งานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ดังนั้น ควรจะต้อง ใช้วิธีการควบคุมและประเมินผลในหลายวิธี และต้องประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์ที่ใช้กับ โครงสร้างขององค์กรและกับกลไกหรือเครื่องมือในการควบคุมด้วย

3. ดำเนินการวัดผลงานที่เกิดขึ้นตามแนวทางที่ได้ออกแบบไว้แล้วนั้น

4. วิเคราะห์ผลที่ได้จากข้อ 3 โดยนำไปเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ แผนงาน งบประมาณ ที่ตั้งไว้ หรือมาตรฐานอื่น ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อที่ 1 วิเคราะห์ดูว่ามีผลแตกต่างเกิดขึ้นหรือไม่ และผลแตกต่างเป็นอย่างไร เช่น ผลนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ หรือดีกว่า

เป้าหมาย หรือผลนั้นต่ำกว่าที่กำหนดในเป้าหมาย และวิเคราะห์สาเหตุของความแตกต่างว่าเกิดจากอะไร เพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขให้เหมาะสมต่อไป

5. ดำเนินการแก้ไขตามความเหมาะสม โดยพยายามเน้นการแก้ไขในเชิงสร้างสรรค์ เช่น ปรับแผนงาน ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น ปรับโครงสร้าง หรือปรับเปลี่ยนตัวผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

และงานในส่วนสุดท้ายของการควบคุมและการประเมินผล ก็คือ การพิจารณาให้ผลตอบแทนรางวัลจูงใจการปฏิบัติงานและเป็นรางวัลตอบแทนการทำงานตามแผนกลยุทธ์ที่ได้วางไว้ซึ่งผู้บริหารควรจะต้องใช้วิธีการประเมินผลหลาย ๆ วิธีร่วมกันดังที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ผ่านมา

การปรับแผน

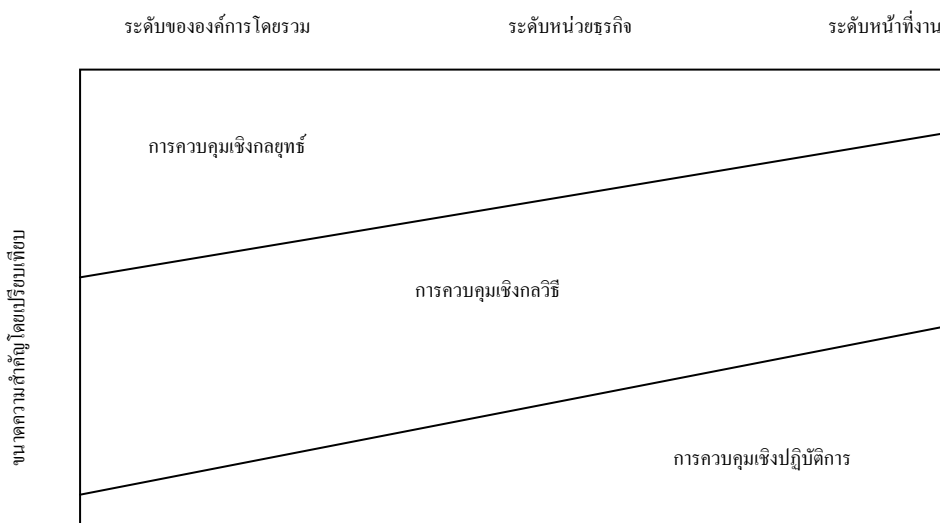
แผนกลยุทธ์เป็นแผนระยะยาว แต่ขณะนี้สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและผันผวนมากขึ้น ดังนั้นการประเมินและปรับแผนนั้นก็ควรกระทำในทุกระดับและมี 2 ลักษณะคือ

- ปรับทันที เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงมากและส่งผลกระทบอย่างรุนแรง
- ปรับแผนในช่วงสิ้นปี เพื่อให้แผนนั้นสอดคล้องกับผลการดำเนินงานและรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

แต่โดยทั่วไป ผู้บริหารกลยุทธ์ก็มักจะมีการจัดทำแผนสำรอง (Contingency Plans) เพื่อสะดวกในการปรับแผนเมื่อสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากด้วย

ระดับของการควบคุม

การควบคุมขององค์การสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ (ตามรูป) เพื่อให้คนในแต่ละระดับมีการควบคุมและติดตามงานอย่างเหมาะสมตั้งแต่ระดับสูงสุด คือผู้ถือหุ้นและคณะกรรมการอำนวยการ ต่อมาคือระดับผู้บริหารระดับสูง และต่อมาคือระดับฝ่ายระดับแผนก ระดับหน้าทำงาน จนถึงระดับปัจเจกบุคคล โดยในทุกระดับจะได้รับการมอบอำนาจหน้าที่ (Delegate Authority) ลงมาเป็นทอด ๆ ซึ่งทุกระดับก็จะเป็นตัวแทน (Agency) ของระดับให้เป็นไปตามเป้าหมายของการควบคุมและเพื่อให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับตลอดจนรักษาผลประโยชน์ขององค์การและของผู้บริหารในระดับที่สูงกว่าแต่ก็สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคล (Personal Goals) ด้วย



ภาพประกอบ 3 แสดงระดับของการควบคุม

ระบบการควบคุมที่มีประสิทธิผล

ระบบการควบคุมที่ดี ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) พอให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวได้ เช่น ถ้ากำหนดต้นทุนมาตรฐานไว้ก็มีช่วงที่ยอมให้ (Allowance) เพื่อให้ปรับตัวได้บ้าง
2. ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง (Accurate) ให้ความหมายที่ชัดเจน ไม่ใช่ข้อมูลที่เป็นภาพรวมกว้าง ๆ เช่น ยอดขายก็จะมีรายละเอียดแยกเป็นสินค้า แยกสาขา แยกเป็นรายเดือนตามที่ต้องการ และตัวเลขนั้น มีความถูกต้อง
3. ให้ข้อมูลที่ทันเวลา (Timely) ข้อมูลที่ดีนั้นก็ต้องไม่ล่าช้า ไม่ล่าสมัย ทันต่อเวลาที่จะใช้เพื่อการตัดสินใจ เพื่อการประเมินและปรับแผนงานได้อย่างเหมาะสม

กลไกในการควบคุมหรือเครื่องมือในการควบคุม

กลไกหรือกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการควบคุม อาจแบ่งได้เป็น 5 กลุ่มคือ

1. การควบคุมโดยใช้กลไกทางการเงิน (Financial Control)

การควบคุมโดยใช้กลไกทางการเงินที่สำคัญคือ

ราคาหุ้น ราคาหุ้นของบริษัทที่ซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์นั้นจะขึ้นหรือลงไปตามผลการประเมินของนักลงทุน ซึ่งนักลงทุนก็จะพิจารณาจากแผนงานและผลงานของกิจการนั่นเอง ถ้านักลงทุนเห็นว่าแผนงานและ/หรือผลการดำเนินงานมีทิศทางที่ดี ระดับราคาหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ก็จะมีระดับสูงขึ้นตามไปด้วย ถ้าราคาหุ้นต่ำก็มักจะท่อนว่าบริษัทอาจมีปัญหา และอาจถูกซื้อ กิจการ (Takeover) ได้

อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (ROI) ในการประเมินความสามารถในการทำกำไรของกิจการ ควรเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรม เปรียบเทียบกับการปฏิบัติงานในอดีตด้วย และควรดูเป็น

ช่วงเวลา เช่น 3 ปีย้อนหลังไปเพื่อป้องกันการตกแต่งตัวเลขของปีนั้น ๆ ตลอดจนทำให้เห็นทิศทางหรือแนวโน้ม (Trends) ที่เกิดขึ้นด้วย

2. การควบคุมโดยใช้กลไกตลาด (Market Control)

ราคาโอน (Transfer Price) ในกิจการที่ประกอบไปด้วยหน่วยธุรกิจต่าง ๆ (SUBs) ที่ต้องมีการ ซื้อขายผลิตภัณฑ์ระหว่างกัน ราคาโอนที่จะใช้ระหว่างกันจะต้องใช้ราคาตลาดเป็นเกณฑ์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งผู้โอนและผู้รับโอน ตลอดจนผู้ใช้รายสุดท้าย (ลูกค้า) ด้วย

ในกิจการที่ทำธุรกิจข้ามชาติอาจใช้ราคาโอนเป็นเครื่องมือในการบริหารภาษี เช่น ใช้ราคาโอน ที่ต่ำ ๆ หรือสูง ๆ แล้วแต่ประโยชน์ทางภาษีที่มุ่งหวัง แต่ในทางการประเมินเชิงกลยุทธ์ควรมีการปรับราคาโอนให้เป็นไปตามราคาตลาดอีกครั้งหนึ่งจึงจะสามารถวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของหน่วยธุรกิจนั้น ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

3. การควบคุมที่ผลลัพธ์ (Output Control)

นอกจากองค์การจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์การแล้ว ในระดับส่วนงาน แผนงาน ฝ่ายงานหรือหน้าทำงาน และในระดับการทำงานของแต่ละบุคคลก็ต้องมีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นตัววัดหรือเปรียบเทียบกับผลงานที่เกิดขึ้น ขึ้นจริง

ตัวอย่าง

- เป้าหมายในระดับแผนงาน เช่น ยอดขาย ส่วนครองตลาด จำนวนและคุณภาพของสินค้า หรืออัตราของผลิตภาพ (Productivity) และอัตราการเจริญเติบโตต่าง ๆ
- เป้าหมายในระดับหน้าที่การงาน จะเป็นการตั้งเป้าหมายในหน้าที่งานด้านต่างๆ โดยมุ่งเป้าหมายไปในเรื่องการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันของกิจการ

หน้าที่งาน	เป้าหมาย	มุ่งสร้างข้อได้เปรียบ
ฝ่ายขาย	● ต้นทุนในการขาย ● จำนวนสินค้าที่ซื้อแล้วส่งคืน	● ประสิทธิภาพ ● คุณภาพ
ฝ่ายผลิต	● ต้นทุนการผลิต ● จำนวนสินค้าที่ผลิตเสีย	● ประสิทธิภาพ ● คุณภาพ
ฝ่ายให้บริการลูกค้า	● ระยะเวลารอคอยในการรับบริการ	● การสร้างความพอใจให้แก่ลูกค้า

- เป้าหมายในระดับบุคคล จะต้องพิจารณาไปตามลักษณะงานด้วย งานบางอย่างอาจตั้งเป้าหมายรายบุคคลได้ง่าย งานบางอย่างอาจต้องตั้งเป้าหมายเป็นเป้าหมายงานของกลุ่ม หรือเป็นเป้าหมายขององค์การโดยรวมไม่สามารถได้ตั้งเป็นรายบุคคลได้

4. การควบคุมด้วยแนวคิดของระบบราชการ (Bureaucratic Control)

เวลากล่าวถึงคำว่าระบบราชการ เรามักจะนึกถึงกฎระเบียบและการปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนั้นการควบคุมด้วยแนวคิดของระบบราชการจะเป็นการควบคุมโดยใช้มาตรฐาน กฎ ระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงาน งบประมาณต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงานของพนักงานให้เป็นไปตามที่ องค์การต้องการ

ลักษณะงานที่เหมาะสมกับกลไกการควบคุมนี้มักจะเป็นงานที่ทำประจำ หรือมีลักษณะซ้ำ ๆ กันไม่ค่อยต้องการสร้างสรรค์อะไรใหม่ ๆ หรือไม่ต้องมีนวัตกรรมมากนัก

แต่กลไกการควบคุมการแบบนี้เมื่อเวลาผ่านไปจะพบว่ามักจะมีแต่กฎระเบียบต่าง ๆ ที่เพิ่ม มากขึ้น (Over Bureaucracy) จนทำให้ขาดความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัวในการทำงาน

5. การควบคุมด้วยวัฒนธรรมขององค์การ (Organizational Culture Control)

วัฒนธรรมขององค์การ เป็นกลไกในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก ในองค์การนั้น ๆ วัฒนธรรมขององค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และวิถีปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในองค์การเป็นสิ่งที่ทุกคนรับรู้และเข้าใจร่วมกันโดยไม่จำเป็นต้องมีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร

วัฒนธรรมขององค์การจะเป็นกลไกที่สำคัญในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การประเภทวิชาชีพต่าง ๆ เช่น สำนักงานสอบบัญชี หรือในงานที่ต้องการอิสระ (Autonomy) ในการทำงานมาก เช่น งานทำวิจัยต่าง ๆ

วัฒนธรรมเป็นผลมาจากหลาย ๆ ปัจจัย โดยเริ่มต้นจะมาจากค่านิยม แนวทาง ประเพณีปฏิบัติ การตัดสินใจต่าง ๆ ของผู้ก่อตั้ง (Founder) และผู้บริหารระดับสูงขององค์การ จากการจัดโครงสร้างองค์การ รวมทั้งการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และจากระบบของรางวัลและสิ่งจูงใจ ที่จะทำให้รู้ว่าอะไรควรทำ หรือไม่ควรทำที่นี่

วัฒนธรรมขององค์การ จะมีความสำคัญมากต่อองค์การและพนักงานเป็นอย่างมาก เพราะพนักงานจะรับและถือเข้าเป็นค่านิยมของตนเอง (Own Value) รวมทั้งพนักงานจะทำตามวัฒนธรรมขององค์การโดยไม่ต้องคิดว่าทำไมต้องทำเช่นนั้น และความสำคัญอีกอย่างของวัฒนธรรม องค์การคือ จะมีผลกระทบต่อกิจกรรมรวมและการครอบครองกิจการ (Merger

and Acquisition หรือ M&A) ถ้าวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 2 ฝ่าย แตกต่างกันอย่างมาก มักจะพบว่าจะทำให้กลยุทธ์ M&A นี้ไม่ประสบผลสำเร็จ

วัฒนธรรมขององค์กรจะถูกเรียนรู้และส่งผ่านต่อ ๆ กัน มาจากสัญลักษณ์ เรื่องเล่า พิธีการ บรรทัดฐาน ระบบการให้รางวัล และกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Socialization Process) ขององค์กรนั้น ๆ

กล่าวโดยสรุปแล้วความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) โดยสามารถวัดจากการสอบถามโดยการวิธีวัดดังกล่าวมีปัจจัยที่เป็นตัวแปร 7 ประการ ของ World Business Council For Sustainable Development อันเป็น ความรู้ ความเข้าใจ ต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นหัวข้อหนึ่งที่นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมสนใจที่จะหาคำตอบ เพื่ออธิบายถึงสาเหตุของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีต่องานประจำของตน ความพึงพอใจในงานแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา ความพึงพอใจมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเกิดปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร เช่น การขาดงาน ถ่วงงาน ไม่รับผิดชอบต่องานการเปลี่ยนงาน เป็นต้น ความพึงพอใจในงานของพนักงาน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญโดยทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550 : 282) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน(Job satisfaction) เป็นสภาพความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีทัศนคติต่อการทำงาน หรือทัศนคติของพนักงานที่เอื้อประโยชน์ต่องานของเขา ความพึงพอใจได้รับอิทธิพลจาก (1) ปัจจัยด้านองค์การ (Organization factor) (2) ปัจจัยของกลุ่ม(Group factor) (3) ปัจจัยของบุคคล(Personal factor) ปัจจัยเหล่านี้เป็นสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีอัตราการลาออกและการขาดงานในระดับต่ำ

บาร์สและรูย์ (Byars & rue.2000:301-303) กล่าวว่า ความพอใจในงาน คือทัศนคติโดยทั่วไปของพนักงานต่องาน ซึ่งถือว่าระบบรางวัลตอบแทนมีผลกระทบที่สำคัญต่อระดับความพึงพอใจของพนักงานต่องานนั้น ๆ ในอีกทางหนึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นที่เป็นพฤติกรรมระบบรางวัล

ภายนอกแล้วยังมีผลต่อระบบรางวัลภายในของผู้ที่ได้รับด้วย ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้านได้แก่ ทักษะคติ ต่องาน สภาพการทำงาน ทักษะคติต่อบริษัทเงินเดือนที่ได้รับ และทักษะคติต่อผู้บริหาร

เทพพนม เมืองแมน (2540:100) เป็นภาวะของความพึงพอใจ หรือภาวะของการมีอารมณ์ใน ทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนคนหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกชอบงานของคนหนึ่งนั้น จะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการ ทั้ง ทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญ ที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใดด้วย

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541:14) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นองค์การจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกายและ จิตใจได้มากน้อยเพียงใด

เดวิส คีต (Davis,Keith. 1977) ได้กล่าวนิยามความพึงพอใจในงานว่า “ความพึงพอใจในงาน คือการเห็นชอบ (Favorable) หรือไม่เห็นชอบ (Un favorable) ของคนงานที่มีต่องานของงาน”

ล็อก อี.เอ. (Locke,E.A.1976) ได้กล่าวนิยามความพึงพอใจในงานว่า “เป็นสภาวะของ อารมณ์ที่พึงพอใจอันเกิดจากการประเมินผลของงานของบุคคลหรือจากประสบการณ์ของงาน” (โยธิน คັນสนยุทธ์.2530:60)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวนิยามพึงพอใจในงานว่า “เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มี ต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและ กำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อ ความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ”

ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจของคนงานกับการปฏิบัติงาน (เทพพนม เมืองแมน 2540:105)

การศึกษาที่เรียกว่าเฮาธอรอน (Hawthorne Studies) เชื่อว่าความพอใจจะนำไปสู่การ ปฏิบัติงาน เมื่อคนงานพอใจในงานที่เขากระทำ ผลผลิตที่ได้ก็จะสูงขึ้นและกำไรที่ได้ก็จะสูงขึ้นด้วย

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) กับเพื่อนร่วมงานมีทัศนะ โดยมีตัวแปร 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ทำให้เกิด ความไม่พอใจ (Dissatisfiers = Hygiene) และกลุ่มที่สร้างความพอใจ (Satisfier = Motivators) ซึ่ง ในกลุ่มแรกจะรวมถึงการนิเทศงาน สภาวะทางด้านกายภาพของการทำงาน ค่าจ้าง และนโยบายของ องค์การ และองค์ประกอบของส่วนที่สองที่จะเกี่ยวพันกับลักษณะของงานนั้นความสำเร็จ การได้รับ ยกย่อง สรุปได้ว่า องค์ประกอบของกลุ่มที่ทำให้เกิดความพอใจนั้น เป็นสาเหตุหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับ

การปฏิบัติงาน การสร้างสิ่งที่เราเรียกว่า สิ่งสร้างความพอใจไว้ในงาน การเพิ่มผลผลิตก็จะตามมา แต่อย่างไรก็ตาม การปรับปรุงผลผลิตไม่อาจจะเกิดขึ้นได้เสมอไป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (ประพนธ์ กิตติสุขฤทธิธรรม.2538:19.-21; อ้างอิงจากวิชัย โสสุวรรณจินดา.2535:67) ได้รวบรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

1.1.ด้านการเมืองและเศรษฐกิจ การปกครองแบบประชาธิปไตยจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ต่างจากการปกครองแบบเผด็จการที่พนักงานต้องเก็บความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจไว้ สภาพเศรษฐกิจก็อาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน เช่นครอบครัวที่ยากจนมีแนวโน้มที่จะพอใจต่อผลตอบแทนที่สูงกว่าผู้ที่มีรายได้สูงหรือมีฐานะดีอยู่แล้ว

1.2.ลักษณะอาชีพ พนักงานที่เป็นกลุ่มวิชาชีพ ตำแหน่งผู้จัดการและเจ้าของกิจการจะมีความพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเลขและการท้าทายมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

1.3.สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน โครงสร้างขององค์กรทั้งขนาด รูปร่างความสลับซับซ้อน การรวมอำนาจ ลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการนั้น มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

1.4.เทคโนโลยี พนักงานที่ปฏิบัติงานโดยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการควบคุมเครื่องจักร อุปกรณ์ มักจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะเห็นว่าได้ทำกิจกรรมที่มีความสำคัญหรือมีความหมายที่บุคคลอื่นไม่มีโอกาสได้ปฏิบัติ

1.5.สิ่งแวดล้อมของงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความสนใจความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ มาก ซึ่งเป็นผลมาจากการมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถ ได้ศึกษาสิ่งใหม่ ๆ

2. ปัจจัยด้านบุคคล

2.1.องค์ประกอบด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศไม่ค่อยมีความแตกต่างกันต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านอายุพบว่า กลุ่มอายุ 16-29 ปี มักจะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความพอใจในการปฏิบัติงานสูง และผู้ที่มีอายุน้อยมักมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้ที่มีอายุมาก กลุ่มที่มีการศึกษาสูงมักจะมีค่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาต่ำ

2.2.ความสามารถ ความสามารถนั้นใช้ทำนายพฤติกรรมที่แสดงถึงความพอใจหรือไม่พอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งพิจารณาจากการเปรียบเทียบความสามารถที่บุคคลมีอยู่เทียบกับความสามารถที่บุคคลนั้นถูกคาดหวัง

2.3.บุคลิกภาพ บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่เป็นผู้นำและมุ่งความสำเร็จของงาน จะมีความพอใจที่ได้เห็นงานสำเร็จมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพมุ่งมนุษยสัมพันธ์

2.4.การรับรู้ บุคคลที่มีความสนใจในสิ่งรอบตัวและสามารถรับรู้ความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จะมีปฏิกิริยาที่แสดงถึงความพึงพอใจหรือไม่พอใจได้มาก แต่ถ้าบุคคลใดไม่สนใจต่อสิ่งแวดล้อม ก็จะมีแนวโน้มที่จะแสดงปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจออกมา

2.5.ค่านิยม ค่านิยมต่อสิ่งแวดล้อมหรือเพื่อนร่วมงาน รวมถึงค่านิยมต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัตินั้นส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในงาน

3. ปัจจัยด้านงาน

3.1.ความชัดเจน ความคลุมเครือของงาน บุคคลในองค์กรที่ไม่เข้าใจอย่างแน่ชัดถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างแจ่มชัด รวมถึงไม่เข้าใจถึงเป้าหมายและมาตรฐานะของงาน จะทำให้เกิดความสับสน เพราะปฏิบัติตนไม่ถูกต้อง ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

3.2.ความสอดคล้อง ความขัดแย้งด้านบทบาท บทบาทที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการถ้าขัดแย้งกับบทบาทที่ได้รับการคาดหวังหรือไม่สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ก็อาจส่งผลให้เกิดความกดดันจนนำไปสู่ความไม่พอใจในงาน

3.3.ลักษณะงาน งานที่ทำทลายความสามารถของบุคคล การได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะตัวเพื่อนำงานให้สำเร็จจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานได้มาก ส่วนงานที่ไม่ท้าทายจะเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย นำไปสู่ความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติและอาจส่งผลในรูปการขาดงาน หรือการลาออกจากงานได้

3.4.โครงสร้างขององค์กร ความพอใจในการปฏิบัติงานจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อบุคคลทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น คนทำงานในตำแหน่งงานหลัก จะมีความพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ทำงานในลักษณะงานสนับสนุน และพบว่าคนที่ทำงานในหน่วยงานย่อยขนาดใหญ่มักจะมี ความพึงพอใจในงานน้อยกว่าคนที่ทำงานในหน่วยงานย่อยขนาดเล็ก ส่วนในด้านลักษณะการบังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นแนวราบหรือลำดับขั้นที่สูงนั้นไม่มีผลต่อความพอใจในงาน

3.5.การควบคุมงาน หัวหน้างานที่มีการควบคุมงานอย่างเข้มงวด จะก่อให้เกิดความไม่พอใจในงานได้ง่าย ส่วนหัวหน้างานที่คอยควบคุมดูแล ด้วยความห่วงใย มักสร้างความพอใจในหมู่คนทำงานเสมอ การควบคุมงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นจะช่วยส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องาน

ผลตอบแทนของงาน การกำหนดผลตอบแทน รวมถึงค่าจ้างและสวัสดิการ จะมีผลกระทบต่อ การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจก็อาจจะมีผลกระทบต่อ ความพึงพอใจจากผลตอบแทนที่ให้แก่บุคคลด้วย

ทฤษฎีสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

มักใช้หลักการตามทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงาน (Work motivation) ซึ่งมีทฤษฎีที่ น่าสนใจและนำมาประยุกต์ใช้ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (อรุณ รักธรรม.2538: 448-449)

นักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ลำดับขั้นความต้องการ (Need Hierarchy) ของมนุษย์ โดยชี้ว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะ อย่าง ซึ่งความต้องการเหล่านี้มีลำดับขั้นห้าระดับ คือ

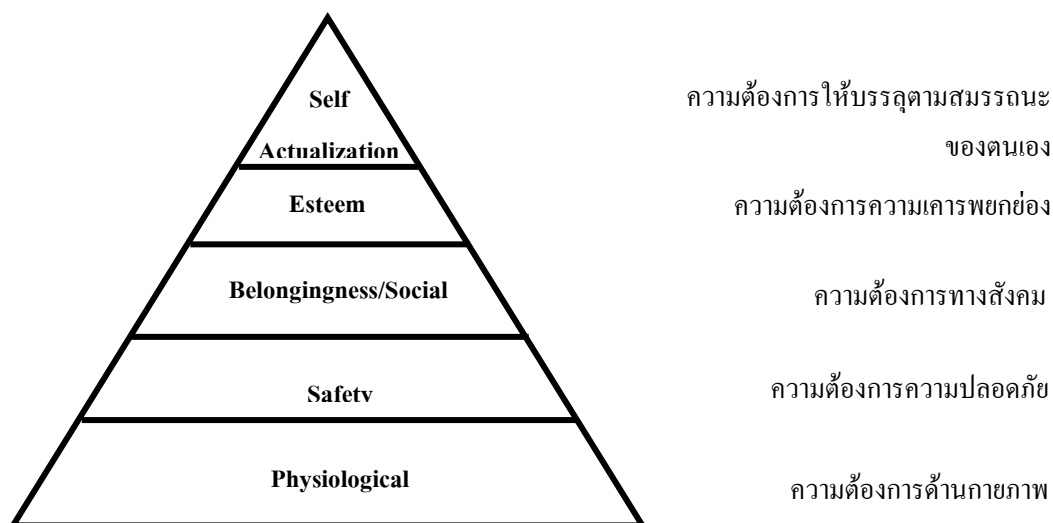
1. ความต้องการด้านกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด ซึ่งมนุษย์ จำเป็นต้องหาทางบำบัดเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในปัจจัยสี่ (อาหาร, เครื่องนุ่งห่ม ,ยารักษาโรค,ที่อยู่อาศัย)
2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงความปกป้องพิทักษ์ตนเอง เพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยจากบรรดาสิ่งแวดล้อมรอบตัว เช่น ความต้องการที่อยู่อาศัย ,ความต้องการความปลอดภัยทางกายหรือใจ
3. ความต้องการทางสังคม หรือความต้องการให้สังคมยอมรับ เป็นความต้องการให้ ผู้อื่นและสังคมยอมรับคบหาสมาคมด้วย เช่น ต้องการความรัก ความห่วงใย ความสนิทสนม มิตรภาพ ความชื่นชม จากผู้อื่น
4. ความต้องการเคารพยกย่อง ความต้องการด้านนี้เกี่ยวข้องกับความเคารพตนเอง การรู้สึกว่ามีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับความสามารถและให้เกียรติ เช่น ต้องการ อำนาจสถานะ ชื่อเสียง ตำแหน่ง
5. ความต้องการให้บรรลุตามสมรรถนะของตนเอง ความต้องการประเภทนี้จัดอยู่ใน ลำดับสูงสุดของความต้องการทั้งหลาย เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะของ มนุษย์ คือมนุษย์รู้ว่าตัวเองมีความสามารถทำอะไรได้ จึงปรารถนาที่จะทำให้สำเร็จตาม สมรรถนะที่ตนมีอยู่ กล่าวคือพยายามใช้ฝีมือความสามารถของตนให้เกิดผลสูงสุด

ผู้เสนอแนวคิดนี้ถือว่า มนุษย์แต่ละคนจะต้องพยายามหาทางบำบัดความต้องการ ระดับต่ำสุด คือความต้องการด้านกายภาพเสียก่อน แล้วจึงแสวงหาทางบำบัดความต้องการ ระดับสูงขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อมนุษย์บรรลุความต้องการระดับใดแล้ว ความต้องการระดับนั้นก็ไม่

เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจอีกต่อไป เช่น ถ้าคนที่มีความปลอดภัยอยู่แล้ว ก็ไม่เกิดแรงจูงใจให้กระทำการเพื่อบำบัดความต้องการข้อนี้อีก

อย่างไรก็ดี แนวคิดของ Maslow ได้ถูกท้าทายจากนักวิชาการรุ่นหลัง ที่พยายามทดสอบโดยอาศัยข้อเท็จจริงด้วยการวิจัย ปรากฏว่าคนเราอาจมีความต้องการพร้อม ๆ กันก็ได้ ถึงแม้ว่าน้ำหนักของความต้องการดังกล่าวจะมีความหนักเบาต่างกันไปก็ตาม

ถึงจะมีจุดอ่อนมากมาย แต่แนวคิดเรื่องลำดับความต้องการนี้ ช่วยให้เราสนใจความต้องการของแต่ละบุคคล และยอมรับว่าคนแต่ละคนมีความต้องการต่างกัน



ภาพประกอบ 4 แสดงความต้องการทั้งห้าประการตาม Need Hierarchy Theory ของ Maslow

ที่มา : Arnold ;& Feldman. (1986) *Organization Behavior*. หน้า.53.

2. ทฤษฎี ERG (อรรถ รักรธรรม. 2538: 449-450)

“Alderder” ได้เสนอแนวคิดใหม่ว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Maslow แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่ กล่าวคือเขาเสนอว่าความต้องการของมนุษย์อาจถูกจัดกลุ่มได้ 3 กลุ่มด้วยกัน คือ

ความต้องการยังมีชีวิต (Existence Needs) ซึ่งได้แก่ความต้องการทางกายภาพ (บำบัดความหิวกระหาย กามารมณ์) และทางวัตถุ (ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ฯลฯ)

ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness) เป็นความปรารถนาจะมีสัมพันธภาพบางประการกับคนซึ่งมีความสำคัญต่อผู้ต้องการ (เช่น สมาชิกในครอบครัว หัวหน้างาน เพื่อนฝูง ฯลฯ)

ความต้องการเติบโต (Growth needs) เป็นความต้องการที่จะสร้างสรรค์ ที่จะก่อผลอย่างใดอย่างหนึ่ง (เช่น ใช้ความสามารถของตนให้เต็มกำลังสมรรถนะ และให้มีการพัฒนาตนเองต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ)

แนวคิดที่ว่าด้วยความต้องการดังกล่าวนี้ เรียกสั้น ๆ ว่า E R G ซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากแนวคิดเรื่องลำดับขั้นความต้องการอย่างน้อย 2 ประการ คือ ประการแรก ให้อ้างว่าความต้องการใดจะต้องได้รับการบำบัดก่อนอะไร เช่น คนเราไม่จำเป็นต้องบำบัดความต้องการในการยังชีพิต ก่อนจะเกิดความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น อย่างไรก็ตามมนุษย์ยังไม่บำบัดความต้องการยังชีพิต ความต้องการข้อนี้อาจมีมากกว่าความต้องการอย่างอื่นอีก 2 ประการ ก็คือยังคงมีความสำคัญสำหรับผู้นำอยู่ ประการที่สอง ถึงแม้จะมีการบำบัดความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็ตาม ความต้องการอย่างนั้นก็ยังคงเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญอยู่ต่อไป ถ้าหากว่ายังไม่มี การบำบัดความต้องการอย่างอื่น ตัวอย่างเช่น หากคน ๆ หนึ่งได้มีความพึงพอใจเรื่องความสัมพันธ์แล้ว ยังคาดหวังเรื่องความต้องการอย่างอื่น คน ๆ นั้น ก็อาจกลับมามีความต้องการด้านความสัมพันธ์ขึ้นมาอีกดังนั้นตามแนวคิดนี้ความต้องการหนึ่ง ๆ อาจไม่มีวันหยุดเป็นตัวกระตุ้นเลยก็ได้

งานวิจัยในระยะหลังจะสนับสนุนแนวคิด ERG มากกว่าแนวคิดที่ว่าด้วยการลำดับขั้นความต้องการ

NEED HIERARCHY	ERG THEORY
Physiological needs Safety needs	Existence needs
Belongingness/social needs	Relatedness needs
Esteem needs Self-actualization needs	Growth needs

ภาพประกอบ 5 รูปเปรียบเทียบ need hierarchy Theory และ ERG Theory
ที่มา : Arnold ;& Feldman. (1986) *Organization Behavior*. หน้า.56.

3. แนวคิดว่าต้องการบรรลุความสำเร็จ (อรรถ รัชธรรม. 2538: 450-451)

David McClelland เน้นความต้องการประเภทหนึ่ง คือ ความต้องการบรรลุความสำเร็จ โดยเขาชี้ให้เห็นใจ 3 ประการ คือ

- ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา
- ความต้องการสมาคม (Need for affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น
- ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและการครอบงำเหนือผู้อื่น

มีผู้เรียกความต้องการข้างต้นทั้งหมดนี้ว่า ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learned needs) เพราะได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรมรอบตัวและอาจเกิดจากการอบรมสั่งสอนก็ได้

ถึงแม้จะระบุความต้องการไว้ 3 ประการ แต่ McClelland ให้ความสนใจความต้องการประสบความสำเร็จไว้เป็นสำคัญ บุคคลที่มีความต้องการบรรลุความสำเร็จนี้ มีลักษณะต่อไปนี้ คือ

- กำหนดเป้าหมายระดับค่อนข้างยากให้กับตัวเอง แต่เป็นเป้าหมายที่บรรลุได้
- ชอบแก้ปัญหามากกว่าจะปล่อยให้แล้วแต่บุญแต่กรรมหรือแล้วแต่โอกาส สนใจทำให้บรรลุตามเป้าหมายมากกว่าสนใจผลรางวัลตอบแทนที่อาจได้รับ
- ชอบสถานการณ์ที่ตนได้รับทราบผลการทำงานของตนอย่างถูกต้องสม่ำเสมอ

มีงานวิจัยที่สนับสนุนข้อคิดข้างต้นนี้พอประมาณ เช่น พบว่าผู้บริหารที่มุ่งความสำเร็จอย่างสูงจะมีวิธีการบริหารแตกต่างจากผู้มุ่งความสำเร็จปานกลาง อย่างไรก็ตามงานวิจัยระยะหลังชี้ว่าถึงแม้ความต้องการความสำเร็จจะมีความสำคัญสำหรับความสำเร็จในฐานะผู้ประกอบการ แต่ถ้าจะประสบความสำเร็จในด้านบริหารแล้ว ต้องมีความต้องการอำนาจสูง

ข้อจำกัดของแนวคิดของ McClelland ก็คือการเน้นที่ความต้องการบางประเภทมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถอธิบายแรงจูงใจของทุกคนได้ แต่เราอาจใช้แนวคิดนี้ผสมผสานกับแนวคิดอื่น ๆ เพื่อความเข้าใจที่กว้างขวางได้

4. แนวคิดด้วยปัจจัย 2 กลุ่ม (2 Factors) (อรรถ รัชธรรม. 2538: 451-452)

บุคคลสำคัญที่เสนอแนวคิดนี้ได้แก่ Frederick Herzberg ซึ่งเน้นถึงผลรางวัลตอบแทน และผลการกระทำเพื่อบำบัดความต้องการของบุคคล โดยชี้ว่ามีปัจจัย 2 กลุ่มๆ หนึ่งเกี่ยวกับความพอใจในงาน และอีกกลุ่มหนึ่งเกี่ยวกับความไม่พอใจในงาน

กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจนั้นถูกเรียกว่า **ตัวจูงใจ (Motivators)** ซึ่งได้แก่ความสำเร็จการเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า หรือการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ทำ และโอกาสที่จะพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่ทำให้คนพอใจในงานของตน เป็นปัจจัยเกี่ยวกับเนื้อหางานเป็นหลัก

สำหรับกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในงานนั้นเรียกว่า ปัจจัยสุขภาพหรือ **ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors)** ซึ่งได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือน การสอดคล้องบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน การบริหาร นโยบายองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยพวกนี้เกี่ยวข้องกับลักษณะและสภาพของงาน

แนวคิดของ Herzberg นี้เสนอว่า ปัจจัยทั้ง 2 กลุ่มนี้เป็นคนละกลุ่ม คนละประเภทกัน ตัวจูงใจเกี่ยวข้องกับความพอใจงาน แต่ไม่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจงาน ส่วนปัจจัยอนามัยไม่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงาน ดังนั้น หากจะจูงใจตัวคนงาน ผู้บริหารควรเน้นที่ตัวจูงใจ กล่าวคือ ควรมอบหมายงานที่มีผลให้เกิดความสำเร็จและความรับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารจำเป็นต้องพยายามรักษาปัจจัยอนามัยเอาไว้ ให้คงอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ

ถึงแม้ผลการวิจัยจะได้สนับสนุนข้อแนวคิดแนวนี้นานัก เนื่องจากแนวคิดนี้ พอใจในงานง่ายขึ้นแต่แนวคิดนี้มีส่วนช่วยอย่างมากในการพัฒนาการกำหนดงาน (Job design)

5. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) (อำนาจ แสงสว่าง. 2543: 83)

เป็นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน โดยพื้นฐานทั่วไปทฤษฎีความเสมอภาคเสนอแนะว่า บุคคลจะมีความพอใจมากที่สุดกับการทำงานในอาชีพของเขา และจะมีแรงจูงใจเข้มแข็งสูงสุดในการทำงานต่อเมื่อเขามีความเชื่อว่า เขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ซึ่งเราอาศัยการเปรียบเทียบระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่น ไตร่ตรองพิจารณาเปรียบเทียบนี้เราจะตรวจสอบจากแรงป้อนเข้าไปของตัวเรา (ทุกอย่างที่เป็นผลประโยชน์ที่เราได้รับจากองค์การ) เรายังนำมาเปรียบเทียบกับคุณค่าความเท่ากันกับบุคคลอื่น ถ้าอัตราส่วนของเราระหว่างผลผลิตที่ออกมาต่อแรงที่ป้อนเข้าไปในการทำงาน คำนวณโดยประมาณแล้วจะมีค่าเท่ากับบุคคลอื่น เราก็สรุปได้ว่าเราได้รับการปฏิบัติอย่างมีความยุติธรรม มีความเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ได้ถ้าอัตราส่วนของผลผลิตที่ออกมาต่อแรงที่ป้อนเข้าไปไม่มีความใกล้เคียงกับบุคคลอื่น ความไม่เสมอภาคก็เกิดขึ้นในกรณีเช่นนี้

6. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

(อำนาจ แสงสว่าง. 2543: 85-86)

แนวทางของผู้บริหารที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานขึ้นอยู่กับเจตคติที่มีต่อพนักงาน

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) สังเกตเห็นว่าผู้บริหารมีเจตคติที่แตกต่างกัน 2 อย่างซึ่งนำไปสู่รูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน แมคเกรเกอร์เรียกว่า 2 ระบบ คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X เป็นสมมติฐานที่มีการจัดการเหมือนกับพ่อแม่ที่ปกครองลูก มีดังนี้

1. บุคคลโดยเฉลี่ยไม่ชอบทำงาน และจะหลบเลี่ยงการทำงาน ถ้าสามารถทำได้
2. ด้วยเหตุที่ไม่ชอบทำงาน บุคคลโดยเฉลี่ยแล้วจึงต้องถูกบังคับ มีการควบคุม มีการชี้นำ หรือมีการข่มขู่ว่าจะลงโทษเพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลใช้ความอุตสาหะในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ
3. บุคคลโดยเฉลี่ยมีความชอบให้มีการชี้นำ เพื่อจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ

ทฤษฎี Y ตามความจริงบุคคลบางชอบทำงาน สมมติฐานมีความแตกต่างกันทั้งหมดเกี่ยวกับบุคคลดังนี้

1. บุคคลโดยเฉลี่ยชอบทำงาน เหมือนกับธรรมชาติของการเล่น หรือการพักผ่อน
2. บุคคลโดยเฉลี่ยชอบธรรมชาติทำงานตามเป้าหมาย ซึ่งเขาได้ให้คำมั่นไว้
3. ความมั่นคงในคำมั่นของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายย่อมขึ้นอยู่กับ การสังเกต เห็นตอบแทน เป็นรางวัล สำหรับการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ
4. ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดบุคคลโดยเฉลี่ยจะไม่เพียงแต่จะยอมรับเท่านั้น แต่จะต้องมีการแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
5. บุคคลมีความสามารถใช้ได้ในระดับสูงเกี่ยวกับจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์และความฉลาดต่อการแก้ไขปัญหา
6. ในอุตสาหกรรม ศักยภาพทางสถิติปัญญาของบุคคลโดยเฉลี่ย บางส่วนเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กัน
7. ทฤษฎี Z ของออคิ (Ouchi's Theory) (อำนวย แสงสว่าง. 2543: 87)

ออคิ (Ouchi) เป็นผู้เสนอทฤษฎี Z องค์การเป็นจำนวนมากในประเทศญี่ปุ่นมีการดำเนินการที่มีความแตกต่างจากองค์การในสหรัฐฯ ระบบของญี่ปุ่นจึงกลายเป็นเจตคติอย่างหนึ่ง เรียกว่า ทฤษฎี Z มีส่วนประกอบที่สำคัญหลายอย่างต่อทฤษฎี Z ดังนี้

1. มีการจ้างงานเป็นระยะเวลานาน มีหลักประกันมั่นคงสำหรับพนักงานทุกคน
2. มีการเน้นการให้ความร่วมมือกันในการตัดสินใจ
3. มีความสัมพันธ์กันระหว่างการวัดผลล่าช้ากับการเลื่อนตำแหน่ง

4. มีการสร้างให้เกิดจิตสำนึกของการมีส่วนร่วม มีความใกล้ชิด ผูกพัน และมีร่วมมือในองค์การ (บรรยายภาคเป็นแบบครอบครัว)
5. มีการคาดหวัง ให้แต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบ (เหมือนกับทฤษฎี y)
6. มีความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและพนักงานทั้งหมด
7. มีการบริหารน้อยระดับ ลดขั้นตอนการบริหารให้มีความสะดวก รวดเร็ว และ\$คล่องตัว

การประเมินความพึงพอใจในงาน (รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ 2550 : 282)

การประเมินความพึงพอใจในงาน (Measuring job satisfaction) งานของคนใดคนหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเท่านั้น เช่น การพิมพ์ การรอคอยลูกค้า การขับรถส่งของ งานที่ทำจะรวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตามกฎเกณฑ์และนโยบายขององค์การ การทำงานให้มีคุณภาพเข้าขั้นมาตรฐาน การมีชีวิตอยู่กับสภาพการทำงานซึ่งบ่อยครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่บุคคลคิด และ อื่น ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาพนักงานจะมีการประเมินว่าเขาพอใจหรือไม่

วิธีการประเมินความพึงพอใจของพนักงานที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมี 2 วิธี คือ

1. การให้คะแนนรายบุคคล(Single global rating) เป็นการถามคำถามโดยให้พนักงานตอบเป็นรายบุคคล และให้คะแนนการตอบเป็นระหว่าง ๆ 1-5 โดยตอบว่าพึงพอใจมากที่สุดได้คะแนนเท่ากับ 5 และไม่พอใจอย่างมากได้คะแนนเท่ากับ 1 ซึ่งเป็นวิธีการให้คะแนนพนักงานมิได้กำหนดเฉพาะในความสามารถพิเศษหรือเกณฑ์เฉพาะอย่างอื่น ๆ
2. การวัดแบบให้คะแนนรวมยอด(Summation score) หมายถึง สเกลการวัดทัศนคติโดยให้ผู้ตอบแบ่งสัดส่วนจากคะแนนที่คงที่(โดยทั่วไปใช้ 100 คะแนน) เพื่อระบุถึงความสำคัญที่สัมพันธ์กันของคุณสมบัติต่าง ๆ หรือหมายถึงสเกลการให้คะแนนเชิงเปรียบเทียบ เช่น การประเมินคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆ ดังตัวอย่าง (มีตารางคะ)

เมื่อนำการวัดทั้ง 2 วิธีมาเปรียบเทียบกันพบว่า วิธีการให้คะแนนค่อนข้างมีความเชื่อถือได้มากกว่า

สภาพความพึงพอใจงานที่ทำงาน(The status of job satisfaction in the workplace today) ความพึงพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะพอใจในงานของเขาทุกงาน ในการถามถึงคำตอบเกี่ยวความพึงพอใจในประเด็นต่างๆ ซึ่งพบว่าพนักงานน้อยกว่าครึ่งที่ตอบว่ามีความพึงพอใจ

ในความก้าวหน้าในงาน การยอมรับในความสามารถ และค่าจ้าง แต่ถึงแม้ว่าพนักงานจะตอบว่าพอใจในงานแต่ความจริงแล้วเขายังไม่ได้บอกถึงสิ่งที่เขาไม่พึงพอใจด้วย

สิ่งที่ช่วยตัดสินด้านความพึงพอใจในงาน(What determines job satisfaction) สิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ (1) งานท้าทายระดับสติปัญญา (2) ความเสมอภาพในการรับรางวัล (3) การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน (4) การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา (Mentally challenging work) พนักงานมีแนวโน้มที่จะชอบงานที่เปิดโอกาสให้เขาใช้ทักษะและความสามารถ ตลอดจนงานที่ทำนั้นมีความหลากหลาย มีอิสระในงาน และมีการป้อนกลับในงานที่เขาทำ พนักงานจะมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในงานทำงานถ้างานที่ทำนั้นมีความท้าทาย เพราะงานที่มีความท้าทายเพียงเล็กน้อยหรือปราศจากความท้าทายจะก่อให้เกิดความน่าเบื่อหน่ายในการทำงาน

2. ความเสมอภาพในการรับรางวัล(Equitable rewards) พนักงานต้องการระบบการให้รางวัลและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรมตลอดจนสอดคล้องกับสิ่งที่เขาคาดหวังไว้ ซึ่งจะทำให้พนักงานพอใจ เช่น การให้รางวัลตามระดับความชำนาญงานของพนักงาน ตามมาตรฐานของค่าแรง เป็นต้น นอกจากรางวัลในรูปของเงินแล้ว คนจำนวนมากยังต้องการการยอมรับ ถึงแม้จะทำงานได้เงินน้อยกว่า การรับรู้ถึงความยุติธรรมเป็นความเกี่ยวข้องระหว่างการจ่ายเงินกับความพอใจ เช่นเดียวกันพนักงานจะเสาะแสวงหานโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรมและปฏิบัติได้ เพราะการเลื่อนตำแหน่งเป็นการจัดโอกาสสำหรับความก้าวหน้าให้กับบุคคล โอกาสแห่งความรับผิดชอบมากขึ้นและเป็นการเพิ่มสถานภาพทางสังคม เมื่อบุคคลรับรู้ว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม เขาก็จะมีความพอใจในงาน

3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน(Supportive work conditions) จากการศึกษาว่าพนักงานชอบที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกมีเครื่องมืออุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มากกว่าสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายและไม่สะดวกสบาย เช่น อากาศร้อนเกินไป แสงสว่างไม่พอ

4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน(Supportive colleagues) พนักงานมีความต้องการปฏิกริยาโต้ตอบต่อกันทางสังคม ฉะนั้นมิตรภาพและการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะเพิ่มความพอใจให้พนักงานมากขึ้น จากการศึกษาพบว่าพนักงานจะมีความพอใจเพิ่มขึ้นทันทีเมื่อหัวหน้าของเขามีความเข้าใจและมีความเป็นมิตรกับเขา ให้การยกย่องเมื่อทำงานดี พึงความคิดเห็นของพนักงาน และแสดงความสนใจเป็นการส่วนตัว

บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน (The personality – job fit) บุคคลที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับอาชีพ เช่น มีระดับสติปัญญาและความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ทำ มักจะประสบความสำเร็จในงาน เพราะเขามีความพอใจในการทำงาน ดังนั้นบุคลิกภาพของพนักงานจึงมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ผลกระทบของความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการทำงานของพนักงาน(The effect of job satisfaction employee performance)

นักวิจัยได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความพอใจในงานมีแนวโน้มจากผลของความสามารถในการทำงานของพนักงาน โดยพบว่าความไม่พึงพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดผลกระทบต่อผลผลิตของพนักงาน การขาดงาน และการออกจากงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจและผลผลิต(Satisfaction and productivity) ถ้าพนักงานมีความสุขจะมีผลงานที่ดี องค์การที่มีพนักงานที่พอใจในงานมีแนวโน้มที่จะมีผลผลิตที่ดีให้กับองค์การมากกว่าองค์การที่พนักงานมีความพอใจน้อย อาจเป็นความจริงที่ว่าองค์การที่มีความสุขจะมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น

2. ความพึงพอใจและการขาดงาน(Satisfaction and absenteeism) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจกับการขาดงานเป็นลบซึ่งอาจสรุปได้ว่า ความไม่พอใจของพนักงานเป็นสาเหตุของการขาดงาน

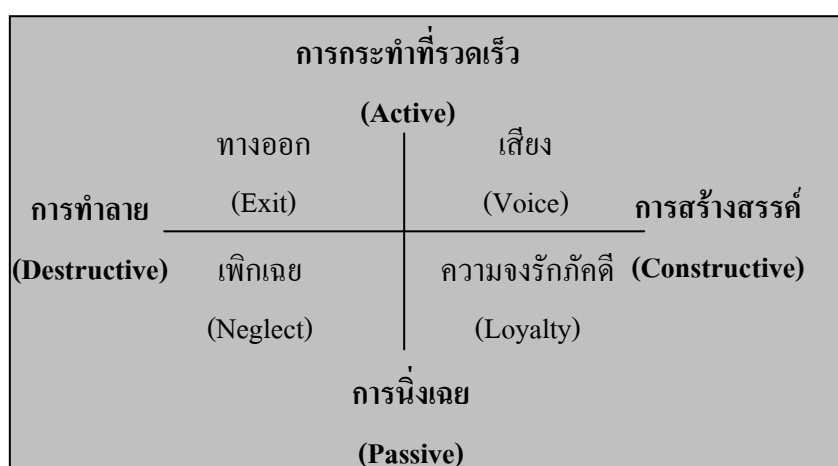
3. ความพึงพอใจและการออกจากงาน (Satisfied and turnover) ความพอใจมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับการออกจากงาน ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ความไม่พอใจของพนักงานเป็นสาเหตุของการขาดงาน เช่น สภาพของตลาดแรงงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับโอกาสการเลื่อนงานระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจะทำงานในปัจจุบัน

องค์การอาจใช้ความพยายามที่จะรักษาคนเหล่านี้ไว้ ด้วยการเพิ่มค่าจ้าง การยกย่อง ให้ความเชื่อถือและเพิ่มโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ(Job satisfaction and organization behavior) ความพึงพอใจในงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของบุคคลโดยพนักงานที่มีความพึงพอใจจะพูดถึงองค์การในทางบวก ให้ความช่วยเหลือพนักงานคนอื่น ๆ มีความคาดหวังในงานแบบปกติ นอกจากนี้พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานอาจจะทำงานในหน้าที่ได้มากกว่า เพราะเขาจะต้องการประสบการณ์ที่มากขึ้น ซึ่งความพึงพอใจนี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้วยการรับรู้แต่สิ่งที่ดี ๆ เพราะถ้าเรารับรู้ในกระบวนการขององค์การและรู้ว่าผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่มีต่อพนักงานนั้นยุติธรรม เราก็จะเกิดความไว้วางใจขององค์การ

ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจของลูกค้า (Job satisfaction and customer satisfaction) พนักงานซึ่งทำหน้าที่บริการจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า องค์การที่ดำเนินงานด้านการให้บริการจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ซึ่งด้วยเหตุผลแล้วควรต้องถามว่าพนักงานมีความพึงพอใจหรือไม่ในส่วนที่สัมพันธ์กับลูกค้า ซึ่งพนักงานต้อนรับที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการบริการลูกค้าโดยตรงจะต้องมีความพึงพอใจในงานที่เขาทำ พนักงานที่มีความพึงพอใจจะแสดงตนเป็นมิตรและยินดีต้อนรับลูกค้า ซึ่งจะทำให้ลูกค้าที่มาใช้บริการเกิดความประทับใจพึงพอใจ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การโดยการกลับมาใช้บริการอีก

วิธีที่พนักงานสามารถแสดงออกถึงความไม่พึงพอใจ (How employee can express dissatisfaction) พนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานสามารถแสดงออกถึงความไม่พึงพอใจได้หลายวิธี เช่น เข้าร่วมกลุ่มเพื่อนที่ไม่พอใจด้วยกัน ขโมยสิ่งของ ขาดความรับผิดชอบในงาน เป็นต้น ดังภาพประกอบ 6 แสดงการตอบสนองต่อความไม่พึงพอใจในงาน 4 รูปแบบ โดยแกนนอนด้านซ้าย แทนการทำลาย และด้านขวาแทนการสร้างสรรค์ แกนตั้งด้านบนแทนการกระทำที่กระตือรือร้นรวดเร็ว และด้านล่างแทนการนิ่งเฉย โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพประกอบ 6 แสดงการตอบสนองต่อความไม่พอใจในงาน (Response to job dissatisfaction)

(Robbins and Judge. 2007:84)

ที่มา : รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์, รศ. สมชาย หิรัญภิตติและ ผศ. ดร. ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. หน้า 286.

1. ทางออก (Exit) เป็นความไม่พอใจแสดงออกโดยการกระทำที่รวดเร็วในทางทำลาย (ลาออก) หรือการมองหาตำแหน่งใหม่

2. เสียง(Voice) เป็นความไม่พอใจที่แสดงออกโดยการกระทำที่รวดเร็วในทางสร้างสรรค์ โดยการแนะนำให้ปรับปรุงสภาพต่าง ๆ ให้ดีขึ้น การอภิปรายปัญหากับหัวหน้าและมีกิจกรรมร่วมกับสหภาพแรงงาน

3. ความจงรักภักดี(Loyalty) เป็นความไม่พอใจที่แสดงออกโดยการกระทำที่นิ่งเฉยในทาง การสร้างสรรค์คือ รอคอยสภาพที่ปรับปรุงให้ดีขึ้น รวมทั้งการพูดเกี่ยวกับองค์การเมื่อเผชิญหน้ากับ วิกฤตการณ์ภายนอกในด้านดี เพราะมีความไว้วางใจในองค์การเกี่ยวกับการบริหารที่ถูกต้อง

4. การเพิกเฉย(Neglect) เป็นความไม่พอใจที่แสดงออกโดยการกระทำที่นิ่งเฉยในทางทำลายคือ อยู่เฉย ๆ รอให้สถานการณ์เลวร้ายยิ่งขึ้น โดยการหยุดงานอย่างต่อเนื่อง ลดความพยายามในการ ทำงานและทำงานผิดพลาดมากขึ้น

พฤติกรรมแสดงถึงความไม่พึงพอใจในรูปแบบทางออกและเพิกเฉย จะทำให้เกิดสภาวะที่ หลากหลายขึ้น เช่น กระทบต่อผลผลิต ทำให้เกิดการหยุดงาน และการออกจากงาน ส่วนการ แสดงออกถึงความไม่พึงพอใจในรูปแบบเสียงและความจงรักภักดี จะเป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์ซึ่งเป็ นการยอมให้พนักงานแสดงออกถึงสถานการณ์ที่ไม่ดี หรือ เป็นการทำให้สภาพการทำงานที่ไม่ดีกลับมี ชีวิตชีวาสดชื่นขึ้นมาอีกครั้ง เช่น พนักงานบางคนเข้าไปในสภาพแรงงานที่มีการรวมกลุ่มของคน ที่พอใจในงานน้อย สมาชิกสหภาพแรงงานจะแสดงความไม่พอใจโดยใช้วิธีการพูดถึงความทุกข์หรือ ติดต่อบนแบบเป็นทางการเพื่อให้มีการเจรจาตกลงกับผู้บริหารองค์การ กลไกของกลุ่มเหล่านี้เรียกว่า กลุ่มเสียงซึ่งเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อเรียกร้องในสิ่งที่ต้องการกับบริษัทแล้วก็จะกลับเข้า ทำงาน โดยเขามักมีความคิดว่าสิ่งที่เขาทำไปนั้นเป็นการปรับปรุงสถานการณ์ให้ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุปแล้วความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานจากความรับผิดชอบต่อสังคม ขององค์การ (CSR : Corporate social responsibility) สามารถวัดได้จากวิธีการประเมินความพึงพอใจ ของพนักงาน โดยสามารถวัดจากการสอบถามโดยการวิธีวัดดังกล่าวมีปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้น อันได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ (CSR : Corporate social responsibility)

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน ได้มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไปดังนี้

มัลลิกา ต้นสอน (2544:19) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในสภาพแวดล้อมใน การทำงาน เช่น การพูดเคย การรับคำสั่ง การเขียนรายงาน เป็นต้น อาจมีลักษณะเป็นทางการหรือไม่ เป็นทางการ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541:13) หมายถึง การกระทำหรือกิริยาอาการที่แสดงออกของ บุคคล (Action) ทั้งนี้รวมถึงการงดเว้นการกระทำด้วย (Inaction)

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2533:78) หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ของบุคคลซึ่งกำหนดขึ้นโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการดำเนินการ ทั้งนี้การกระทำดังกล่าวเกิดขึ้นจากการเรียนรู้และจากกำเนิดของบุคคลเหล่านั้น

รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550 : 266) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เข้ามาอยู่ร่วมกันภายในองค์การถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การและการศึกษาลักษณะของบุคคลให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งย่อมทำให้สามารถใช้ประโยชน์จากมนุษย์ได้อย่างเต็มที่ จึงจำเป็นต้องรู้ที่มาของพฤติกรรม และเข้าใจวิธีการปรับพฤติกรรมของบุคคล

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำของบุคคลในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นการกระทำไปโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว และการกระทำนั้นบุคคลอื่นจะสังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ได้ ซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมามีดังกล่าว มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมเหล่านั้นดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม

รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550 : 266) โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วการทำนายพฤติกรรมของบุคคลให้ถูกต้องเป็นสิ่งที่ยากลำบาก เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากองค์ประกอบหลายปัจจัย ซึ่งนักพฤติกรรมศาสตร์ชื่อ Kurt Lewin ได้สรุปสูตรเกี่ยวกับการพิจารณาพฤติกรรมของบุคคลไว้ ดังนี้

$$B = f (P,E)$$

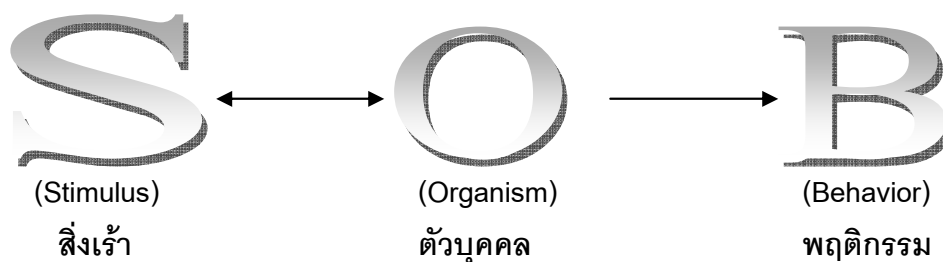
เมื่อ $B =$ พฤติกรรม

$F =$ ฟังก์ชัน

$P =$ ตัวบุคคล (Person)

$E =$ สภาพแวดล้อม(Environment)

จากสูตรดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากองค์ประกอบก็คือ ตัวของบุคคลและสภาพแวดล้อมที่ล้อมรอบตัวบุคคลนั้น ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลจึงสามารถทำนายได้จากลักษณะเฉพาะของบุคคลและสภาพแวดล้อมเช่นกัน นอกจากนั้นนักวิชาการได้สร้างโมเดลขึ้นมาเพื่อการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยใช้โมเดล SOB ซึ่งเป็นปฏิกิริยาที่สิ่งเร้า (Stimulus-S)มากระทบตัวบุคคล(Organism-O) และส่งผลให้ตัวบุคคลเกิดพฤติกรรม(Behavior-B) ตัวอย่าง พนักงานได้รับสิ่งเร้าจากสิ่งจูงใจในการทำงาน เช่น รางวัลต่าง ๆ ทำให้พฤติกรรมความกระตือรือร้นขยันทำงานเพื่อให้ได้รางวัลนั้น

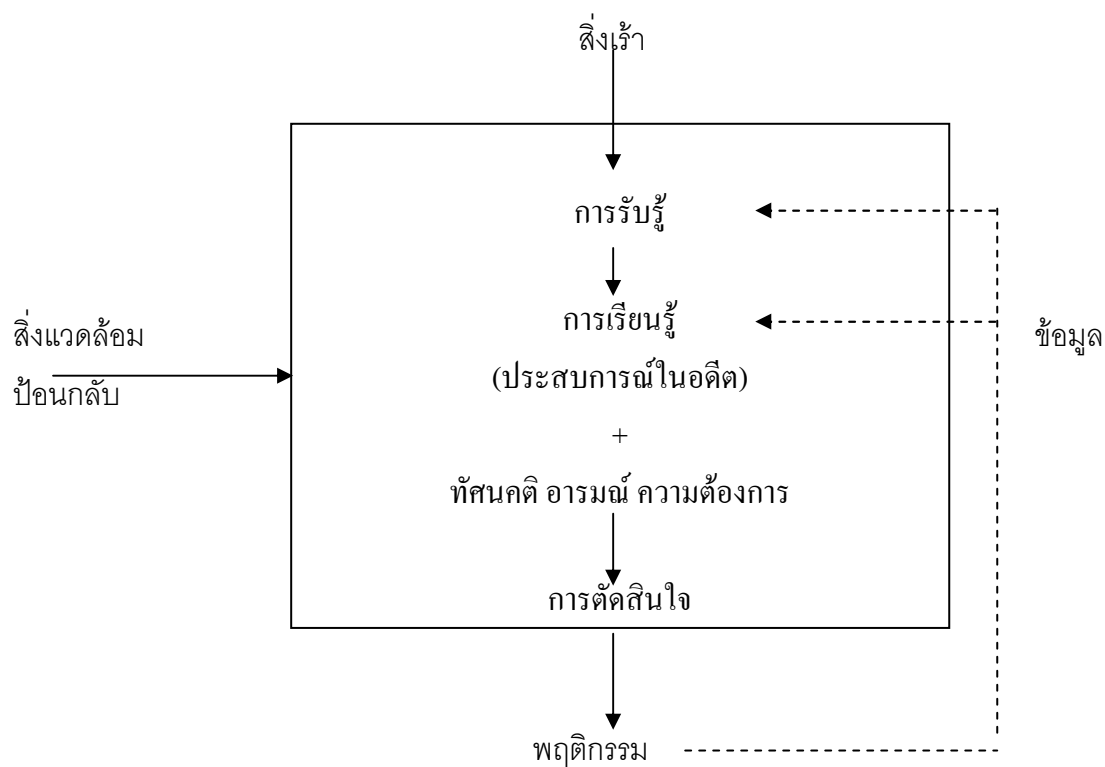


ภาพประกอบ 7 แสดงโมเดล SOB

ที่มา : รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์;และคณะ (2550) พฤติกรรมผู้บริโภคฉบับพื้นฐาน หน้า 267.

ในอีกแนวทางหนึ่งพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร (สุพิน เกชาคุปต์.2539:3) มนุษย์เป็นหัวใจสำคัญขององค์การในสถานที่ทำงานหนึ่ง ๆ นั้นจะประกอบด้วยบุคคลมากมายมีทั้งที่เป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา บุคคลแต่ละคนเหล่านี้ มีบุคลิก ลักษณะนิสัย อารมณ์ ความต้องการ ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกัน เมื่อคนจำนวนมากมาอยู่ร่วมกันทำงานร่วมกัน มักมีปัญหาและความขัดแย้งเกิดขึ้น ซึ่งถ้าไม่สามารถแก้ไขได้ก็อาจนำไปสู่ภาวะวิกฤตการณ์ ไม่เฉพาะแต่ระหว่างคู่กรณี หากยังลุกลมไปถึงทุกคนในองค์การและก่อให้เกิดผลกระทบ ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรู้และเข้าใจ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ในองค์การว่าเป็นอย่างไร อะไรเป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม เช่นนั้น และเราควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นไปลักษณะที่อยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ความเจริญ ให้แก่องค์การได้หรือไม่ ถ้าได้ต้องทำอย่างไร

การเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การได้อย่างถ่องแท้ นั้น จะต้องเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในฐานะปัจเจกบุคคลก่อนว่ามีลักษณะอย่างไร มนุษย์แต่ละคนแสดงพฤติกรรมอย่างไรบ้าง มีปัจจัยอะไรที่ทำให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมอย่างนั้น การศึกษาพฤติกรรมมนุษย์นั้นมิได้มีความมุ่งหมายเพียงเพื่อความรู้ความเข้าใจเท่านั้นแต่เรายังต้องการที่จะกำหนดแบบฉบับหรือควบคุมพฤติกรรมที่พึงปรารถนาอีกด้วย ซึ่งเราสามารถที่จะกระทำได้ถ้าเรามีความรู้เรื่องพฤติกรรมมนุษย์อย่างถูกต้อง พฤติกรรมของมนุษย์นั้นจริง ๆ แล้วเป็นสิ่งที่สลับซับซ้อนมาก การแสดงออกแต่ละอย่างเป็นผลมาจาก อิทธิพลของปัจจัยหลายประการด้วยกัน ดังนั้นเราจึงต้องศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้ซึ่งเป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมแบบต่าง ๆ ดังนี้



ภาพประกอบ 8 แผนภาพแสดงกระบวนการทางความคิด (Cognitive Process)

จากแผนภาพนี้ จะเห็นการทำงานของกระบวนการทางความคิดในการแปลงสิ่งเร้าออกมาเป็นพฤติกรรม โดยในขั้นแรกระบบการรับรู้จะทำหน้าที่ในการรับสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมภายนอกร่างกายผ่านทางประสาทสัมผัส หลังจากนั้นจะทำการย่อยแปลและกลั่นกรองข้อมูล โดยอาศัยประสบการณ์ในอดีตที่จดจำในสมองบวกกับความ ต้องการ ทัศนคติและอารมณ์ความรู้สึกในขณะนั้น แล้วจึงใช้วิจยารณญาณตัดสินใจว่าจะเลือกแสดงพฤติกรรมอย่างไรในการตอบสนองของสิ่งเร้านั้น เมื่อแสดงพฤติกรรมอย่างไรแล้ว ผลที่เกิดจากพฤติกรรมร่วมนั้นจะกลายเป็นข้อมูลป้อนกลับให้ระบบการรับรู้และเก็บสะสมไว้ในระบบความจำอันเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของระบบความคิดแต่ละปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่างแยกไม่ออกเช่นการเลือกสิ่งเร้าของระบบการรับรู้ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ในอดีตขึ้นอยู่กับอารมณ์ ทัศนคติและความต้องการของคนนั้นด้วย และเช่นเดียวกัน ทัศนคติและความต้องการของคนก็เป็นผลมาจากการเรียนรู้ขณะเดียวกันการเรียนรู้ต่าง ๆ ของคนก็เป็นผลของการรับรู้สิ่งแวดล้อม

มัลลิกา ต้นสอน (2544:20-23) ได้เสนอ การทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานเป็นงานสำคัญของผู้บริหารในทุกระดับ โดยที่ผู้บริหารจะสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมการปฏิบัติของบุคคล จะต้องให้ความสนใจกับตัวแปรอย่างน้อย 2 กลุ่ม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงต่อความแตกต่างของพฤติกรรม ได้แก่ ตัวแปรระดับบุคคลและ ตัวแปรระดับองค์กร ดังนี้

ตัวแปรระดับบุคคล	พฤติกรรมการทำงาน	ตัวแปรระดับองค์กร
• ปัจจัยทางประชากร • ความสามารถและทักษะ • การรับรู้ • ทักษะ • บุคลิกภาพ	• มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง • ไม่มีประสิทธิภาพแต่ไม่ก่อให้เกิดผลเสียหาย • ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้วยังก่อให้เกิดความเสียหาย	• ทรัพยากร • ภาวะผู้นำ • รางวัล • โครงสร้าง • การออกแบบงาน

ภาพประกอบ 9 แสดงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างของพฤติกรรม

ตัวแปรระดับบุคคลจะประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ประการต่อไปนี้

1. ปัจจัยทางประชากร เช่น พื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา อายุและเพศ เป็นต้น
2. ความสามารถและทักษะ เป็นสิ่งที่ติดมาตั้งแต่เกิด หรือได้รับการฝึกฝนให้สามารถปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่ว
3. การรับรู้ เป็นกระบวนการที่บุคคลดับการกระตุ้น ตีความและให้ความหมายกับสภาพแวดล้อมรอบ ๆ เขา ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล
4. ทักษะ เป็นสถานะภายในจิตใจที่เกิดขึ้นจากความพร้อม การเรียนรู้ และการจัดระบบผ่านประสบการณ์ของบุคคล
5. บุคลิกภาพเป็นภาพสะท้อนความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติ การเรียนรู้ซึ่งผู้อื่นสามารถสังเกตและรับรู้ได้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541:47-48) พฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปมีผลมาจากตัวแปรต่าง ๆ

มากมายเฉพาะตัวแปรบุคคลประกอบด้วย

1. ภูมิหลังจากบุคคล (Biographical Characteristics)
2. ความสามารถ (Ability)
3. บุคลิกภาพ (Personality)
4. การเรียนรู้ (Learning)

โดยปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อผลการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานด้วย

1. ภูมิหลังจากบุคคล

1.1 อายุกับการทำงาน (Age and job Performance)

เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามสำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปี ขึ้นไปถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การงานก่อให้เกิดผลผลิต (Productivity) สูงได้

1.2 เพศกับการทำงาน (Gender and job Performance)

จากการศึกษาทั่วไปพบว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย ในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์ นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและชายในเรื่องผลงาน

1.3 สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital status and job Performance)

จากการศึกษายังไม่สามารถสรุปได้อย่างแน่นอนว่า สถานภาพสมรสมีผลต่องานมากมายเพียงไรแต่มีผลการวิจัยบางส่วนพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการออกจากงาน (Turn-Over) น้อยกว่าผู้ที่เป็นโสดนอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด

1.4 ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and job Performance)

ผู้ที่มีอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงด้วยผู้บริหารในองค์กรจะสามารถคาดการณ์ได้ว่า ความเป็นอาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

2. ความสามารถ (Ability)

เป็นสมรรถภาพของบุคคลที่จะทำงานต่าง ๆ ได้ โดยทั่วไปแล้ว ความสามารถของบุคคลในองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ประการดังนี้

2.1. ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual Ability)

สติปัญญาจะแสดงออกซึ่งความสามารถที่เด่นชัดหรือความสามารถที่ด้อยซึ่งมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน

2.2. ความสามารถทางกายภาพ (Physical Ability)

ประกอบด้วยความแข็งแรงของร่างกายความอดทนในการทำงาน มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร

3. บุคลิกภาพ (Personality)

หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญาหารวมทั้งด้านสรีระ

4. การเรียนรู้ (Learning)

หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อยข้างถาวรเป็นผลจากการฝึกฝนหรือการมีประสบการณ์

Bloom นักจิตวิทยา (อ้างอิงศิริวรรณ เสรีรัตน์.2541:64) ได้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ของบุคคล ซึ่งมี 3 องค์ประกอบดังนี้

4.1. การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Domain)

หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับ (1) รู้จำ (Memory) (2) รู้เข้าใจ (Comprehension) (3) รู้นำไปใช้ (Application) (4) วิเคราะห์วิเคราะห์ (Analysis) (5) รวบรวมใหม่ (Synthesis) (6) รู้คุณค่า (Evaluation) ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ในเรื่องเนื้อหาสาระของสิ่งที่เรียน ซึ่งผ่านการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในสมอง

4.2. การเปลี่ยนแปลงด้านอารมณ์ (Affective Domain)

หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความรู้สึก ทศคติ และค่านิยม เมื่อบุคคลได้เรียนรู้สิ่งใหม่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ ความเชื่อ ความสนใจ

4.3. การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain)

หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความคิด ความเข้าใจ ความรู้สึก ค่านิยม แล้วจึงได้นำสิ่งที่เรียนรู้แล้วไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญมากขึ้น

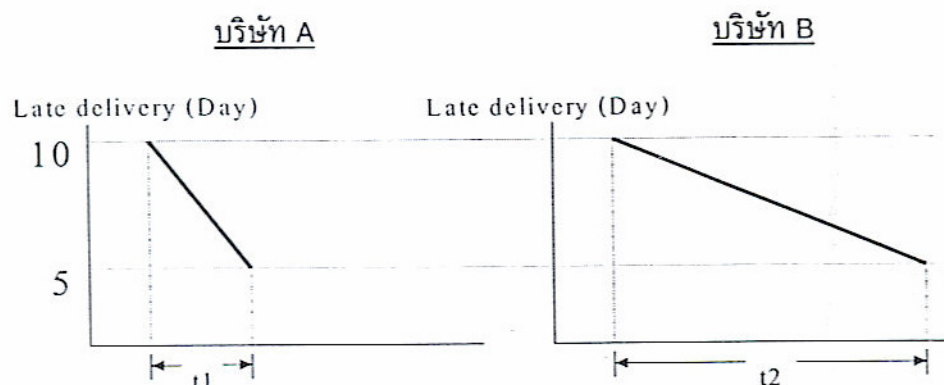
วิธีที่ใช้ในการวัดการเรียนรู้ (Peter Lassey.1998:164)

Learning Curves หมายถึง การศึกษาการเปลี่ยนแปลงว่า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยหนึ่ง จะมีผลต่อปัจจัยอื่นอย่างไร ยกตัวอย่างเช่น ต้นทุนสินค้า จะลดลงด้วย % ค่าหนึ่ง เมื่อมีการผลิตจำนวนมากขึ้น หรือเมื่อมีพนักงานใหม่เข้ามา สามารถผลิตสินค้าใน 1 ชั่วโมงได้ 8 ชิ้น ในขณะที่พนักงานเก่าใน 1 ชั่วโมง สามารถได้ 10 ชิ้น ในช่วงที่พนักงานใหม่กำลังเรียนรู้เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าให้ได้ 10 ชิ้น ใน 1 ชั่วโมง ก็เรียกว่าช่วง Learning Curve ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับแต่ละคนว่าจะสามารถเรียนรู้ได้เร็วแค่ไหน

ข้อเสียของ Learning Curves คือ จะสนใจเฉพาะ Output ค่าเดียว เช่น Cost / Price โดยไม่ได้สนใจเรื่องที่มีผลกระทบในการแข่งขัน เช่น เรื่องของคุณภาพ, การส่งมอบสินค้า, การนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ดังนั้นจึงได้มีการคิดวิธีในการวัดเรียนรู้ เพื่อแก้ไขในจุดนี้ คือ Half-Life Curves

Half-Life Curves เป็นการวัดว่า ในการปรับปรุงประสิทธิภาพขึ้น 50 % (ที่เป็น 50 เพราะสามารถวัดผลต่าง ๆ ได้ง่าย) จะใช้เวลามากน้อยอย่างไร

- ตัวอย่างเช่น ในเรื่องของการส่งมอบสินค้า ตามรูป



ภาพประกอบ 10 ภาพกราฟของการส่งมอบสินค้า

บริษัท A จากเดิมส่งมอบสินค้าให้ลูกค้าช้า จาก 10 วัน สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการส่งมอบให้เหลือ 5 วัน ในระยะเวลา t_1 แต่ในขณะที่บริษัท B ใช้เวลา t_2 ซึ่งมากกว่า t_1 นั้นก็แสดงให้เห็นว่า บริษัท A สามารถเรียนรู้ที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพได้ดีกว่าบริษัท B (หรือเรียนรู้ได้ดีกว่านั่นเอง) การดู Half-Life Curve นั้น ถ้า Slope (ความชัน) ของกราฟมากร จะแสดงว่าสามารถเรียนรู้ได้เร็ว

สรุปได้ว่าองค์กรต่าง ๆ นั้นถ้าใช้เวลาในการปรับปรุงน้อย จะต้องมีการเรียนรู้ที่เร็วกว่าคนอื่น หรือคู่แข่งซึ่งก็จะทำให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้อีกทางหนึ่ง

Half-Life Curve จะสนใจแต่เพียงผลลัพธ์ ซึ่งในบางประเภคนั้นจะใช้เวลาในการเรียนรู้ปรับปรุงนานถึงจะเห็นผล ดังนั้นเพื่อนให้สามารถติดตามผลความคืบหน้าของการเรียนรู้นั้นจะต้องมีการตรวจติดตาม (Learning audit for tracking progress) ซึ่งมีอยู่ 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับการเรียนรู้ (Cognitive Level)

จะสนใจในเรื่องทัศนคติ ความเข้าใจของพนักงาน ในเรื่องทิศทาง ของตัวเอง และของทีม หรือองค์กรหรือในเรื่องที่พนักงานยังเข้าใจไม่ชัดเจน วิธีการในขั้นนี้ คือ การสำรวจ , การออกแบบสอบถาม , การสัมภาษณ์ พนักงานว่ามีความเข้าใจมากน้อยเพียงใด ในสิ่งที่องค์กรถ่ายทอดให้

2. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน (Behavioral Changes)

จะพิจารณาว่า หลังจากที่ได้เรียนรู้อย่างเข้าใจแล้วนั้น พนักงานมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือการปฏิบัติอย่างไร วิธีการตรวจติดตามในขั้นนี้ คือ การสำรวจ , การออกแบบสอบถาม ซึ่งจะต้องมีการสังเกตการณ์ปฏิบัติจริงของพนักงานที่หน้างานด้วย

3. การปรับปรุงประสิทธิภาพ (Performance Improvement)

เป็นการสร้างความมั่นใจว่า เรื่องที่พนักงานได้เรียนรู้ และนำไปปฏิบัตินั้น สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเมื่อไม่เป็นไปตามนั้น ก็จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุง ซึ่งทั้งหมดนี้จะแสดงให้เห็นว่า การลงทุนในการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้สามารถตอบสนององค์กรได้ในที่สุด

กล่าวโดยสรุปแล้วพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) สามารถวัดได้จากการเรียนรู้ของตัวพนักงานและนำไปปฏิบัติใช้เป็นพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้น อันได้แก่ ทักษะของพนักงาน ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานและความรู้ ความเข้าใจ ต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)

5. ประวัติกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

บริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด

ตั้งอยู่เลขที่ 150 หมู่ 17 นิคมอุตสาหกรรมบางพลี ถนนบางนาตราด กม.23 ตำบลเสาธง

กิ่งอำเภอบางเสาธง สมุทรปราการ 10540

โทรศัพท์ : (66) 2315-2351-2, (66) 2705-0001-2

โทรสาร : (66) 2315-2353, (66) 2705-0003

E-Mail : Sti_Co_Ltd@hotmail.com

เว็บไซต์ : www.srithepthai.com

ก่อตั้งเมื่อ : ปีพ.ศ. 2511

กรรมการผู้จัดการ: นาย สาธิต ไตรจักรภพ

วงเงินลงทุน : 20 ล้านบาท

พื้นที่โรงงาน : 3.75 ไร่

กลุ่มบริษัทในเครือ:

บริษัท จีอาร์พี.ไทย อินดัสตรี จำกัด(อุตสาหกรรมไฟ-เบอร์กลาส)

บริษัท พานทอง กลการ จำกัด(ผลิตตัวถังรถโดยสารขนาด 6 – 12 เมตร)

บริษัท ศรีเทพไทย เอ็นจิเนียริง จำกัด(การจัดการ,การตลาดและการติดต่อซื้อขาย)

เหตุการณ์ต่างๆจากอดีตถึงปัจจุบัน

ปี พ.ศ.2511:

ก่อตั้ง หจก.ศรีเทพไทยการช่าง ซึ่งเป็นธุรกิจแบบครอบครัวโดยตั้งอยู่ที่ ถนน สุขุมวิท กรุงเทพฯ เริ่มรับงานดัดแปลงตัวถังรถ แลนด์โรเวอร์, จี๊ป และงานดัดแปลงพิเศษอื่นๆ

ปี พ.ศ.2516:

งานดัดแปลงตัวถังเริ่มลดลงจากเหตุการณ์ดังกล่าวทำให้ทางบริษัทได้ปรับขบวนการผลิตจากการผลิตรถดัดแปลงมาเป็นการเคาะซ่อมและพ่นสีตัวถังรถยนต์

ปี พ.ศ.2520:

รถกระบะขนาด 1 ตันเริ่มเข้าสู่ประเทศไทยเริ่มดัดแปลงรถกระบะจาก 2 ประตูเป็นรถกระบะ 4 ประตูและรถกระบะนั่งอเนกประสงค์ 5 ประตู

ปี พ.ศ.2524:

จดทะเบียนจาก หจก.ศรีเทพไทยการช่างเป็น บริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรมจำกัด โดยใช้บลงทุนในวงเงิน 1 ล้านบาท

ปี พ.ศ.2531:

กิจการเริ่มดีขึ้นได้ทำการย้ายโรงงานไปอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมเมืองใหม่บางพลี จ.สมุทรปราการ

ปี พ.ศ.2533:

สร้างโรงงานที่หน่วย 2 ในเขตพื้นที่เดียวกันคือในนิคมอุตสาหกรรมเมืองใหม่บางพลี จ.สมุทรปราการ

ก่อตั้งบริษัท จีอาร์พี.ไทย อินดัสตรี จำกัดโดยมีโรงงานอยู่ที่เขตอำเภอบางปะกง จ.ฉะเชิงเทรา เพื่อทำการผลิตไฟเบอร์กลาส

ปี พ.ศ.2534:

ก่อตั้งบริษัทศรีเทพไทยเอ็นจิเนียริงจำกัดเพื่อที่จะดูแลในด้านการจัดการ, การตลาดและติดต่อด้านการซื้อขาย

ปี พ.ศ.2536:

เริ่มขบวนการผลิตถังถังรถบั๊ส

ปี พ.ศ.2536:

ก่อตั้งบริษัท พานทอง กลการ จำกัดโดยมีโรงงานอยู่ที่เขตอำเภอบางปะกง จ.ฉะเชิงเทรา เพื่อทำการผลิตหางรถลาก (รถเทลเลอร์)

ปี พ.ศ.2536-2537:

ร่วมมือกับบริษัทมิติซูบิชิ ออกแบบและดัดแปลงรถกระบะจาก 2 ประตูเป็นรถกระบะ 4 ประตูจำนวน 2,500 คันให้แก่กรมตำรวจ

พ.ศ.2540:

ย้ายการผลิตตัวถังรถบั๊สไปยังบริษัท พานทอง กลการ จำกัด

หยุดขบวนการผลิตของโรงงานที่ 2 เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ

ปี พ.ศ.2544:

เริ่มขบวนการติดตั้งหลังคารถกระบะจากรถกระบะตอนครึ่ง (2 ประตู)และรถกระบะ 4 ประตู
ทุกยี่ห้อในตลาดภายในประเทศ

ปัจจุบันนี้บริษัทศรีเทพไทยมีการผลิตหลักอยู่ 2 ประเภทคือ

งานติดตั้งหลังคารถกระบะ

งานดัดแปลงพิเศษตัวถังรถอื่นๆเช่น รถพยาบาล, รถจี๊ปของทหาร, รถสำนักงานเคลื่อนที่, รถ
นิรภัยและอื่นๆ

จากประสบการณ์กว่า 35 ปีที่ผ่านมาทางบริษัทได้วางแผนจะขยายกิจการสู่ตลาดต่างประเทศ
และยังคงพยายามค้นคว้าและพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการบริการที่ดีที่สุดแก่ลูกค้า

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศูนย์วิจัยสถาบันธุรกิจบัณฑิต (2548) การวิจัยสำรวจทัศนคติและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มี
ต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย เสนอต่อสถาบันคีนันแห่งเอเชีย สามารถ
สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจของชาวกรุงเทพฯ เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย

ชาวกรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ
ในประเทศไทยค่อนข้างมาก(ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88)

จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อ
สังคมของธุรกิจในประเทศไทยกับลักษณะของชาวกรุงเทพฯ พบว่า เพศ อายุ การศึกษาและอาชีพ
ของชาวกรุงเทพฯ ไม่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อ
สังคมของธุรกิจในประเทศไทย ชาวกรุงเทพฯ ที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มี
ความรู้ความเข้าใจสูงกว่าชาวกรุงเทพฯ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

2. พฤติกรรมของชาวกรุงเทพฯ ในการเลือกซื้อสินค้า/บริการ ที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม
ของธุรกิจในประเทศไทย

ชาวกรุงเทพฯ ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 50 มีพฤติกรรมในการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้า/บริการ
ขององค์กรธุรกิจ ดังต่อไปนี้ จะซื้อผลิตภัณฑ์/บริการจากองค์กรที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมเท่านั้น
มักจะอุดหนุนสินค้าที่นำมาขายเพื่อหารายได้ไปช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม จะเลือกซื้อ

สินค้าหรือบริการเฉพาะยี่ห้อที่ผู้ผลิตรับผิดชอบต่อสังคมเท่านั้น จะไม่สนับสนุนสินค้าและบริการจากองค์กรที่ไม่คำนึงถึงความปลอดภัยของคนงานและผู้บริโภค ยังต้องการซื้อสินค้าหรือบริการขององค์กรธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมแม้ว่าราคาสินค้าหรือบริการจะแพงกว่าราคาทั่วไปบ้าง และจะแนะนำให้สมาชิกในครอบครัวและญาติพี่น้องช่วยกันสนับสนุนสินค้าหรือบริการที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ส่วนปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าหรือบริการของชาวกรุงเทพฯ ส่วนใหญ่จะพิจารณาจากคุณภาพและบริการของสินค้าเป็นหลัก

3. ทักษะคติของชาวกรุงเทพฯ ที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในประเทศไทย

ชาวกรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในประเทศไทย อยู่ในระดับเป็นกลาง(ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.61-3.40)

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับทัศนคติของชาวกรุงเทพฯ ที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในประเทศไทยกับลักษณะของชาวกรุงเทพฯ พบว่า เพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในประเทศไทย

4. แนวโน้มการพัฒนาขององค์กรธุรกิจ ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ชาวกรุงเทพฯ ส่วนใหญ่เห็นว่าในระยะ 3 ปีข้างหน้า การพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจทุกขนาดมีแนวโน้มที่สูงขึ้นมากกว่าเมื่อก่อนเมื่อเทียบกับแนวโน้มที่สูงขึ้นในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา และองค์กรธุรกิจนานาชาติ องค์กรธุรกิจระดับชาติขนาดใหญ่จะมีแนวโน้มการพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในร้อยละที่สูงกว่าองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก

สำหรับความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในประเทศไทยที่ชาวกรุงเทพฯ เห็นว่าควรจะมีการพัฒนา 5 อันดับแรก ได้แก่

- 1) การรักษาสิ่งแวดล้อม
- 2) การส่งเสริมการศึกษาและการกีฬาของเด็กและเยาวชน
- 3) ความปลอดภัยในการผลิตและการบริโภค
- 4) การผลิตสินค้าและบริการได้มาตรฐานและมีคุณภาพ
- 5) การต่อต้านยาเสพติด

ธีรารุณ คมปรีชา (2550) ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในประเทศไทย หากไม่นับว่าบริษัทจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ กล่าวคือ เริ่มจากวัฒนธรรมและความเชื่อทางศาสนาเกี่ยวกับการทำความดี (Doing good) โดยการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่เดือดร้อนหรือด้อยโอกาสซึ่งพัฒนามาเป็นการค้ำจุนการสู่สังคมในรูปแบบการบริจาค

(Donation/Philanthropy) ต่อจากนั้นบริษัทเริ่มเห็นว่ากิจกรรมของบริษัทมีผลกระทบต่อชุมชนจึงเพิ่มกิจกรรมด้านชุมชนสัมพันธ์ (Community Affairs) เพื่อลดผลกระทบดังกล่าว ในภายหลังได้ปรับมาเป็นการดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม (Community Involvement) ในการดำเนินกิจกรรมของบริษัททั้งนี้ เพราะต้องการให้สมาชิกชุมชนสนับสนุนหรืออย่างน้อยไม่คัดค้านการดำเนินงานของบริษัท ในขั้นตอนของการดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมน่าจะเป็นจุดเปลี่ยนที่บริษัทจะได้มีโอกาสจัดทำกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นด้วยความจริงใจหรือจำใจก็ตาม

ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในประเทศไทย ของบริษัทไทยในระยะ ไม่เกิน 5 ปี ข้างหน้าจะประสบแรงกดดันไม่ให้ CSR เจริญเติบโตได้เต็มรูป เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจโลกชะลอตัวอันเป็นผลมาจากน้ำมันแพงและการแข่งขันระหว่างประเทศที่รุนแรงอันสืบเนื่องมาจากการเปิดการค้าเสรีและเขตการค้าเสรี นอกจากนี้ปัญหาการเมืองในประเทศส่งผลให้ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม จึงทำให้บริษัทได้รับผลกระทบในทางลบโดยตรงและรุนแรง ด้วยเหตุนี้บริษัทจึงจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายในทุกด้านซึ่งที่ง่ายที่สุดน่าจะมาจากการลดกิจกรรมหรือโครงการด้าน CSR เพราะไม่ก่อให้เกิดรายได้ในระยะสั้น

อย่างไรก็ดี บริษัทในประเทศต้องประสบแรงผลักดันให้ต้องทำกิจกรรมหรือโครงการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ให้ดียิ่งขึ้นอันเนื่องมาจากกฎหมายในประเทศที่เข้มงวดขึ้น เช่น มาตรฐานแรงงานไทย (Thai Labour Standard – TLS 8300) กฎเกณฑ์และมาตรฐานสากลเช่น ISO 26000 ที่จะเริ่มประกาศใช้ปี 2008 ซึ่งหากไม่ดำเนินการอาจทำให้สินค้าจากประเทศไทยถูกกีดกันทางการค้า แรงผลักดันของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรพัฒนาเอกชน ตลอดจนแนวโน้มหรือนโยบายใหม่ที่บริษัทจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมของชุมชน ของประเทศและของโลกให้ดีขึ้นและยั่งยืนจนถึงอนุชนรุ่นต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากร และเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากร และเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่พนักงานฝ่ายโรงงานของกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ที่ปฏิบัติงานในปี 2549 จำนวน 260 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ ได้แก่ 1.พนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 200 คน และพนักงานระดับสูงกว่าระดับปฏิบัติงาน มีจำนวน 60 คน
(ที่มา : ข้อมูลกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ณ. วันที่ 31 พฤษภาคม 2549)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่พนักงานฝ่ายโรงงานของกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ที่ปฏิบัติงานในปี 2550 ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1967 : 580-581) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 158 คน ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร เท่ากับ 260 คน

e = ค่าสัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ 5 % (0.05)

$$\text{แทนสูตร } n = \frac{260}{1 + 260 \times (0.05)^2}$$

$$n = 158 \text{ คน}$$

และผู้วิจัยได้สำรองเผื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 5 % เท่ากับ 7 คน รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมด 165 คน

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ทำการสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) โดยคำนวณจากสูตร (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543)

$$f_s = \frac{n_s \times n}{N}$$

เมื่อ f_s	แทน	สัดส่วนในการสุ่มของแต่ละชั้นภูมิ
n_s	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
N	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากร

แสดงผลจำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างแต่ละระดับพนักงานของบริษัทฯ ดังนี้

พนักงานระดับ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1. ปฏิบัติงาน	200	127
2. สูงกว่าระดับปฏิบัติงาน	60	38
รวมทั้งหมด	260	165

ขั้นที่ 2 วิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability sampling) โดยการสุ่มแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยการแจกแบบสอบถามให้พนักงานในแต่ละฝ่ายตอบตามจำนวนตัวอย่างในขั้นที่ 1 ในการแจกแบบสอบถามจะแจกแก่บุคคลที่เต็มใจและให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม จนได้จำนวนตัวอย่างครบในแต่ละระดับพนักงาน รวม 165 คน

2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงาน จากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)

2. สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบและแนะนำเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากนั้นนำมาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงให้มีความชัดเจน และถูกต้องก่อนนำไปใช้

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด โดยการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 449-450)

ผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้จะแสดงถึงความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9732 จำแนกรายด้านได้ดังนี้

ด้านสิทธิมนุษยชน	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9465
ด้านสิทธิแรงงาน	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9159
ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9578
ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8550
ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายวัตถุดิบที่เป็นพลเมืองดีของสังคม	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9435
ด้านการตรวจสอบ	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9835
ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8713

2.2 รูปแบบของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามชนิดที่มีโครงสร้าง (Structured questionnaires) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response question) มี 2 คำตอบ (Dichotomous choices question) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choices question) โดยมีตัวเลือกให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว มีจำนวน 8 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 5 ประเภทพนักงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 6 ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 7 ประสบการณ์ทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 8 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ทั้ง 7 ด้านของกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended response question) ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale มีจำนวน 30 ข้อ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนเชิงบวก	คะแนนเชิงลบ	ระดับความคิดเห็น
5	1	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	2	เห็นด้วย
3	3	ไม่แน่ใจ
2	4	ไม่เห็นด้วย
1	5	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 29)

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

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยและการแปลความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
4.21 – 5.00	พนักงานมีทัศนคติต่อ CSR ของบริษัทอยู่ในระดับดีมาก
3.40 – 4.20	พนักงานมีทัศนคติต่อ CSR ของบริษัทอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	พนักงานมีทัศนคติต่อ CSR ของบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีทัศนคติต่อ CSR ของบริษัทอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	พนักงานมีทัศนคติต่อ CSR ของบริษัทอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่มีผลมาจากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ของพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended response question) ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale มีจำนวน 3 ข้อ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนเชิงบวก	คะแนนเชิงลบ	ระดับความคิดเห็น
5	1	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	2	เห็นด้วย
3	3	ไม่แน่ใจ
2	4	ไม่เห็นด้วย
1	5	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544 : 29)

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

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยและการแปลความหมายของพฤติกรรมการทำงานจากการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
4.21 – 5.00	พฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับ CSR อยู่ในระดับดีมาก
3.40 – 4.20	พฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับ CSR อยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	พฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับ CSR อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับ CSR อยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	พฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับ CSR อยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลมาจากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended response question) ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale มีจำนวน 1 ข้อ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนเชิงบวก	คะแนนเชิงลบ	ระดับความคิดเห็น
5	1	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	2	เห็นด้วย
3	3	ไม่แน่ใจ
2	4	ไม่เห็นด้วย
1	5	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 29)

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

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยและการแปลความหมายของความพึงพอใจในการทำงานจากการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
4.21 – 5.00	พึงพอใจมากในการทำงาน
3.40 – 4.20	พึงพอใจในการทำงาน
2.61 – 3.40	พึงพอใจปานกลางในการทำงาน
1.81 – 2.60	ไม่พึงพอใจในการทำงาน
1.00 – 1.80	ไม่พึงพอใจมากในการทำงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง พฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ที่เกิดจากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) โดยมีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 ชุด
2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร วารสารที่สามารถอ้างอิงได้ ผลงานวิจัย ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบตามจำนวนขนาดตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. การจัดกระทำ

- 1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลแล้ว
- 1.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบถูกต้องแล้วมาทำการลงรหัส (Coding)
- 1.3 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) for windows version 13.0 ในการประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล

2.การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจุบันส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2.1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)ทั้ง 7 ด้าน ตอนที่ 3 พฤติกรรมการทำงานที่มีผลมาจากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR :

Corporate social responsibility) ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลมาจากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)

2.1.3 หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ทั้ง 7 ด้าน ตอนที่ 3 พฤติกรรมการทำงานที่มีผลมาจากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลมาจากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน เพศ,ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

2.2.2 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน อายุ, สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน

2.2.3 สถิตีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 36)

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

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่หรือจำนวนตัวอย่าง

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร(กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545:161)

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

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

หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร(กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545:162)

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

เมื่อ	SD	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่างยกกำลังสอง
	$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม ได้แก่

ความเชื่อมั่น (Reliability)

การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) มีสูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 449)

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

เมื่อ	α	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	k	แทน จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา 2549: 323)

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ

r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมคะแนนของ X

$\sum Y$ แทน ผลรวมคะแนนของ Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมคะแนนของ X แต่ละตัวยกกำลัง 2

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมคะแนนของ Y แต่ละตัวยกกำลัง 2

$\sum XY$ แทน ผลรวมคะแนนของ X คูณ Y แต่ละคู่

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.2 การทดสอบสมมติฐานในความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances และจะใช้สถิติวิเคราะห์จากค่า ANOVA(F) หรือค่า Brown-Forsythe(B)

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (F) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2543 : 312-313) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$F = \frac{MSB}{MSW}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

MSB แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MSW แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

โดยค่า df หรือ ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มเท่ากับ (k-1) และภายในกลุ่มเท่ากับ (n-k)

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-forsythe (B) (Hartung. 2001 : 300) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW'}$$

$$\text{โดย ค่า } MSW' = \sum_{i=1}^K \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) s_i^2$$

เมื่อ	B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW'	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545 : 332-333)

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545 : 332-333) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ $t_{1-\alpha/2; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นห่างความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel.1982 : 153-155)
สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{s}}$$

เมื่อ	$\bar{d}_D$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
	q_D	แทน	ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test
	$MS_{S/A}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	S	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Independent Sample T Test สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ.
2544 : 173)

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - \mu_0}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{n_1} + \frac{\sigma_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	
$\bar{X}_i$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดลองของข้อมูลที่ได้จากตัวอย่างชุดที่ i
μ_0	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดลองที่ผู้วิจัยกำหนดในสมมติฐาน
σ_i	แทน ค่าความแปรปรวนของข้อมูลที่ได้จากตัวอย่าง ชุดที่ i
n_i	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ชุดที่ i

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพ ไทยอุตสาหกรรม จำกัด การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F-Ratio	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Prob.	แทน ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H ₀	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 3 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวน(ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	114	77.0
1.2 หญิง	34	23.0
รวม	148	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
18-30 ปี	48	32.4
31-40 ปี	66	44.6
41 ปีขึ้นไป	34	23.0
รวม	148	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	79	53.4
สมรส	55	37.2
ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	14	9.4
รวม	148	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนต้น	107	72.3
มัธยมศึกษาตอนต้น	6	4.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	7	4.7
อนุปริญญา/ ปวส.	11	7.4
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	17	11.5
รวม	148	100.0
5. ประเภทพนักงาน		
พนักงานระบบช่างเหมา	1	0.7
พนักงานประจำ	147	99.3
รวม	148	100.0
6. ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	112	75.7
รองหัวหน้ากลุ่มงาน	6	4.1
หัวหน้ากลุ่มงาน	7	4.7
หัวหน้าแผนกขึ้นไป	23	15.5
รวม	148	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
7. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	24	16.2
3-5 ปี	73	49.3
6-10 ปี	12	8.1
10 ปีขึ้นไป	39	26.4
รวม	148	100.0
8. ระดับเงินเดือน		
ไม่เกิน 5,000 บาท	1	0.7
5,001 – 10,000 บาท	100	67.6
10,001 – 15,000 บาท	25	16.9
15,001 – 20,000 บาท	10	6.7
ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	12	8.1
รวม	148	100.0

จากตาราง 1 สามารถสรุปจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 148 คน จำแนกตามตัวแปรดังนี้

ด้านเพศ พบว่าเป็นเพศชายจำนวน 114 คน (ร้อยละ 77.0) เป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน (ร้อยละ 23.0)

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 66 คน (ร้อยละ 44.6) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 18-30 ปี มีจำนวน 48 คน (ร้อยละ 32.4) ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไปมีจำนวน 34 คน (ร้อยละ 23.0) ตามลำดับ

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 79 คน (ร้อยละ 53.4) รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีจำนวน 55 คน (ร้อยละ 37.2) และสถานภาพฝ่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 9.4) ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 107 คน (ร้อยละ 72.3) รองลงมาคือระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 17 คน

(ร้อยละ 11.5) ระดับอนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 39 คน (ร้อยละ 7.4) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. จำนวน 7 คน (ร้อยละ 4.7) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 6 คน (ร้อยละ 4.1)ตามลำดับ

ด้านประเภทพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นประเภทพนักงานประจำ มีจำนวน 147 คน (ร้อยละ 99.3) รองลงมาคือประเภทพนักงานระบบช่างเหมา มีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.7) ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 112 คน (ร้อยละ 75.7) รองลงมาคือระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป มีจำนวน 23 คน (ร้อยละ 15.5) ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 7 คน (ร้อยละ 4.7) ระดับรองหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 6 คน (ร้อยละ 4.1)ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 3-5 ปี มีจำนวน 73 คน (ร้อยละ 49.3) รองลงมาคือ ช่วงประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 38 คน (ร้อยละ 26.4) ช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปีขึ้นไปมีจำนวน 24 คน (ร้อยละ 16.2) ช่วง 6-10 ปี มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 8.1) ตามลำดับ

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 5,001 – 10,000 บาทจำนวน 100 คน (ร้อยละ 67.6) รองลงมาคือช่วงรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 16.9) ช่วงรายได้ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 12 คน (ร้อยละ 8.1) ช่วงรายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 10 คน (ร้อยละ 6.7) และช่วงไม่เกิน 5,000 บาท มีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.7) ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลลักษณะทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทพนักงานไม่มีการกระจายตัวเพียงพอจึงทำการตัดออกจากการศึกษา ส่วนในด้านอื่นได้แก่ ระดับสถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวอย่างไม่สม่ำเสมอ และมีจำนวนความถี่น้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ และเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มใหม่ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวน(ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่ ในเรื่อง สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพสมรส		
โสด, ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	93	62.8
สมรส	55	37.2
รวม	148	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนต้น	107	72.3
มัธยมศึกษาตอนต้น, มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. และอนุปริญญา/ ปวส.	24	16.2
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	17	11.5
รวม	148	100.0
6. ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	112	75.7
รองหัวหน้ากลุ่มงาน, หัวหน้ากลุ่มงาน และหัวหน้า แผนกขึ้นไป	36	24.3
รวม	148	100.0
7. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	24	16.2
3-5 ปี	73	49.3
6 ปีขึ้นไป	51	34.5
รวม	148	100.0
8. ระดับเงินเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	101	68.3
10,001 – 15,000 บาท	25	16.9
ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป	22	14.8
รวม	148	100.0

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 93 คน (ร้อยละ 62.9) รองลงมาคือ สถานภาพสมรส และสถานภาพฝ่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 55 คน (ร้อยละ 37.2) ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 107 คน (ร้อยละ 72.3) รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น, ระดับมัธยมศึกษา

ตอนปลาย / ปวช.,ระดับอนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 24 คน (ร้อยละ 16.2) และระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 17 คน (ร้อยละ 11.5) ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 112 คน (ร้อยละ 75.7) รองลงมาคือระดับหัวหน้ารองหัวหน้ากลุ่มงาน, หัวหน้ากลุ่มงาน, หัวหน้าแผนกขึ้นไปจำนวน 36 คน (ร้อยละ 24.3)ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 3-5 ปี มีจำนวน 73 คน (ร้อยละ 49.3) รองลงมาคือ ช่วงประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 34.5) ช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปีขึ้นไปมีจำนวน 24 คน (ร้อยละ 16.2) ตามลำดับ

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วงไม่เกิน 10,000 บาทจำนวน 101 คน (ร้อยละ 68.3) รองลงมาคือช่วงรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 16.9) ช่วงรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 22 คน (ร้อยละ 14.8) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ทั้ง 7 ด้านของกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด คือ สิทธิมนุษยชน, สิทธิด้านแรงงาน, การรักษาสิ่งแวดล้อม, การมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม, ความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี, การตรวจสอบ และสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยแจกแจงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)

ทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ทั้ง 7 ด้าน	X	S.D.	ระดับทัศนคติ
สิทธิมนุษยชน	3.82	.895	ดี
สิทธิด้านแรงงาน	3.99	.757	ดี
การรักษาสิ่งแวดล้อม	3.94	.724	ดี
การมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม	3.87	.731	ดี
ความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี	3.79	.791	ดี
การตรวจสอบ	3.51	.695	ดี
สิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.98	.658	ดี
ผลรวมทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	3.84	.768	ดี

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติด้านเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ทั้ง 7 ด้าน ของพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด พบว่าพนักงานมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .658

เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับดีทั้งหมดโดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในเรื่อง สิทธิด้านแรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .757 รองลงมาได้แก่ สิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .658 การรักษาสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .724 การมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .731 สิทธิมนุษยชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .895 ความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .791 และการตรวจสอบเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .695

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิมนุษยชน

ทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้าน สิทธิมนุษยชน			ทัศนคติ
บริษัทให้ความสำคัญก้าวหน้าในการทำงานอย่างเท่าเทียมกันกับพนักงานถึงแม้ว่าจะมีศาสนาแตกต่างกัน	3.8	.945	ดี
เพศหญิงมีความก้าวหน้าในการทำงานเท่าเทียมกับผู้ชาย	3.86	.753	ดี
บริษัทมีการใช้แรงงานเกินเวลาทำงานโดยมีค่าล่วงเวลาให้	4.05	.703	ดี
บริษัทไม่มีการใช้แรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี	3.57	1.070	ดี
ผลรวมทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	3.82	.895	ดี
ด้าน สิทธิมนุษยชน			

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติด้านเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน ของพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด พบว่าพนักงานมีทัศนคติโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .895

เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับดีทั้งหมดโดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในเรื่อง บริษัทมีการใช้แรงงานเกินเวลาทำงานโดยมีค่าล่วงเวลาให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .703 รองลงมาได้แก่ เพศหญิงมีความก้าวหน้าในการทำงานเท่าเทียมกับผู้ชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .753 บริษัทให้ความสำคัญเจริญก้าวหน้าในการทำงานอย่างเท่าเทียมกันกับพนักงานถึงแม้ว่าจะมีศาสนาแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .945 และบริษัทไม่มีการใช้แรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.070

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) สิทธิด้านแรงงาน

ทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้าน สิทธิแรงงาน	X	S.D.	ระดับทัศนคติ
มีการกำหนดผลตอบแทนเท่าเทียมกันในงานที่มีระดับงานเท่ากันโดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.01	.685	ดี
มีการให้สิทธิในการพักผ่อน เวลารว่าง และเวลาทำงานตามกฎหมายกำหนด	4.03	.723	ดี
บริษัทแบ่งพื้นที่ในการทำงานให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่นจัดพื้นที่เก็บวัตถุดิบติดไฟง่ายไว้ห่างจากพื้นที่ทำงานที่มีประกายไฟ	4.03	.728	ดี
บริษัทมีการลงโทษพนักงานอย่างเหมาะสมจากความผิดทางวินัยเล็กน้อย	4.08	.796	ดี
บริษัทให้การเผยแพร่ข้อมูลสิทธิด้านแรงงานให้แก่พนักงาน	3.82	.825	ดี
ผลรวมทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้าน สิทธิแรงงาน	3.99	.757	ดี

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติด้านเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิแรงงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด พบว่าพนักงานมีทัศนคติโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .757

เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับดีทั้งหมดโดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในเรื่อง บริษัทมีการลงโทษพนักงานอย่างเหมาะสมจากความผิดทางวินัยเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .796 รองลงมาได้แก่ มีการให้สิทธิในการพักผ่อน เวลาว่าง และ เวลาทำงานตามกฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .723 บริษัท แบ่งพื้นที่ในการทำงานให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่นจัดพื้นที่เก็บวัสดุติดไฟง่ายไว้ห่างจากพื้นที่ทำงานที่มีประกายไฟ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .728 มีการ กำหนดผลตอบแทนเท่าเทียมกันในงานที่มีระดับงานเท่ากันโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .685 และบริษัทมีการเผยแพร่ข้อมูลสิทธิด้านแรงงานให้แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .825

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการ รักษาสิ่งแวดล้อม

ทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้าน การรักษาสิ่งแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
บริษัทมีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายกำหนด	4.04	.669	ดี
การทำงานมีการพัฒนาให้เกิดการใช้ทรัพยากรในการผลิตได้คุ้มค่าอย่างต่อเนื่อง โดยทำให้ของเสียจากการผลิตน้อยลง	4.01	.733	ดี
บริษัทมีการสนับสนุนให้มีการนำเศษวัสดุกลับมาใช้ใหม่ (Recycle:รีไซเคิล) จากการดัดแปลงใช้ประโยชน์ เช่นดัดแปลงเอามาซ่อมด้ามค้อน	3.91	.750	ดี
การผลิตมีการใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งสามารถย่อยสลายได้ง่ายหรือสามารถรีไซเคิลได้	3.87	.740	ดี
บริษัทมีกระบวนการผลิตมีการบำบัดของเสียก่อนปล่อยทิ้งสู่สาธารณะ	3.89	.720	ดี
ผลรวมทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้าน การรักษาสิ่งแวดล้อม	3.94	.724	ดี

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติด้านเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม ของพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด พบว่าพนักงานมีทัศนคติโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .724

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับดีทั้งหมดโดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในเรื่อง บริษัทมีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .669 รองลงมาได้แก่ การทำงานมีการพัฒนาให้เกิดการใช้ทรัพยากรในการผลิตได้คุ้มค่าอย่างต่อเนื่อง โดยทำให้ของเสียจากการผลิตน้อยลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .733 บริษัทมีการสนับสนุนให้มีการนำเศษวัสดุกลับมาใช้ใหม่ (Recycle:รีไซเคิล) จากการดัดแปลงใช้ประโยชน์ เช่นดัดแปลงเอามาซ่อมด้ามค้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .750 บริษัทมีกระบวนการผลิตมีการบำบัดของเสียก่อนปล่อยทิ้งสู่สาธารณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .720 และการผลิตมีการใช้วัตถุดิบที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งสามารถย่อยสลายได้ง่ายหรือสามารถรีไซเคิลได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .740

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม

ทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
บริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การร่วมบริจาคเงินหรือสิ่งของช่วยเหลือช่วงเกิดอุทกภัย เป็นต้น	3.97	.654	ดี
บริษัทมีการสนับสนุนช่วยเหลือชุมชนที่อยู่รอบบริษัทอย่างต่อเนื่อง เช่นการร่วมบริจาคของเล่นในงานวันเด็กให้กับโรงเรียนในชุมชน	3.96	.659	ดี
บริษัทได้ใช้ความสามารถหลักของบริษัทช่วยเหลือในการทำประโยชน์ให้กับองค์กรสาธารณะประโยชน์ภายนอก เช่นการให้ความสนับสนุน ซ่อมบำรุงรถโดยไม่คิดค่าไ	3.69	.764	ดี

ตาราง 7 (ต่อ)

ทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วม ในการดูแลสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
มีการให้การสนับสนุนด้านการศึกษาผ่านความสามารถหลักของ บริษัทเช่น โครงการร่วมกับสถาบันการศึกษาในการฝึกงาน นักศึกษา	3.95	.703	ดี
บริษัทสนใจช่วยเหลือ การขอรับการสนับสนุนจากองค์กรการกุศล ต่าง ๆ	3.79	.827	ดี
ผลรวมทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้าน การมี ส่วนร่วมในการดูแลสังคม	3.87	.731	ดี

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติด้านเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม ของพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า พนักงานมีทัศนคติโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .731

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับดีทั้งหมดโดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในเรื่อง บริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การร่วมบริจาคเงินหรือสิ่งของช่วยเหลือช่วงเกิดอุทกภัย เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .654 รองลงมา ได้แก่ บริษัทมีการสนับสนุนช่วยเหลือชุมชนที่อยู่รอบบริษัทอย่างต่อเนื่อง เช่นการร่วมบริจาคของเล่นในงานวันเด็กให้กับโรงเรียนในชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .659 มีการให้การสนับสนุนด้านการศึกษาผ่านความสามารถหลักของบริษัทเช่น โครงการร่วมกับสถาบันการศึกษาในการฝึกงานนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .703 บริษัทสนใจช่วยเหลือ การขอรับการสนับสนุนจากองค์กรการกุศลต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .827 และบริษัทได้ใช้ความสามารถหลักของบริษัทช่วยเหลือในการทำประโยชน์ให้กับองค์กรสาธารณะประโยชน์ภายนอก เช่นการให้ความสนับสนุน ซ่อมบำรุงรถโดยไม่คิดค่าใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .764

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้าน
ความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี

ทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี			ทัศนคติ
บริษัทมีการเลือกซื้อวัตถุดิบจากผู้ผลิตที่ใส่ใจดูแล สิ่งแวดล้อม เช่น การเลือกใช้สีที่ไม่มีสารก่อมลภาวะเรือน กระจก	3.79	.702	ดี
บริษัทมีการเลือกซื้อวัตถุดิบจากผู้ผลิตที่ใส่ใจต่อความ ปลอดภัยของผู้บริโภค เช่น เครื่องมือที่มีชุดอุปกรณ์ ป้องกันอันตรายจากความคมของอุปกรณ์	3.84	.697	ดี
บริษัทมีการเลือกซื้อวัตถุดิบโดยมองที่ราคาถูกโดยสนใจ คุณภาพ	3.94	.767	ดี
ผลรวมทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้าน	3.79	.791	ดี
ความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี			

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติด้านเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร
ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี ของพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม
จำกัด พบว่าพนักงานมีทัศนคติโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน เท่ากับ .791

เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับดีทั้งหมดโดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในเรื่อง
บริษัทมีการเลือกซื้อวัตถุดิบโดยมองที่ราคาถูกโดยสนใจคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .767 รองลงมาได้แก่ บริษัทมีการเลือกซื้อวัตถุดิบจากผู้ผลิตที่ใส่ใจต่อ
ความปลอดภัยของผู้บริโภค เช่น เครื่องมือที่มีชุดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากความคมของอุปกรณ์ มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .697 บริษัทมีการเลือกซื้อวัตถุดิบจากผู้ผลิตที่ใส่ใจ
ดูแลสิ่งแวดล้อม เช่น การเลือกใช้สีที่ไม่มีสารก่อมลภาวะเรือนกระจก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน เท่ากับ .702 และบริษัทมีการเลือกซื้อวัตถุดิบจากผู้ผลิตที่ไม่มีการทำผิดต่อกฎหมาย
แรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .939

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการตรวจสอบ

ทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการ ตรวจสอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
บริษัทมีการทำรายงานผลกระทบจากกิจกรรมเพื่อสังคม ทุกครั้ง	3.51	.705	ดี
บริษัทได้ใช้กิจกรรมเพื่อสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการ ประเมินผลงานในการทำงานของพนักงาน	3.61	.685	ดี
หลังจากทำโครงการเพื่อสังคมบริษัทมีการติดตามผลการ ดำเนินงานให้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.48	.685	ดี
บริษัทมีการให้รางวัลกับพนักงานที่ร่วมในกิจกรรมเพื่อ สังคม เช่น การประกาศชมเชย, การให้ใบประกาศฯ	3.47	.704	ดี
ผลรวมทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้าน การตรวจสอบ	3.51	.695	ดี

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติด้านเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบ ของพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด พบว่าพนักงานมีทัศนคติโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .695

เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับดีทั้งหมดโดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในเรื่อง บริษัทได้ใช้กิจกรรมเพื่อสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลงานในการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .685 รองลงมาได้แก่ บริษัทมีการทำรายงานผลกระทบจากกิจกรรมเพื่อสังคมทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .705 หลังจากทำโครงการเพื่อสังคมบริษัทมีการติดตามผลการดำเนินงานให้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .685 และบริษัทมีการให้รางวัลกับพนักงานที่ร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การประกาศชมเชย, การให้ใบประกาศฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .704

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิ
ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
การเปิดโอกาสให้ของ ผู้บริหาร, พนักงาน, ลูกค้า และ ชุมชน มีส่วนร่วมในการเสนอกิจกรรมเพื่อสังคมของ บริษัท	3.86	.687	ดี
มีการรับฟังความคิดเห็นของ ผู้บริหาร, พนักงาน, ลูกค้า และชุมชน อย่างรอบคอบในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม	3.92	.644	ดี
มีการสร้างกลไกที่เชื่อมโยงสนับสนุน ผู้บริหาร, พนักงาน, ลูกค้า และชุมชน ในการจัดทำกิจกรรมเพื่อสังคมอย่าง เหมาะสม	3.89	.644	ดี
ผลรวมทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้าน สิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.98	.658	ดี

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติด้านเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของ
องค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า
พนักงานมีทัศนคติโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ
.658

เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับดีทั้งหมดโดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด
ในเรื่อง มีการรับฟังความคิดเห็นของ ผู้บริหาร, พนักงาน, ลูกค้า และชุมชน อย่างรอบคอบในการทำ
กิจกรรมเพื่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .644 รองลงมาได้แก่ มีการ
สร้างกลไกที่เชื่อมโยงสนับสนุน ผู้บริหาร, พนักงาน, ลูกค้า และชุมชน ในการจัดทำกิจกรรมเพื่อสังคม
อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .644 และการเปิดโอกาสให้ของ
ผู้บริหาร, พนักงาน, ลูกค้า และชุมชน มีส่วนร่วมในการเสนอกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัท มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .687

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด โดยแจกแจงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด เกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	X	S.D.	ระดับพฤติกรรม
ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะปฏิบัติงานเป็นประจำ	4.07	.624	ดี
ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	4.09	.587	ดี
ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	4.13	.563	ดี
ผลรวมพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	4.10	.591	ดี

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด พบว่าพนักงานมีพฤติกรรมโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .591

เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับดีทั้งหมดโดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในเรื่อง ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .563 รองลงมาได้แก่ ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .587 และท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะปฏิบัติงานเป็นประจำเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .624

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด โดยแจกแจงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็น กลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน	X	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่าน ภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้	4.11	.585	พึงพอใจ
ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อ สังคมรอบข้าง	4.11	.573	พึงพอใจ
ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อ สังคมจากบริษัท	4.09	.582	พึงพอใจ
ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อ สังคมของบริษัท	4.09	.587	พึงพอใจ

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ของ
พนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึง
พอใจอยู่ในระดับพึงพอใจทั้งหมดโดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ในเรื่อง ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่
ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .573
รองลงมาได้แก่ การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .585 ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำ
กิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .582 และท่านพึง
พอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน เท่ากับ .587

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแตกต่างกัน

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างจากพนักงานเพศชาย

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างจากพนักงานเพศชาย

H_1 : พนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างจากพนักงานเพศชาย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ให้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test มีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศชายและหญิง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศชายและหญิง แตกต่างกัน

โดยผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความแปรปรวนของพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ, ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น ของทั้ง 2 กลุ่มมีค่าไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมี sig. มากกว่า .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ t-test แบบความแปรปรวนของประชากร 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน และในด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ของทั้ง 2 กลุ่มมีค่าแตกต่างกันเนื่องจากมี sig. น้อยกว่า .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ t-test แบบความแปรปรวนของประชากร 2 กลุ่มแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรี
 เทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามเพศ

ประเด็นพิจารณา		Levene's Test for Equality of Variances		เพศ	t-test for Equality of Means					
		F	Sig		n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
การคำนึงถึงผู้ บริการ เพื่อน พนักงาน ลูกค้า และสังคมใน ขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นประจำ	Equal	.795	.374	ชาย	114	4.11	.606	1.668	146	.098
	variances assumed									
	Equal	.795	.374	หญิง	34	3.91	.668			
ความตื่นตัวที่จะ ปรับปรุงการ ทำงานเพื่อให้เป็น ประโยชน์ต่อ องค์กรและสังคม มากขึ้น	Equal	3.775	.054	ชาย	114	4.15	.536	2.092*	146	.038
	variances assumed									
	Equal			หญิง	34	3.91	.712			
มีความทุ่มเทใน การทำงานที่ สนับสนุนให้เกิด	Equal	8.026	.005	ชาย	114	4.15	.470			
	variances assumed									
	Equal			หญิง	34	3.91	.125	2.649*	41.14	.011
ความรับผิดชอบ ต่อสังคมของ องค์กร	Equal									
	variances not assumed									

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่ม
 บริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามเพศ โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test
 พบว่า

ด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำมีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.098 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า : พนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานในเรื่องการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำไม่แตกต่างจากพนักงานเพศชาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นมีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า : พนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานในเรื่องความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น แตกต่างจากพนักงานเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น มากกว่าเพศหญิงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า : พนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานในเรื่อง มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างจากพนักงานเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมากกว่าเพศหญิงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานกลุ่มช่วงอายุต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานกลุ่มช่วงอายุต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานกลุ่มช่วงอายุต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุอย่างน้อย 1 กลุ่มแตกต่างกันจากกลุ่มอื่น

ตาราง 14 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรี
ไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามอายุ

ประเด็นพิจารณา	Levene Statistic	df1	df2	Sig
การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้า และสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	3.120*	2	145	.047
ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	4.281*	2	145	.016
มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิด ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	7.866**	2	145	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 พบว่า พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมใน
ขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ มีค่า Sig เท่ากับ .047, ด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้
เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นมีค่า Sig เท่ากับ .016 และด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่
สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีค่า Sig เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ทั้งหมด
หมายความว่า มีกลุ่มช่วงอายุอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีความแปรปรวนแตกต่างจากกลุ่มช่วงอายุอื่น ๆ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบพฤติกรรมในการทำงานทั้ง 3 กลุ่มโดยใช้
สถิติ Brown Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ
สมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า มีกลุ่มช่วงอายุอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีพฤติกรรมในการทำงาน
แตกต่าง ก็จะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3
เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบพฤติกรรมใน
การทำงาน โดยใช้สถิติ Brown Forsythe เป็นดังตาราง

ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรี
 เทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามอายุ

ประเด็นพิจารณา	Statistic	df1	df2	Sig
การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมใน ขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	7.284**	2	112.142	.001
ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	6.992**	2	114.087	.001
มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความ รับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	4.277*	2	88.786	.017

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานจำแนกตามอายุพบว่า พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ มีค่า Sig เท่ากับ .001, ด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นมีค่า Sig เท่ากับ .001 และด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีค่า Sig เท่ากับ .017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ทั้งหมด คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มช่วงอายุอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มช่วงอายุอื่น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นเพื่อให้ทราบวาระดับอายุในรายใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังแสดงในตารางดังนี้

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามอายุ โดยใช้วิธี Dunnett's T3

ประเด็นพิจารณา	อายุ	X	18-30 ปี	31-40 ปี	40ปีขึ้นไป
การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน	18-30 ปี	3.96	-	-.01	-.45**
ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงาน				(.999)	(.004)
เป็นประจำ	31-40 ปี	3.97		-	-.44**
					(.003)
	40ปีขึ้นไป	4.07			-
ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงาน	18-30 ปี	3.96	-	-.07	-.45**
เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและ				(.866)	(.003)
สังคมมากขึ้น	31-40 ปี	4.03		-	-.38**
					(.010)
	40ปีขึ้นไป	4.41			-
มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุน	18-30 ปี	4.04	-	-.02	-.34*
ให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ				(.996)	(.046)
องค์กร	31-40 ปี	4.06		-	-.32
					(.063)
	40ปีขึ้นไป	4.38			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่า

ด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ พนักงานกลุ่มช่วงอายุ 18-30 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่า Sig เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานกลุ่มช่วงอายุ 18-30 ปี มี

พฤติกรรมในการทำงานด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.45

ส่วนพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 31-40 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่า Sig เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานกลุ่มช่วงอายุ 31-40 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.44

ด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น พนักงานกลุ่มช่วงอายุ 18-30 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่า Sig เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานกลุ่มช่วงอายุ 18-30 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.45

ส่วนพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 31-40 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่า Sig เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานกลุ่มช่วงอายุ 31-40 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.38

ด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร พนักงานกลุ่มช่วงอายุ 18-30 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่า Sig เท่ากับ .046 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานกลุ่มช่วงอายุ 18-30 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.34

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานกลุ่มสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานกลุ่มสถานภาพสมรสมีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ไม่แตกต่างจากพนักงานกลุ่มสถานภาพ โสด/ม่าย,หย่าร้าง,แยกกันอยู่

H_1 : พนักงานกลุ่มสถานภาพสมรสมีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกันจากพนักงานกลุ่มสถานภาพ โสด/ม่าย,หย่าร้าง,แยกกันอยู่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test มีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพโสด/หย่าร้าง และสมรส ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพโสด/หย่าร้าง และสมรส แตกต่างกัน

โดยผลการทดสอบสมมติฐาน พบความแปรปรวนของพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ, ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น และด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ของทั้ง 2 กลุ่มมีค่าแตกต่างกันเนื่องจากมี sig. น้อยกว่า .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ t-test แบบความแปรปรวนของประชากร 2 กลุ่มแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามสถานภาพสมรส

ประเด็นพิจารณา	สถานภาพสมรส	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	โสด/หย่าร้าง	93	4.00	.552	-1.609	91.297	.111
	สมรส	55	4.18	.722			
ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	โสด/หย่าร้าง	93	4.02	.489	-1.812	84.407	.074
	สมรส	55	4.22	.712			
มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	โสด/หย่าร้าง	93	4.09	.408	-1.034	72.970	.305
	สมรส	55	4.20	.755			

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามสถานภาพสมรส โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test พบว่า

ด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำมีความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.111 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า : พนักงานกลุ่มสถานภาพสมรสมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ ไม่แตกต่างจากพนักงานกลุ่มสถานภาพ โสด/ม่าย,หย่าร้าง,แยกกันอยู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นมีความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.074 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้นยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า : พนักงานกลุ่มสถานภาพสมรสมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น ไม่แตกต่างจากพนักงานกลุ่มสถานภาพ โสด/ม่าย,หย่าร้าง,แยกกันอยู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.305 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้นยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1): พนักงานกลุ่มสถานภาพสมรสมีพฤติกรรมในการทำงานด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ไม่แตกต่างจากพนักงานกลุ่มสถานภาพ โสด/ม่าย,หย่าร้าง,แยกกันอยู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมในการ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบ

สมมติฐานแสดง โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาอย่างน้อย 1 กลุ่มแตกต่างกันจากกลุ่มอื่น

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรี
เทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามระดับการศึกษา

ประเด็นพิจารณา	Levene Statistic	df1	df2	Sig
การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้า และสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	2.946	2	145	.055
ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	5.123**	2	145	.007
มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิด ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	6.367**	2	145	.002

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 พบว่า พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมใน
ขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ มีค่า Sig เท่ากับ .055 หมายความว่าในด้านนี้ว่าทุกกลุ่มระดับการศึกษามี
ความแปรปรวนไม่แตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาอื่น ๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัย
จึงทดสอบพฤติกรรมในการทำงานทั้ง 2 กลุ่มนี้โดยใช้สถิติ F Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะ
ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า มีกลุ่มระดับการศึกษา
อย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่าง

ส่วนพฤติกรรมด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและ
สังคมมากขึ้นมีค่า Sig เท่ากับ .007 และด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความ
รับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีค่า Sig เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ทั้งหมด หมายความว่าทุกกลุ่ม
ระดับการศึกษาอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีความแปรปรวนแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาอื่น ๆ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบพฤติกรรมในการทำงานทั้ง 2 กลุ่มนี้โดยใช้สถิติ
Brown Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติ

ฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า มีกลุ่มระดับการศึกษาอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่าง

จากนั้นก็นำผลการทดสอบทั้ง 3 ด้านไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบพฤติกรรมในการทำงาน โดยใช้สถิติ F Test และ Brown Forsythe เป็นดังตาราง

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีไทยอุตุสาหกรรม จำกัด ตามระดับการศึกษา

ประเด็นพิจารณา				
F-Test	F	Sig		
การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะปฏิบัติงานเป็นประจำ	6.024**	.003		
Brown Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig
ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	7.093**	2	49.413	.002
มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	5.581**	2	44.731	.007

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะปฏิบัติงานเป็นประจำ มีค่า Sig เท่ากับ .003, ด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นมีค่า Sig เท่ากับ .002 และด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีค่า Sig เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ทั้งหมด คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มระดับการศึกษาอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่าระดับการศึกษาในรายใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังแสดงในตารางดังนี้

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี Dunnett's T3

ประเด็นพิจารณา	ระดับการศึกษา	X	ต่ำกว่า ม.ต้น	ม.ต้น, ม.ปลาย / ปวช. และ อนุปริญญา/ ปวส.	ตั้งแต่ ปริญญาตรี ขึ้นไป
การคำนึงถึงผู้ บริการ เพื่อน	ต่ำกว่า ม.ต้น	3.96	-	-0.33 (.071)	-0.45* (.032)
พนักงาน ลูกค้าและ สังคมในขณะที่ ปฏิบัติงานเป็น ประจำ	ม.ต้น, ม.ปลาย / ปวช. และอนุปริญญา/ ปวส. ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	4.29 4.41		-	-0.12 (.903) -
ความตื่นตัวที่จะ ปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เป็น ประโยชน์ต่อองค์กร และสังคมมากขึ้น	ต่ำกว่า ม.ต้น ม.ต้น, ม.ปลาย / ปวช. และอนุปริญญา/ ปวส. ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	3.99 4.25 4.53	-	-0.26 (.239)	-0.54** (.002) -
มีความทุ่มเทในการ ทำงานที่สนับสนุน ให้เกิดความ รับผิดชอบต่อสังคม ขององค์กร	ต่ำกว่า ม.ต้น ม.ต้น, ม.ปลาย / ปวช. และอนุปริญญา/ ปวส. ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	4.05 4.17 4.59	-	-0.12 (.842)	-0.54** (.001) -

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.ต้น มีพฤติกรรมในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีค่า Sig เท่ากับ .032 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.ต้น มีพฤติกรรมในการทำงานด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.45

ด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.ต้น มีพฤติกรรมในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีค่า Sig เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.ต้น มีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.54

ด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.ต้น มีพฤติกรรมในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีค่า Sig เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีช่วงระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.ต้น มีพฤติกรรมในการทำงานด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.54

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ให้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test มีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และรองหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และรองหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป แตกต่างกัน

โดยผลการทดสอบสมมติฐาน พบความแปรปรวนของพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ ของทั้ง 2 กลุ่มมีค่าแตกต่างกันเนื่องจากมี sig. มากกว่า .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ t-test แบบความแปรปรวนของประชากร 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ส่วนความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น และด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ของทั้ง 2 กลุ่มมีค่าแตกต่างกันเนื่องจากมี sig. น้อยกว่า .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ t-test แบบความแปรปรวนของประชากร 2 กลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามตำแหน่งงาน

ประเด็นพิจารณา	ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	ระดับปฏิบัติการ	112	3.96	.606	-4.053**	146	.000
	รองหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป	36	4.42	.554			
ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	ระดับปฏิบัติการ	112	3.99	.561	-3.995**	59.848	.000
	รองหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป	36	4.42	.554			
มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	ระดับปฏิบัติการ	112	4.04	.536	-3.617**	57.545	.001
	รองหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป	36	4.42	.554			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test พบว่า

ด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำมีความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีพฤติกรรมในการทำงานด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานรองหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.46

ด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นมีความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานรองหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.43

ด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีพฤติกรรมในการทำงานด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานรองหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.38

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 1 กลุ่มแตกต่างกันจากกลุ่มอื่น

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีไทยอุตุสาหกรรม จำกัด ตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประเด็นพิจารณา	Levene Statistic	df1	df2	Sig
การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้า และสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	1.413	2	145	.247
ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	6.665**	2	145	.002
มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	16.767**	2	145	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 พบว่า พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ มีค่า Sig เท่ากับ .247 หมายความว่าในด้านนี้ว่าทุกกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบพฤติกรรมในการทำงานทั้ง 2 กลุ่มนี้โดยใช้สถิติ F Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า มีกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่าง

ส่วนพฤติกรรมด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นมีค่า Sig เท่ากับ .002 และด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ทั้งหมด หมายความว่า มีกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีความแปรปรวนแตกต่างจากกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบพฤติกรรมในการทำงานทั้ง 2 กลุ่มนี้โดยใช้สถิติ Brown Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า มีกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่าง

จากนั้นก็จะนำผลการทดสอบทั้ง 3 ด้านไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบพฤติกรรมในการทำงาน โดยใช้สถิติ F Test และ Brown Forsythe เป็นดังตาราง

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประเด็นพิจารณา				
F-Test	F	Sig		
การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะปฏิบัติงานเป็นประจำ	14.192**	.000		
Brown Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig
ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	9.499**	2	76.000	.000
มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	5.612**	2	74.043	.005

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานจำแนกตามพฤติกรรมในการทำงานพบว่า พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะปฏิบัติงาน

เป็นประจำ มีค่า Sig เท่ากับ .000, ด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นมีค่า Sig เท่ากับ .000 และด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีค่า Sig เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ทั้งหมด คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่าพฤติกรรมในการทำงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังแสดงในตารางดังนี้

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้วิธี Dunnett's T3

ประเด็นพิจารณา	ประสบการณ์ในการ ทำงาน	X	น้อยกว่า เท่ากับ 2 ปี	3-5 ปี	6 ปีขึ้นไป
การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อน พนักงาน ลูกค้าและสังคม ในขณะที่ปฏิบัติงานเป็น ประจำ	น้อยกว่าเท่ากับ 2 ปี	4.17	-	-.34*	-.21
				(.041)	(.376)
	3-5 ปี	3.82		-	-.55**
					(.000)
	6 ปีขึ้นไป	4.37			-
ความตื่นตัวที่จะปรับปรุง การทำงานเพื่อให้เป็น ประโยชน์ต่อองค์กรและ สังคมมากขึ้น	น้อยกว่าเท่ากับ 2 ปี	4.17	-	-.28	-.19
				(.168)	(.154)
	3-5 ปี	3.89		-	-.46**
					(.000)
	6 ปีขึ้นไป	4.35			-
มีความทุ่มเทในการทำงาน ที่สนับสนุนให้เกิดความ รับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กร	น้อยกว่าเท่ากับ 2 ปี	4.17	-	-.19	-.17
				(.424)	(.652)
	3-5 ปี	4.97		-	-.36**
					(.002)
	6 ปีขึ้นไป	4.33			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า

ด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าเท่ากับ 2 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี มีค่า Sig เท่ากับ .041 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าเท่ากับ 2 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.34

ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.55

ด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.46

ด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีค่า Sig เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.36

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือน อย่างน้อย 1 กลุ่มแตกต่างกันจากกลุ่มอื่น

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีไทยอุตุสหกรณ์ จำกัด ตามรายได้ต่อเดือน

ประเด็นพิจารณา	Levene Statistic	df1	df2	Sig
การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้า และสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	1.882	2	145	.256
ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	5.226**	2	145	.006
มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	11.359**	2	145	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 พบว่า พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ มีค่า Sig เท่ากับ .156 หมายความว่าในด้านนี้ว่าทุกกลุ่มรายได้ต่อเดือน มีความแปรปรวนไม่แตกต่างจากกลุ่มประชากรอื่นในการทำงานอื่น ๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบพฤติกรรมในการทำงานทั้ง 2 กลุ่มนี้โดยใช้สถิติ F Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า มีรายได้ต่อเดือนอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่าง

ส่วนพฤติกรรมด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นมีค่า Sig เท่ากับ .006 และด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ทั้งหมด หมายความว่า มีรายได้อต่อเดือนอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีความแปรปรวนแตกต่างจากรายได้อต่อเดือนอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบพฤติกรรมในการทำงานทั้ง 2 กลุ่มนี้โดยใช้สถิติ Brown Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า มีรายได้อต่อเดือนอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่าง

จากนั้นก็นำผลการทดสอบทั้ง 3 ด้านไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบพฤติกรรมในการทำงาน โดยใช้สถิติ F Test และ Brown Forsythe เป็นดังตาราง

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ตามรายได้อต่อเดือน

ประเด็นพิจารณา				
F-Test	F		Sig	
การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะปฏิบัติงานเป็นประจำ	10.308**		.000	
Brown Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig
ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	15.004**	2	58.298	.000
มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	9.829**	2	50.074	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานจำแนกตามรายได้อต่อเดือนพบว่า พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะปฏิบัติงานเป็นประจำ มีค่า Sig เท่ากับ .000, ด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

และสังคมมากขึ้น มีค่า Sig เท่ากับ .000 และด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ทั้งหมด คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันในการทำงานอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่ารายได้ต่อเดือนในรายคูใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังแสดงในตารางดังนี้

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด รายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Dunnett's T3

ประเด็นพิจารณา	รายได้ต่อเดือน	X	น้อยกว่าเท่ากับ	10000	15000
			10000	-15000	ขึ้นไป
การคำนึงถึงผู้บริการ	น้อยกว่าเท่ากับ 10000	3.98	-	-.47**	-.65**
เพื่อนพนักงาน ลูกค้า				(.002)	(.000)
และสังคมในขณะที	10000 -15000	4.36		-	-.19
ปฏิบัติงานเป็นประจำ					(.563)
	15000 ขึ้นไป	4.55			-
ความตื่นตัวที่จะ	น้อยกว่าเท่ากับ 10000	3.93	-	-.39*	-.66**
ปรับปรุงการทำงาน				(.021)	(.000)
เพื่อให้เป็นประโยชน์	10000 -15000	4.32		-	-.27
ต่อองค์กรและสังคม					(.286)
มากขึ้น	15000 ขึ้นไป	4.59			-
มีความทุ่มเทในการ	น้อยกว่าเท่ากับ 10000	4.99	-	-.29	-.60**
ทำงานที่สนับสนุนให้				(.193)	(.000)
เกิดความรับผิดชอบต่อ	10000 -15000	4.28		-	-.31
ต่อสังคมขององค์กร					(.256)
	15000 ขึ้นไป	4.59			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ของพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพ ไทยอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า

ด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าเท่ากับ 10000 บาท มีพฤติกรรมในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10000 –15000 บาท มีค่า Sig เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าเท่ากับ 10000 บาท มีพฤติกรรมในการทำงานด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10000 –15000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.47

ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าเท่ากับ 10000 บาท มีพฤติกรรมในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15000 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าเท่ากับ 10000 บาท มีพฤติกรรมในการทำงานด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.65

ด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าเท่ากับ 10000 บาท มีพฤติกรรมในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10000 –15000 บาท มีค่า Sig เท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าเท่ากับ 10000 บาท มีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10000 –15000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.39

ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าเท่ากับ 10000 บาท มีพฤติกรรมในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน เดือน 15000 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าเท่ากับ 10000 บาท มีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน เดือน 15000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.66

ด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าเท่ากับ 10000 บาท มีพฤติกรรมในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่าง

จากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนเท่ากับ 15000 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าเท่ากับ 10000 บาท มีพฤติกรรมในการทำงานด้าน มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรโดยเฉลี่ยน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนเท่ากับ 15000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี ผลต่างเท่ากับ 0.60

สมมติฐานข้อที่ 2 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงาน ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามด้านทั้ง 7 ของ CSR ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิมนุษยชน มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจใน การทำงาน ของพนักงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

H_1 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าทัศนคติ ของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน มีความสัมพันธ์กับ ความ พึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน โดยสามารถพิจารณาระดับความสัมพันธ์และทิศทาง ความสัมพันธ์ได้จากค่า r ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ ของทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม					
	n	Pearson Corr.	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้	148	.264**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 28 (ต่อ)

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม					
	n	Pearson Corr.	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความ รับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง	148	.250**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำ กิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท	148	.261**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความ รับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท	148	.246**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน โดยจำแนกตามความพึงพอใจในการทำงานได้ดังนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม กับ การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.264 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชนดีขึ้น พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้มากขึ้นเล็กน้อย

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม กับ ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.250 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชนดีขึ้น พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้างมากขึ้นเล็กน้อย

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม กับ ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.261 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชนดีขึ้น พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัทมากขึ้นเล็กน้อย

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม กับ ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม มี

ความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.246 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชนดีขึ้น พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทมากขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิด้านแรงงาน มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

H_1 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน โดยสามารถพิจารณาระดับความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ได้จากค่า r ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 29 แสดงความสัมพันธ์ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงานโดยรวม					
	n	Pearson Corr.	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้	148	.281**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความ รับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง	148	.290**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 29 (ต่อ)

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงานโดยรวม					
	n	Pearson Corr.	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำ กิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท	148	.285**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความ รับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท	148	.282**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด โดยจำแนกตาม ความพึงพอใจในการทำงานได้ดังนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิด้านแรงงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิด้านแรงงานโดยรวมกับการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.281 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิด้านแรงงานดีขึ้น พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้มากขึ้นเล็กน้อย

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิด้านแรงงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิด้านแรงงานโดยรวม กับ ท่านพึงพอใจที่ได้รับค่าชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจที่ได้รับค่าชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.285 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิด้านแรงงานดีขึ้น พนักงานก็จะมีค่าพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจที่ได้รับค่าชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัทมากขึ้นเล็กน้อย

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิด้าน
แรงงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความ
รับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน โดยรวม กับ ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.282 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมี

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงานดีขึ้น พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทมากขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

H_1 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน โดยสามารถพิจารณาระดับความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ได้จากค่า r ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยรวม					
	n	Pearson Corr.	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้	148	.551**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่มีความ รับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง	148	.558**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำ กิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท	148	.533**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 30 (ต่อ)

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยรวม					
	n	Pearson Corr.	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท	148	.542**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด โดยจำแนกตาม ความพึงพอใจในการทำงานได้ดังนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยรวม กับ การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.551 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมดีขึ้น พนักงานก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานเรื่องการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้มากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยรวม กับ ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง พบว่ามีค่า Sig

เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.558 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมดีขึ้น พนักงานก็จะมีคามพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้างมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยรวม กับ ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.533 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมดีขึ้น พนักงานก็จะมีคามพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัทมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยรวม กับ ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.542 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ

เมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมดีขึ้น พนักงานก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

H_1 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน โดยสามารถพิจารณาระดับความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ได้จากค่า r ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมโดยรวม					
	n	Pearson Corr.	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้	148	.448**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง	148	.477**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท	148	.463**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 31 (ต่อ)

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมโดยรวม					
	n	Pearson Corr.	Sig. ความสัมพันธ์	ระดับ	ทิศทาง
ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท	148	.468**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด โดยจำแนกตาม ความพึงพอใจในการทำงานได้ดังนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมโดยรวม กับ การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.448 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมดีขึ้น พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้มากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมโดยรวม กับ ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง พบว่ามี

ค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.477 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมดีขึ้น พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้างมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมโดยรวม กับ ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.463 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมดีขึ้น พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัทมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมโดยรวม กับ ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร การมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.468 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมดีขึ้น พนักงานก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2.5 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

H_1 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน โดยสามารถพิจารณาระดับความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ได้จากค่า r ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีโดยรวม					
	n	Pearson Corr.	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้	148	.397**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความ รับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง	148	.439**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 32 (ต่อ)

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีโดยรวม					
	n	Pearson Corr.	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำ กิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท	148	.397**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความ รับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท	148	.415**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด โดยจำแนกตาม ความพึงพอใจในการทำงานได้ดังนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีโดยรวม กับ การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.397 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีที่ดีขึ้น พนักงานก็

จะมีความพึงพอใจในการทำงานเรื่องการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้มากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีโดยรวม กับ ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.439 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้างมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีโดยรวม กับ ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.397 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัทมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีโดยรวม กับ ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.415 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีคามพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2.6 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการตรวจสอบมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

H_1 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน โดยสามารถพิจารณาระดับความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ได้จากค่า r ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้าน การตรวจสอบ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการตรวจสอบโดยรวม					
	n	Pearson Corr.	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้	148	.283**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความ รับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง	148	.310**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำ กิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท	148	.336**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความ รับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท	148	.333**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพ ไทยอุตสาหกรรม จำกัด โดยจำแนกตาม ความพึงพอใจในการทำงานได้ดังนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบ กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบโดยรวมกับการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.283 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อ

พนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงาน ในบริษัทนี้มากขึ้นเล็กน้อย

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบ กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อ สังคมรอบข้าง

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการตรวจสอบโดยรวม กับ ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบโดยรวม มี ความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.310 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมี ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้างมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการตรวจสอบ กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อ สังคมจากบริษัท

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบโดยรวม กับ ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบโดยรวม มี ความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.336 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง สองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมี ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท มากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบ กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อ สังคมของบริษัท

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบโดยรวม กับ ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.333 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2.7 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

H_1 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน โดยสามารถพิจารณาระดับความสัมพันธ์ และทิศทางความสัมพันธ์ได้จากค่า r ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม	n	Pearson Corr.	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้	148	.619**	.000	สูง	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง	148	.650**	.000	สูง	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจที่ได้รับค่าชเมยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท	148	.652**	.000	สูง	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท	148	.654**	.000	สูง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด โดยจำแนกตาม ความพึงพอใจในการทำงานได้ดังนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม กับ การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.619 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานเรื่องการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้เพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม กับ ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.650 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้างเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม กับ ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.662 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัทเพิ่มขึ้นด้วย

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับ ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม กับ ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.654 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานเรื่องความพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทเพิ่มขึ้นด้วย

สมมติฐานข้อที่ 3 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามด้านทั้ง 7 ของ CSR ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิมนุษยชน มีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

H_1 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของ

พนักงาน โดยสามารถพิจารณาระดับความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ได้จากค่า r ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม						
	n	Pearson Corr.	Sig.	ระดับความ สัมพันธ์	ทิศทาง	
ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	148	.325**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน	
ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	148	.317**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน	
ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	148	.285**	.000	ต่ำ	เดียวกัน	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด โดยจำแนกตาม พฤติกรรมการทำงานได้ดังนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม กับ ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.325

แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม กับ ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.317 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม กับ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.285 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือถ้าเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชนดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมากขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิด้านแรงงาน มีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

H_1 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน โดยสามารถพิจารณาระดับความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ได้จากค่า r ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิด้านแรงงานโดยรวม					
	n	Pearson Corr.	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	148	.311**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	148	.322**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	148	.314**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด โดยจำแนกตาม พฤติกรรมการทำงานได้ดังนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคม ในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน โดยรวม กับ ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.311 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงานดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน โดยรวม กับ ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.322 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงานดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องความพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้างมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน โดยรวม กับ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.314 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิด้านแรงงาน ดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องพฤติกรรมระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

H_1 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน โดยสามารถพิจารณาระดับความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ได้จากค่า r ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ ความทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร
ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยรวม					
	n	Pearson Corr.	Sig.	ระดับความ สัมพันธ์	ทิศทาง
ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและ สังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	148	.402**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อ ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	148	.424**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้ เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	148	.441**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพ ไทยอุตสาหกรรม จำกัด โดยจำแนกตาม พฤติกรรมการทำงานได้ดังนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยรวม กับ ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.402 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรักษา

สิ่งแวดล้อมดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้า และสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยรวม กับ ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.424 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยรวม กับ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.441 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 3.4 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม กับ พฤติกรรมการทำงาน

ทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

H_1 : ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน โดยสามารถพิจารณาระดับความสัมพันธ์และ ทิศทางความสัมพันธ์ได้จากค่า r ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม โดยรวม						
	n	Pearson Corr.	Sig.	ระดับความ สัมพันธ์	ทิศทาง	
ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและ สังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	148	.376**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน	
ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อ ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	148	.392**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน	
ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้ เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	148	.410**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด โดยจำแนกตาม พฤติกรรมการทำงานได้ดังนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้า และสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมโดยรวม กับ ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.376 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมโดยรวม กับ ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.392 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมโดยรวม กับ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.410 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือถ้าเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 3.5 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีมีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

H_1 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน โดยสามารถพิจารณาระดับความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ได้จากค่า r ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีโดยรวม						
	n	Pearson Corr.	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง	
ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	148	.303**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน	
ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	148	.324**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน	
ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	148	.354**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด โดยจำแนกตาม พฤติกรรมการทำงานได้ดังนี้

ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ

ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีโดยรวม กับ ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีโดยรวม มีความสัมพันธ์กับท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.303 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทศนคติต่อ

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะปฏิบัติงานเป็นประจำมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีโดยรวม กับ ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีโดยรวม มีความสัมพันธ์กับท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.324 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีโดยรวม กับ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีโดยรวม มีความสัมพันธ์กับท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.354 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 3.6 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการตรวจสอบมีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

H_1 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน โดยสามารถพิจารณาระดับความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ได้จากค่า r ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

ของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบโดยรวม					
	n	Pearson Corr.	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	148	.197**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	148	.225**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	148	.237**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด โดยจำแนกตาม พฤติกรรมการทำงานได้ดังนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบ กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบโดยรวม กับ ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบโดยรวม มีความสัมพันธ์กับท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.197 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการตรวจสอบที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำมากขึ้นเล็กน้อย

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบ กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบโดยรวม กับ ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.225 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการตรวจสอบที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นเล็กน้อย

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบกับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ด้านการตรวจสอบโดยรวม กับ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.237 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการตรวจสอบที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มากขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 3.7 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

H_1 : ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน โดยสามารถพิจารณาระดับความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ได้จากค่า r ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 41 แสดงความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม						
	n	Pearson Corr.	Sig.	ระดับความ สัมพันธ์	ทิศทาง	
ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและ สังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	148	.564**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน	
ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อ ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	148	.578**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน	
ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้ เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	148	.564**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด โดยจำแนกตาม พฤติกรรมการทำงานได้ดังนี้

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้า และสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม กับ ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม มีความสัมพันธ์กับท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.564 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิ

ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม กับ ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.578 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นปานกลาง

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม กับ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.564 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเรื่องท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมากขึ้น

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 42 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1	ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด แตกต่างกัน		
1.1	เพศ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ของ พนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด แตกต่างกัน		
	- การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและ สังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Independent Sample t-test
	- ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็น ประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	
	- มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิด ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	
1.2	อายุ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ของ พนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด แตกต่างกัน		
	- การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและ สังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One Way ANOVA
	- ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็น ประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	
	- มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิด ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1.3	สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการ ทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด แตกต่างกัน		
	- การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและ สังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Independent Sample t-test
	- ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็น ประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	
	- มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิด ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	
1.4	ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการ ทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด แตกต่างกัน		
	- การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและ สังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One Way ANOVA
	- ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็น ประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	
	- มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิด ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	
1.5	ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด แตกต่างกัน		
	- การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและ สังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Independent Sample t-test
	- ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็น ประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	
	- มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิด ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1.6	ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด แตกต่างกัน - การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ - ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น - มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.7	รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด แตกต่างกัน - การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ - ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น - มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA

ตาราง 43 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้		
2	ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด	สอดคล้องกับสมมติฐานทุกข้อ	Pearson Correlation		
	ความสัมพันธ์ในแต่ละด้าน	S1	S2	S3	S4
2.1	ด้านสิทธิมนุษยชน	.264**	.250**	.261**	.246**
2.2	ด้านสิทธิด้านแรงงาน	.281**	.290**	.285**	.282**
2.3	ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม	.551**	.558**	.533**	.542**
2.4	ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม	.448**	.477**	.463**	.468**
2.5	ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี	.397**	.439**	.397**	.415**
2.6	ด้านการตรวจสอบ	.283**	.310**	.336**	.333**
2.7	ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	.619**	.650**	.652**	.654**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

S1 = ความภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

S2 = ความพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง

S3 = ความพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท

S4 = ความพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท

ตาราง 44 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
3	ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด	สอดคล้องกับสมมติฐานทุกข้อ	Pearson Correlation
		ความสัมพันธ์ในแต่ละด้าน	B1 B2 B3
3.1	ด้านสิทธิมนุษยชน	.325**	.317** .285**
3.2	ด้านสิทธิด้านแรงงาน	.311**	.322** .314**
3.3	ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม	.402**	.424** .441**
3.4	ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม	.376**	.392** .410**
3.5	ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี	.303**	.324** .354**
3.6	ด้านการตรวจสอบ	.197**	.225** .237**
3.7	ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	.564**	.578** .564**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

B1 = การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ

B2 = ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น

B3 = ความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ผลของการศึกษานี้จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการบริหารองค์กรเพื่อสร้างให้เกิดการสร้าง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ดียิ่งขึ้น และจะเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
2. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
3. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด แตกต่างกัน
2. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด
3. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงาน จากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)

2. สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ประเภทพนักงาน, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response question) มี 2 คำตอบ (Dichotomous choices question) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choices question) โดยมีตัวเลือกให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว มีจำนวน 8 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ทั้ง 7 ด้านของกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended response question) ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale มีจำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่มีผลมาจากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ของพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended response question) ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale มีจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลมาจากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended response question) ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale มีจำนวน 4 ข้อ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง พฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ที่เกิดจากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

(CSR : Corporate social responsibility) โดยมีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 ชุด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร วารสารที่สามารถอ้างอิงได้ ผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบตามจำนวนขนาดตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. การจัดกระทำ

1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลแล้ว

1.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบถูกต้องแล้วมาทำการลงรหัส (Coding)

1.3 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) for windows version 13.0 ในการประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2.1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ทั้ง 7 ด้าน ตอนที่ 3 พฤติกรรมการทำงานที่มีผลมาจากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลมาจากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)

2.1.3 หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ทั้ง 7 ด้าน ตอนที่ 3 พฤติกรรมการทำงานที่มีผลมาจากความรับผิดชอบต่อสังคม

ขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลมาจากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน เพศ,ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

2.2.2 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน อายุ, สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน

2.2.3 สถิตีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานของกลุ่มบริษัทศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด พบว่าจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 148 คน เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชายจำนวน 114 คน (ร้อยละ 77.0) เป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน (ร้อยละ 23.0)

พิจารณาตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 66 คน (ร้อยละ 44.6) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 18-30 ปี มีจำนวน 48 คน (ร้อยละ 32.4) ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไปมีจำนวน 34 คน (ร้อยละ 23.0) ตามลำดับ

พิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด, มีคู่ครอง/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 93 คน (ร้อยละ 62.8) รองลงมาคือ สถานภาพสมรส และมีจำนวน 55 คน (ร้อยละ 37.2) ตามลำดับ

พิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 107 คน (ร้อยละ 77.0) รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น, ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.,ระดับอนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 24 คน (ร้อยละ 16.2) และระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 17 คน (ร้อยละ 11.5) ตามลำดับ

พิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 112 คน (ร้อยละ 75.7) รองลงมาคือระดับหัวหน้ารองหัวหน้ากลุ่มงาน, หัวหน้ากลุ่มงาน, หัวหน้าแผนกขึ้นไปจำนวน 36 คน (ร้อยละ 24.3)ตามลำดับ

พิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 3-5 ปี มีจำนวน 73 คน (ร้อยละ 49.3) รองลงมาคือ ช่วงประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 34.5) ช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปีขึ้นไปมีจำนวน 24 คน (ร้อยละ 16.2) ตามลำดับ

พิจารณาตามรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วงไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 101 คน (ร้อยละ 68.3) รองลงมาคือช่วงรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 16.9) ช่วงรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 22 คน (ร้อยละ 14.9) ตามลำดับ

2 การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ทั้ง 7 ด้านของกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัดสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

สิทธิมนุษยชน

พบว่าพนักงานมีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิมนุษยชน ของพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัดโดยรวม อยู่ในระดับดีและเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าพนักงานมีทัศนคติในเรื่อง บริษัทมีการใช้แรงงานเกินเวลาทำงานโดยมีค่าล่วงเวลาให้, ผู้หญิงมีความก้าวหน้าในการทำงานเท่าเทียมกับเพศชาย , บริษัทให้ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานอย่างเท่าเทียมกันกับพนักงานถึงแม้ว่าจะมีศาสนาแตกต่างกัน และบริษัทไม่มีการใช้แรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี ทุกข้ออยู่ในระดับดีทั้งหมด

สิทธิด้านแรงงาน

พบว่าพนักงานมีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิแรงงานของพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัดโดยรวม อยู่ในระดับดีและเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าพนักงานมีทัศนคติในเรื่อง บริษัทมีการลงโทษพนักงานอย่างเหมาะสมจากความผิดทางวินัยเล็กน้อย , มีการให้สิทธิในการพักผ่อน เวลาร่าง และเวลาทำงานตามกฎหมายกำหนด, บริษัทแบ่งพื้นที่ในการทำงานให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่นจัดพื้นที่เก็บวัตถุดิบติดไฟง่ายไว้ห่างจากพื้นที่ทำงานที่มีประกายไฟ, มีการกำหนดผลตอบแทนเท่าเทียมกันในงานที่มีระดับงานเท่ากันโดยไม่เลือกปฏิบัติ และบริษัทให้การเผยแพร่ข้อมูลสิทธิด้านแรงงานให้แก่พนักงาน ทุกข้ออยู่ในระดับดีทั้งหมด

การรักษาสิ่งแวดล้อม

พบว่าพนักงานมีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม ของพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัดโดยรวม อยู่ในระดับดีและเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่าพนักงานมีทัศนคติในเรื่อง บริษัทมีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายกำหนด, การทำงานมีการพัฒนาให้เกิดการใช้ทรัพยากรในการผลิตได้คุ้มค่าอย่างต่อเนื่อง โดยทำให้ของเสียจากการผลิตน้อยลง, บริษัทมีการสนับสนุนให้มีการนำเศษวัสดุกลับมาใช้ใหม่ (Recycle:รีไซเคิล) จากการดัดแปลงใช้ประโยชน์ เช่นดัดแปลงเอามาซ่อมด้ามค้อน, บริษัทมีกระบวนการผลิตมีการบำบัดของเสียก่อนปล่อยทิ้งสู่สาธารณะ และการผลิตมีการใช้วัตถุดิบที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งสามารถย่อยสลายได้ง่ายหรือสามารถรีไซเคิลได้ ทุกข้ออยู่ในระดับดีทั้งหมด

การมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม

พบว่าพนักงานมีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม ของพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัดโดยรวม อยู่ในระดับดีและเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่าพนักงานมีทัศนคติในเรื่อง บริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การร่วมบริจาคเงินหรือสิ่งของช่วยเหลือช่วงเกิดอุทกภัย เป็นต้น, บริษัทมีการสนับสนุนช่วยเหลือชุมชนที่อยู่รอบบริษัทอย่างต่อเนื่อง เช่นการร่วมบริจาคของเล่นในงานวันเด็กให้กับโรงเรียนในชุมชน, มีการให้การสนับสนุนด้านการศึกษาผ่านความสามารถหลักของบริษัทเช่น โครงการร่วมกับสถาบันการศึกษาในการฝึกงานนักศึกษา, บริษัทสนใจช่วยเหลือ การขอรับการสนับสนุนจากองค์กรการกุศลต่าง ๆ และบริษัทได้ใช้ความสามารถหลักของบริษัทช่วยเหลือในการทำประโยชน์ให้กับองค์กรสาธารณะประโยชน์ภายนอก เช่นการให้ความสนับสนุน ซ่อมบำรุงรถโดยไม่คิดค่าใด ๆ ทุกข้ออยู่ในระดับดีทั้งหมด

ความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี

พบว่าพนักงานมีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี ของพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัดโดยรวม อยู่ในระดับดีและเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่าพนักงานมีทัศนคติในเรื่อง บริษัทมีการเลือกซื้อวัตถุดิบโดยมองที่ราคาถูกโดยสนใจคุณภาพ, บริษัทมีการเลือกซื้อวัตถุดิบจากผู้ผลิตที่ใส่ใจต่อความปลอดภัยของผู้บริโภค เช่น เครื่องมือที่มีชุดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากความคมของอุปกรณ์, บริษัทมีการเลือกซื้อวัตถุดิบจากผู้ผลิตที่ใส่ใจดูแลสิ่งแวดล้อม เช่นการเลือกใช้สีที่ไม่มีสารก่อสภาวะเรือนกระจก และบริษัทมีการเลือกซื้อวัตถุดิบจากผู้ผลิตที่ไม่มีการทำผิดต่อกฎหมายแรงงาน ทุกข้ออยู่ในระดับดีทั้งหมด

การตรวจสอบ

พบว่าพนักงานมีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านการตรวจสอบ ของพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัดโดยรวม อยู่ในระดับดีและเมื่อพิจารณาในรายข้อ

พบว่าพนักงานมีทัศนคติในเรื่อง บริษัทได้ใช้กิจกรรมเพื่อสังคมเข้ามาร่วมในการประเมินผลงานในการทำงานของพนักงาน, บริษัทมีการทำรายงานผลกระทบจากกิจกรรมเพื่อสังคมทุกครั้ง, หลังจากทำโครงการเพื่อสังคมบริษัทมีการติดตามผลการดำเนินงานให้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และบริษัทมีการให้รางวัลกับพนักงานที่ร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การประกาศชมเชย, การให้ใบประกาศฯ ทุกข้ออยู่ในระดับดีทั้งหมด

สิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

พบว่าพนักงานมีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัดโดยรวม อยู่ในระดับดีและเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่าพนักงานมีทัศนคติในเรื่อง มีการรับฟังความคิดเห็นของ ผู้บริหาร, พนักงาน, ลูกค้า และชุมชน อย่างรอบคอบในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม, มีการสร้างกลไกที่เชื่อมโยงสนับสนุนผู้บริหาร, พนักงาน, ลูกค้า และชุมชน ในการจัดทำกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเหมาะสม และการเปิดโอกาสให้ของ ผู้บริหาร, พนักงาน, ลูกค้า และชุมชน มีส่วนร่วมในการเสนอกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัท ทุกข้ออยู่ในระดับดีทั้งหมด

3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด สรุปได้ดังนี้

พบว่าพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัดมีพฤติกรรมโดยรวม อยู่ในระดับดีและเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่าพนักงานมีทัศนคติในเรื่อง ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร, ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น และท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ ทุกข้ออยู่ในระดับดีทั้งหมด

4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด สรุปได้ดังนี้

พบว่าพนักงานกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัดมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจและเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่าพนักงานมีทัศนคติในเรื่อง ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง, การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้, ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท และท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ทุกข้ออยู่ในระดับพึงพอใจทั้งหมด

5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด แตกต่างกัน พบว่า

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างจากพนักงานเพศชาย

พนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานในเรื่องการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้า และสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำไม่แตกต่างจากพนักงานเพศชาย ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานในเรื่องความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น แตกต่างจากพนักงานเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานในเรื่อง มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างจากพนักงานเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานกลุ่มช่วงอายุต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานกลุ่มสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมในการ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกัน

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามด้านทั้ง 7 ของ CSR ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิมนุษยชน มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิด้านแรงงาน มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิด้านแรงงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิด้านแรงงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิด้านแรงงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจที่ได้รับค่าชดเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิด้านแรงงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจที่ได้รับค่าชดเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ทัศนคติของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.5 ทัศนคติของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการ

ทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.6 ทัศนคติของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการตรวจสอบมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.7 ทัศนคติของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้

ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการตลิตธิขของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรื่อง ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามด้านทั้ง 7 ของ CSR ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิมนุษยชน มีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสังคมมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิด้านแรงงาน มีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิด้านแรงงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิด้านแรงงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสังคมมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิด้านแรงงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสังคมมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรักษาสีสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.4 ทัศนคติของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะปฏิบัติงานเป็นประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.5 ทัศนคติของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีมีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะปฏิบัติงานเป็นประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.6 ทัศนคติของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการตรวจสอบมีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.7 ทัศนคติของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเรื่อง ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเรื่อง ที่ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเกี่ยวกับ ผลจากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ โดยมีประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี ระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ทั้งนี้เนื่องมาจากงานส่วนใหญ่ของบริษัทเป็นลักษณะที่ต้องใช้กำลังแรงงาน พนักงานเพศชายจึงในกลุ่มแรงงานจึงมีมากกว่าเพศหญิง และเนื่องจากลักษณะงานที่กล่าวมาจึงทำให้กลุ่มที่ตอบแบบสอบถามเป็นตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งประโยชน์จากข้อมูลการวิจัยทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ สามารถช่วยให้กำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์กับพนักงาน, บริษัทและชุมชนในอนาคตได้

จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) พบว่าทั้ง 7 ด้านของการทำแบบสอบถามทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับที่ดี เกิดจากตัวพนักงานเห็นถึงผลดีที่ได้รับจากการที่บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ของ สุพานี สุฤษฎ์วานิช (2545:37) ได้กล่าวไว้ว่าทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจการ(Stakeholders) ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า พนักงาน ชักพลาเยอร์ สถาบันการเงิน และผู้ถือหุ้น จะมีความสุข และความพอใจที่พวกเขาได้เข้ามาเกี่ยวข้อง สัมพันธ์ทางธุรกิจกับกิจการที่มีจริยธรรม คำนึงถึงสังคมละรับผิดชอบต่อสังคม และพวกเขาก็จะเห็นในการรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกันไว้ให้คงอยู่ไปให้ยาวนาน

จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการทำงานพบว่า ทุกข้อของการทำแบบสอบถามในเรื่องของพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับที่ดีทุกข้อ เกิดจากการเรียนรู้ถึงผลดีที่ได้รับจากพฤติกรรมในด้านที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคม แล้วจึงแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมการทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์

(2541:47-48) พฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปมีผลมาจากตัวแปรต่าง ๆ มากมายเฉพาะตัวแปรบุคคล ประกอบด้วย ภูมิหลังจากบุคคล (Biographical Characteristics), ความสามารถ (Ability), บุคลิกภาพ (Personality) และการเรียนรู้ (Learning) โดยปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อผลการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานด้วย

จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในการทำงานพบว่าทุกข้อของการทำแบบสอบถามในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจทุกข้อ เกิดจากการที่พนักงานมองเห็นประโยชน์ที่ได้รับจากการที่มีส่วนร่วมและได้ทำงานกับบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ บาร์สและรูย์ (Byars and rue.2000:301-303) กล่าวว่า ความพอใจในงาน คือทัศนคติโดยทั่วไปของพนักงานต่องาน ซึ่งถือว่าระบบรางวัลตอบแทนมีผลกระทบที่สำคัญต่อระดับความพึงพอใจของพนักงานต่องานนั้น ๆ ในอีกทางหนึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นที่เป็นพฤติกรรมระบบรางวัลภายนอกแล้วยังมีผลต่อระบบรางวัลภายในของผู้ได้รับด้วย ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้านได้แก่ ทัศนคติต่องาน สภาพการทำงาน ทัศนคติต่อบริษัทเงินเดือนที่ได้รับ และทัศนคติต่อผู้บริหาร

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแตกต่างกัน

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานเพศหญิงและเพศชายนั้นมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน 1 เรื่อง และแตกต่าง 2 เรื่อง ดังนี้

ในเรื่องการคำนึงถึงผู้บริหาร เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ พนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างจากพนักงานเพศชาย เนื่องจากในการทำงานนั้นพนักงานต้องทำงานโดยมีการคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเพศไม่ได้มีผลในเรื่องนี้จึงทำให้มีพฤติกรรมในเรื่องนี้ไม่แตกต่างกัน

ในเรื่องความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น และ เรื่องมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร พนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างจากพนักงานเพศชาย โดยทั้ง 2 เรื่องที่กล่าวมานั้นพนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่า เนื่องจากในการทำงานนั้นพนักงานเพศชายซึ่ง

เป็นเพศชายนั้นเป็นเหมือนหัวหน้าครอบครัวความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเกิดจากพฤติกรรมการทำงาน จึงส่งผลให้มีความทุ่มเทการทำงานและปรับปรุงการทำงานที่มากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ของ ปรมะ สตะเวทิน (2533 : 112) ได้กล่าวไว้ว่าเพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้ เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานกลุ่มช่วงอายุต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันในทุกด้านโดย ด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ ซึ่งพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 18-30 ปีและพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 31-40 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานที่คำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำน้อยกว่าพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไปเนื่องจากอายุที่มากขึ้นทำให้มีประสบการณ์การทำงานและและ ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นทำให้พนักงานกลุ่มช่วงอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่า

ด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นซึ่งพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 18-30 ปีและพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 31-40 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานที่มีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น น้อยกว่าพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไปเนื่องจากอายุที่มากขึ้นทำให้มีประสบการณ์การทำงานที่สูงกว่า ทำให้พนักงานกลุ่มช่วงอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่า

ด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ซึ่งพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 18-30 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานที่มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร น้อยกว่าพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไปเนื่องจากอายุที่มากขึ้นทำให้มีความรับผิดชอบและวุฒิที่สูงกว่า ทำให้พนักงานกลุ่มช่วงอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่า

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานกลุ่มสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ไม่แตกต่างกันในทั้ง 3 เรื่องคือ การคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ, ความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น และ ความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แสดงให้เห็นชัดเจนว่าสถานภาพสมรสของพนักงานนั้นไม่มีผลให้เกิดความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานในทั้ง 3 เรื่องที่กล่าวมา จึงมีพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ซึ่งพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีพฤติกรรมในการทำงานที่มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร น้อยกว่าพนักงานกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งงานรองหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป เนื่องจากตำแหน่งงานที่สูงกว่า หน้าที่งานมีความรับผิดชอบต่อสังคมที่สูงกว่าจึงทำให้พนักงานกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งงานรองหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่า

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกันในทุกด้านโดย ด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ ซึ่งพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าเท่ากับ 2 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานที่คำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำน้อยกว่าพนักงานกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานที่คำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำน้อยกว่าพนักงานกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป เนื่องจากประสบการณ์ในแต่ละช่วงที่สูงกว่า มีความผูกพันกับบริษัทที่มากกว่า จึงทำให้พนักงานกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่ามีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่า

ด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้นซึ่งพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานที่มีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น น้อยกว่าพนักงานกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป เนื่องจากประสบการณ์ในแต่ละช่วงที่สูงกว่า มีความผูกพันกับบริษัทที่มากกว่า จึงทำให้พนักงานกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่า

ด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ซึ่งพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานที่มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร น้อยกว่าพนักงานกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป เนื่องจากประสบการณ์ในแต่ละช่วงที่สูงกว่า มีความผูกพันกับบริษัทที่มากกว่า จึงทำให้พนักงานกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่า

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แตกต่างกันในทุกด้านโดย ด้านการคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ ซึ่งพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าเท่ากับ 10000 บาท มีพฤติกรรมในการทำงานที่คำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำน้อยกว่าพนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10000 –15000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าเท่ากับ 10000 บาท มีพฤติกรรมในการทำงานที่คำนึงถึงผู้บริการ

เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำน้อยกว่าพนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15000 บาท ขึ้นไป เนื่องจากรายได้ที่เป็นผลตอบแทนนั้นขึ้นกับตัวงานความรับผิดชอบหน้าที่ ดังนั้นพนักงานที่มีเงินเดือนกลุ่มที่สูงกว่า 10000 บาทจึงมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีกว่า

ด้านความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น ซึ่งพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าเท่ากับ 10000 บาท มีพฤติกรรมในการทำงานที่มีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น น้อยกว่าพนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10000 – 15000 บาท และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าเท่ากับ 10000 บาท มีพฤติกรรมในการทำงานที่มีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น น้อยกว่าพนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15000 บาท ขึ้นไป เนื่องจากรายได้ที่เป็นผลตอบแทนนั้นขึ้นกับตัวงานความรับผิดชอบหน้าที่ ดังนั้นพนักงานที่มีเงินเดือนกลุ่มที่สูงกว่า 10000 บาทจึงมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีกว่า

ด้านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ซึ่งพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าเท่ากับ 10000 บาท มีพฤติกรรมในการทำงานที่มีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร น้อยกว่าพนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15000 บาท ขึ้นไป เนื่องจากรายได้ที่เป็นผลตอบแทนนั้นขึ้นกับตัวงานความรับผิดชอบหน้าที่ จึงทำให้พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15000 บาท ขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่า

สมมติฐานข้อที่ 2 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามด้านทั้ง 7 ของ CSR ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิมนุษยชน มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน ในทั้ง 4 เรื่องคือ การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้, ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง, ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท และท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท เนื่องจากพนักงานได้รับสิทธิมนุษยชนที่พึงได้อย่างเหมาะสมจากบริษัทซึ่งสิ่งนี้ได้ถูกแสดงออกมาในรูปแบบของความพึงพอใจในการทำงานดังนั้น ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิมนุษยชน จึงมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงานระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิด้านแรงงาน มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจใน

การทำงาน ของพนักงาน ในทั้ง 4 เรื่องคือ การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้, ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง, ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท และท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท เนื่องจากพนักงานได้รับสิทธิด้านแรงงานที่พึงได้อย่างเหมาะสมจากบริษัทซึ่งสิ่งนี้ได้ถูกแสดงออกมาในรูปแบบของความพึงพอใจในการทำงานดังนั้น ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิด้านแรงงาน จึงมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงานระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน ในทั้ง 4 เรื่องคือ การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้, ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง, ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท และท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เนื่องจากบริษัทมีการรักษาสิ่งแวดล้อมที่ดีตามมาตรฐาน ทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพที่ดีของพนักงาน ซึ่งสิ่งนี้ได้ถูกแสดงออกมาในรูปแบบของความพึงพอใจในการทำงานดังนั้น ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านรักษาสิ่งแวดล้อม จึงมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน ในทั้ง 4 เรื่องคือ การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้, ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง, ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท และท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เนื่องจากบริษัทมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมนั้น สังคมรอบข้างซึ่งเป็นที่พักอาศัยของตัวพนักงานเองดีขึ้นไปด้วย ซึ่งสิ่งนี้ได้ถูกแสดงกลับออกมาในรูปแบบของความพึงพอใจในการทำงานดังนั้น ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม จึงมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.5 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน ในทั้ง 4 เรื่องคือ การมีความรับผิดชอบต่อ

ต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้, ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง, ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท และท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท เนื่องจากบริษัทมีความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีนั้น แสดงถึงความใส่ใจต่อผลการทบทวนในการทำงานของตัวพนักงาน เพราะผลิตภัณฑ์จากผู้ผลิตที่ดีไม่เพียงให้ผลผลิตที่ดียังรวมไปถึงความปลอดภัยในระหว่างการใช้งานด้วย ซึ่งสิ่งนี้ได้ถูกแสดงกลับออกมาในรูปแบบของความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี จึงมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.6 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน ในทั้ง 4 เรื่องคือ การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้, ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง, ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท และท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท เนื่องจากการที่บริษัทมีการตรวจสอบที่ดีนั้น แสดงถึงการเอาใจใส่ต่อผลที่ได้ปฏิบัติโครงการต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการประเมินผลปฏิบัติงานที่ยุติธรรมด้วย ซึ่งสิ่งนี้ได้ถูกแสดงกลับออกมาในรูปแบบของความพึงพอใจในการทำงานดังนั้น ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการตรวจสอบ จึงมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน เรื่องการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ระดับปานต่ำ ส่วนเรื่องท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง, ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท และท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันทุกเรื่อง

สมมติฐานข้อที่ 2.7 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน ในทั้ง 4 เรื่องคือ การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้, ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง, ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท และท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท เนื่องจากบริษัทได้มีการรักษาสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการต่าง ๆ นั้น ได้แสดงความรอบคอบในการทำงานที่ให้ผู้มีส่วนได้เสียในโครงการต่าง ๆ นั้น

ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและในการดำเนินโครงการ ทำให้การดำเนินโครงการเป็นไปด้วยดี ซึ่งสิ่งนี้ได้ถูกแสดงกลับออกมาในรูปแบบของความพึงพอใจในการทำงานดังนั้น ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงานระดับสูงในทิศทางเดียวกัน

จากผลการศึกษาทัศนคติทั้งของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) 7 ด้าน กับความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด เกิดได้จากการร่วมงานที่ให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันของทุกฝ่าย จุดนี้เองจึงทำให้เกิดความพึงพอใจที่สูงสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ

สมมติฐานข้อที่ 3 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามด้านทั้ง 7 ของ CSR ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิมนุษยชน มีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานในทั้ง 3 เรื่องคือ ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ, ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น และท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เนื่องจากพนักงานได้รับสิทธิมนุษยชนที่พึงได้อย่างเหมาะสมจากบริษัท เมื่อพนักงานเห็นว่าการให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน พนักงานก็จะมีใจและพยายามให้ความสำคัญกับสิทธิของบุคคลอื่นๆที่ต้องทำงานร่วมด้วย และสิทธิของบุคคลทั่วไปในสังคม ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 3 ด้านข้างต้นดังนั้น ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิมนุษยชน จึงมีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมในการทำงานเรื่องท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำและท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรระดับปานกลาง ส่วนเรื่องท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกันทั้งหมด

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิด้านแรงงาน มีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมในการ

ทำงาน ของพนักงาน ในทั้ง 3 เรื่องคือ ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ, ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น และท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เนื่องจากพนักงานได้รับสิทธิด้านแรงงานที่พึงได้อย่างเหมาะสมจากบริษัท เมื่อพนักงานเข้าใจถึงประโยชน์ที่ได้รับจากสิทธิแรงงานและนำไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่นเช่นกัน ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 3 ด้านข้างต้น ดังนั้น ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิด้านแรงงาน จึงมีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมในการทำงานระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงาน ในทั้ง 3 เรื่องคือ ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ, ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น และท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เนื่องจากบริษัทมีการรักษาสิ่งแวดล้อมที่ดีตามมาตรฐาน ทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน สิ่งนี้ส่งผลโดยตรงกับพฤติกรรมในการทำงาน เมื่อพนักงานนำไปปฏิบัติแล้วเข้าใจถึงประโยชน์ที่ได้รับต่อตัวเองและคนรอบข้างทำให้เกิดการพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 3 ด้านข้างต้นดังนั้น ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านรักษาสิ่งแวดล้อม จึงมีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมในการทำงานระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.4 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม มีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงาน ในทั้ง 3 เรื่องคือ ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ, ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น และท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เนื่องจากบริษัทมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมนั้น สังคมรอบข้างซึ่งเป็นที่พักอาศัยของตัวพนักงานเองดีขึ้นไปด้วย เมื่อพนักงานเข้าใจถึงผลดีที่ได้รับและพยายามปรับปรุงการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมยิ่งขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 3 ด้านข้างต้นดังนั้น ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อ

ต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม จึงมีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมในการทำงานระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.5 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี มีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงาน ในทั้ง 3 เรื่องคือ ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ, ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น และท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เนื่องจากบริษัทมีความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีนั้น แสดงถึงความใส่ใจต่อผลการทบทในการทำงานของตัวพนักงาน เพราะผลิตภัณฑ์จากผู้ผลิตที่ดีไม่เพียงให้ผลผลิตที่ดียังรวมไปถึงความปลอดภัยในระหว่างการปฏิบัติงานด้วย เมื่อพนักงานเข้าใจถึงประโยชน์จากความสัมพันธ์ที่ดีและพยายามให้เกิดความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดีให้มากที่สุด ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 3 ด้านข้างต้นดังนั้น ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี จึงมีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมในการทำงานระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.6 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงาน ในทั้ง 3 เรื่องคือ ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ, ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น และท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เนื่องจากการที่บริษัทมีการตรวจสอบที่ดีนั้น แสดงถึงการเอาใจใส่ต่อผลที่ได้ปฏิบัติโครงการต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการประเมินผลปฏิบัติงานที่ยุติธรรมด้วย เมื่อพนักงานเข้าใจถึงการตรวจสอบและพยายามที่จะตื่นตัวที่จะทำให้เกิดการตรวจสอบที่ยุติธรรม ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 3 ด้านข้างต้นดังนั้น ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านการตรวจสอบ จึงมีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมในการทำงานระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.7 ด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงาน ในทั้ง 3 เรื่องคือ ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้าและสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ, ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เป็น

ประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น และท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เนื่องจากบริษัทได้มีการรักษาสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการต่าง ๆ นั้น ได้แสดงความรอบคอบในการทำงานที่ให้ผู้มีส่วนได้เสียในโครงการต่าง ๆ นั้นได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและในการดำเนินโครงการ ทำให้การดำเนินโครงการเป็นไปได้อย่างดี เมื่อพนักงานเห็นถึงประโยชน์จากสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งและให้ความสำคัญต่อสิทธิของผู้อื่นที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 3 ด้านข้างต้นดังนั้น ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงมีความสัมพันธ์ กับ พฤติกรรมในการทำงานระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

จากผลการศึกษาทัศนคติทั้งของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) 7 ด้าน กับความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการทำงาน พบว่าด้านสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานมากที่สุด เกิดได้จากการร่วมงานที่ให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันของทุกฝ่าย จุดนี้เองจึงทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผลจากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มบริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. บริษัทควรรักษาการสร้าง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ทั้ง 7 ด้านคือ สิทธิมนุษยชน, สิทธิด้านแรงงาน, การรักษาสิ่งแวดล้อม, การมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม, ความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี, การตรวจสอบ และ สิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เนื่องจากการทดสอบค่าเฉลี่ยของทัศนคติในทุกด้านนั้นออกมาในเกณฑ์ดีทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นเห็นด้วยกับการที่บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม

2. บริษัทควรสนับสนุนการสร้าง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการทดสอบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจนั้นแสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นจะภูมิใจและพอใจกับการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทเข้ามาเกี่ยวข้อง

3. บริษัทควรให้การมอบรางวัลหรือคำชมเชยให้กับพนักงานพนักงานมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ซึ่งจะเป็นการสร้างให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความ

รับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้น เนื่องจากผลจากการทดสอบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจนั้นแสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นจะพึงพอใจที่ได้รับค่าชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท

4. บริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เนื่องจากผลจากการทดสอบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมนั้นแสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นจะตื่นตัวและทุ่มเทกับการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมเข้ามาเกี่ยวข้อง

5. บริษัทควรให้ความสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาให้สูงขึ้น เพราะจากการทำแบบสอบถามส่วนใหญ่พนักงานมีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมต้น บริษัทจึงควรสนับสนุนให้พนักงานมีการได้รับการศึกษาต่อ เพราะจากการวิจัยยังพนักงานมีระดับความรู้สูงมากขึ้นนั้นส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่า เพื่อเป็นการสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้นโดยส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงาน

6. บริษัทควรรักษาการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) เพื่อให้ ความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานนั้นออกมาดี ทั้งนี้เนื่องจากผลการศึกษาด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน กับ ความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงาน ดังนั้นบริษัทจึงควรพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ทั้ง 7 ด้านให้ดียิ่งขึ้นเพื่อส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเปรียบเทียบกับบริษัทขนาดใหญ่เพื่อหาข้อแตกต่างของทัศนคติของพนักงาน และความแตกต่างของความสัมพันธ์ของความพึงพอใจและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) ให้ดียิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาวิจัยถึงความสัมพันธ์ของ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility) กับทฤษฎีด้านอื่น ๆ เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). *การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2546). *การใช้ SPSS for windows. ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- กองบรรณานิการประชาชาติธุรกิจ.(2550). *CSR : พลังบริหารธุรกิจยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : มติชน
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพนรมิตการพิมพ์.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2533). *องค์การเหตุผลและกลยุทธ์ในการอยู่รอด*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัดสหายบล็อกและการพิมพ์.
- เทพพนม เมืองแมนและสรวงสุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ปรมะ สตะเวทิน. (2533). *การสื่อสารมวลชน : กระบวนการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประนอม กิตติดุษฎีธรรม. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร:ศึกษาเฉพาะกรณีสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : สหมิตรอพเซต.
- พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. (2529). *การเลือกสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(เอกการอุดมศึกษา).*กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อัสสัมชัญ.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร:ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภชัย มนัสไพบุณย์. (2527). *สิทธิมนุษยชนกับลูกจ้างในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพิน เกชาคุปต์. (2539). *พฤติกรรมองค์กรความรู้เบื้องต้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : งานผลิตเอกสารและตำราทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *พฤติกรรมผู้บริโภคฉบับพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- อรุณ รักธรรม. (2538). *ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ :โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อำนวย แสงสว่าง.(2542). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- Arnold, Hugh J. and Daniel C. Feldman.(1986). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill,Inc.
- 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
- Keppel,Geoffrey.(1982).*Desingnand and Analysis A. Researcher's Handbook*.New Jersey: Prentice-Hall.Inc.
- Loyd L.Byars and Leslie W.Rue. (2000). *Human Resource Management.6th edition (International)* : McGraw-Hill.
- Peter Lassey.(1998). *Developing learning organization*. London: Kogan.
- WBCSD.(1999). *Corporate Social Responsibility: Meeting changing expectations*. London: Red Letter
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics : An Introductory Analysis*. New York : Harper & Row.
- UNESCO (2540). *สิทธิมนุษยชน*. กรุงเทพฯ :คณะกรรมการประสานงานองค์กรสิทธิมนุษยชน.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

(เลขที่)

การวิจัยเรื่อง

ความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานกลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทย
อุตสาหกรรม จำกัด จากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร CSR (Corporate Social Responsibility)

.....
คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็น
ของพนักงานที่มีต่อ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรหรือที่เรียกกันว่า CSR (Corporate Social
Responsibility)

ตอนที่1 ข้อมูลส่วนตัว

โปรดทำเครื่องหมาย x ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย☐ หญิง

2. อายุ

☐ 18-30 ปี☐ 31-40 ปี☐ 41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ โสด☐ สมรส☐ มีคู่หมั้น/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนต้น☐ มัธยมศึกษาตอนต้น☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.☐ อนุปริญญา/ ปวส.☐ ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

5. ประเภทพนักงาน

☐ พนักงานระบบช่างเหมา☐ พนักงานประจำ

6. ตำแหน่งงาน

☐ ระดับปฏิบัติการ☐ รองหัวหน้ากลุ่มงาน☐ หัวหน้ากลุ่มงาน☐ หัวหน้าแผนกขึ้นไป

7. ประสบการณ์ในการทำงาน

[] ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี

[] 3-5 ปี

[] 6-10 ปี

[] 10 ปีขึ้นไป

8. ระดับเงินเดือน

[] ไม่เกิน 5,000 บาท

[] 5,001 – 10,000 บาท

[] 10,001 – 15,000 บาท

[] 15,001 – 20,000 บาท

[] ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่2 เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate social responsibility)ทั้ง 7 ด้าน
ของกลุ่มบริษัทศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับประเด็นต่างๆต่อไปนี้ โปรดทำ
เครื่องหมาย x ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

สิทธิมนุษยชน (Human Right)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1.1 บริษัทให้ความสำคัญก้าวหน้าในการทำงาน อย่างเท่าเทียมกันกับพนักงานถึงแม้ว่าจะมี ศาสนาแตกต่างกัน					
1.2 เพศชายมีความก้าวหน้าในการทำงาน มากกว่าผู้หญิง *					
1.3 บริษัทมีการใช้แรงงานเกินเวลาทำงานโดยไม่ มีค่าล่วงเวลาให้ *					
1.4 บริษัทไม่มีการใช้แรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี					
สิทธิด้านแรงงาน (employee Right)					
2.1 มีการกำหนดผลตอบแทนเท่าเทียมกันในงาน ที่มีระดับงานเท่ากันโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
2.2 มีการให้สิทธิในการพักผ่อน เวลารว่าง และ เวลาทำงานตามกฎหมายกำหนด					
2.3 บริษัทแบ่งพื้นที่ในการทำงานให้เกิดความ ปลอดภัยในการทำงาน เช่นจัดพื้นที่เก็บวัสดุติด ติดไฟง่ายไว้ห่างจากพื้นที่ทำงานที่มีประกายไฟ					

สิทธิด้านแรงงาน (Employee Right)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
2.4 บริษัทมีการลงโทษพนักงานเกินกว่าเหตุจาก ความผิดทางวินัยเล็กน้อย เช่น การไล่ออก *					
2.5 บริษัทขาดการเผยแพร่ข้อมูลสิทธิด้านแรงงาน ให้แก่พนักงาน *					
การรักษาสิ่งแวดล้อม (Environment Protection)					
3.1 บริษัทมีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามที่ กฎหมายกำหนด					
3.2 การทำงานมีการพัฒนาให้เกิดการใช้ ทรัพยากรในการผลิตได้คุ้มค่าอย่างต่อเนื่อง โดย ทำให้ของเสียจากการผลิตน้อยลง					
3.3 บริษัทมีการสนับสนุนให้มีการนำเศษวัสดุ กลับมาใช้ใหม่ (Recycle:รีไซเคิล) จากการ ดัดแปลงใช้ประโยชน์ เช่นดัดแปลงเอามาซ่อม ด้ามค้อน					
3.4 การผลิตมีการใช้วัตถุดิบที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อมซึ่งสามารถย่อยสลายได้ง่ายหรือ สามารถรีไซเคิลได้					
3.5 บริษัทมีกระบวนการผลิตมีการบำบัดของ เสียก่อนปล่อยทิ้งสู่สาธารณะ					
การมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม (Community Involvement)					
4.1 บริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรม เพื่อสังคม เช่น การร่วมบริจาคเงินหรือสิ่งของ ช่วยเหลือช่วงเกิดอุทกภัย เป็นต้น					
4.2 บริษัทมีการสนับสนุนช่วยเหลือชุมชนที่อยู่ รอบบริษัทอย่างต่อเนื่อง เช่นการร่วมบริจาคของ เล่นในงานวันเด็กให้กับโรงเรียนในชุมชน					

การมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม (Community Involvement)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
4.3 บริษัทได้ใช้ความสามารถหลักของบริษัท ช่วยเหลือในการทำประโยชน์ให้กับองค์กร สาธารณะประโยชน์ภายนอก เช่นการให้ความ สนับสนุน ช่อมบำรุงรถโดยไม่คิดกำไร					
4.4 มีการให้การสนับสนุนด้านการศึกษาผ่าน ความสามารถหลักของบริษัทเช่น โครงการ ร่วมกับสถาบันการศึกษาในการฝึกงานนักศึกษา					
4.5 บริษัทสนใจช่วยเหลือ การขอรับการสนับสนุน จากองค์กรการกุศลต่าง ๆ น้อยมาก *					
ความสัมพันธ์กับตัวแทนจำหน่ายที่เป็นพลเมืองดี (Supplier Relation)					
5.1 บริษัทมีการเลือกซื้อวัตถุดิบจากผู้ผลิตที่ใส่ใจ ดูแลสิ่งแวดล้อม เช่นการเลือกใช้สีที่ไม่มีสารก่อ สภาวะเรือนกระจก					
5.2 บริษัทมีการเลือกซื้อวัตถุดิบจากผู้ผลิตที่ใส่ใจ ต่อความปลอดภัยของผู้บริโภค เช่น เครื่องมือที่มี ชุดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากความคมของ อุปกรณ์					
5.3 บริษัทมีการเลือกซื้อวัตถุดิบโดยมองที่ราคา ถูกโดยไม่สนใจคุณภาพ *					
5.4 บริษัทมีการเลือกซื้อวัตถุดิบจากผู้ผลิตที่ไม่มี การทำผิดต่อกฎหมายแรงงาน					
การตรวจสอบ (Monitoring)					
6.1 บริษัทมีการทำรายงานผลกระทบจาก กิจกรรมเพื่อสังคมทุกครั้ง					
6.2 บริษัทได้ใช้กิจกรรมเพื่อสังคมเข้ามามี การประเมินผลงานในการทำงานของพนักงาน					

การตรวจสอบ (Monitoring)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
6.3 หลังจากทำโครงการเพื่อสังคมบริษัทมีการติดตามผลการดำเนินงานให้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
6.4 บริษัทมีการให้รางวัลกับพนักงานที่ร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การประกาศชมเชย, การให้ใบประกาศฯ					
สิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Right)					
7.1 การเปิดโอกาสให้ของ ผู้บริหาร, พนักงาน, ลูกค้า และชุมชน มีส่วนร่วมในการเสนอกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัท					
7.2 มีการรับฟังความคิดเห็นของ ผู้บริหาร, พนักงาน, ลูกค้า และชุมชน อย่างรอบคอบในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม					
7.3 มีการสร้างกลไกที่เชื่อมโยงสนับสนุน ผู้บริหาร, พนักงาน, ลูกค้า และชุมชน ในการจัดทำกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 3 พฤติกรรมในการทำงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับประเด็นต่างๆต่อไปนี้ โปรดทำเครื่องหมาย x ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

พฤติกรรมในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. ท่านคำนึงถึงผู้บริการ เพื่อนพนักงาน ลูกค้า และสังคมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ					
2. ท่านมีความตื่นตัวที่จะปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมมากขึ้น					
3. ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร					

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับประเด็นต่างๆต่อไปนี้ โปรดทำเครื่องหมาย x ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความพึงพอใจในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้					
2. ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่ความรับผิดชอบต่อสังคมรอบข้าง					
3. ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมจากบริษัท					
4. ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท					

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รศ.สุพาดา สิริภูตตา	ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ
2. รศ.ศิริวรรณ เสรีรัตน์	อาจารย์พิเศษประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5646 , 5731

ที่ ศธ 0519.12/13๖๔ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายศรีวัฏ ไตรจักรภพ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานกลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด จากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR)” โดยมี อาจารย์รัชย์พงศ์ วงศาโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตาม เรื่องความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานกลุ่ม บริษัท ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด จากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายศรีวัฏ ไตรจักรภพ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

1๓๖๔

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/ 4๒๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุโขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/3 กุมภาพันธ์ 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการ กลุ่ม บ.ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด

เนื่องด้วย นายศรีวัฏ ไตรจักรภพ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงาน กลุ่ม บ.ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด จากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR)” โดยมี อาจารย์รักพงศ์ วงศาโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน กลุ่ม บ.ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงาน กลุ่ม บ.ศรีเทพไทย อุตสาหกรรม จำกัด จากความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายศรีวัฏ ไตรจักรภพ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-700-7735

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นาย ศรีวิทย์ ไตรจักรภพ
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2522
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	60/104 ซ.หมู่บ้านกฤษดานคร 21 แขวงดอกไม้ เขตประเวศ กรุงเทพฯ 10250
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	Programmer Analyst
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด 1627 หมู่ 7 ต.เทพารักษ์ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	ระดับปริญญาตรี จากภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
พ.ศ. 2551	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ (ภาคปกติ) จากภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ