

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม  
ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นางสาวณัชชา วรรณวรางค์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

Participation of Employees Towards Corporate Social Responsibility  
of Electronics and Equipments Industry  
in Ayutthaya Province

Miss Nacha Wanwarang



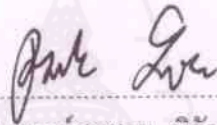
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2011

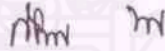
หัวข้อวิทยานิพนธ์ การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม  
ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
ชื่อและนามสกุล นางสาวณัชชา วรรณวรางค์  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ  
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อีสิชัยกุล

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2555

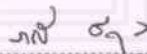
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



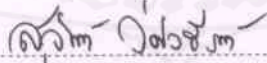
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ)



..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)



..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อีสิชัยกุล)



..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร. สัจจันต์ วิทวธีรานนท์)



**ชื่อวิทยานิพนธ์** การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมใน

อุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**ผู้วิจัย** นางสาวณัชชา วรรณวรงค์ **รหัสนักศึกษา** 2533001752

**ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

(2) รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล **ปีการศึกษา** 2554

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วัดระดับการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ (3) ศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วม และ (4) เสนอแนะแนวทางในการมีส่วนร่วมของพนักงานในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งใช้การทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินกิจกรรม และด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล อยู่ในระดับน้อย (2) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน การเข้าฝึกอบรม การได้รับข่าวสาร การเข้าร่วมกิจกรรม การเป็นสมาชิกกลุ่ม และประโยชน์ที่ได้รับ (3) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน ยกเว้น เพศ สถานภาพสมรส และแผนกที่สังกัด และ (4) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุน ให้พนักงานมีความเข้าใจอย่างแท้จริงถึงการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะการฝึกอบรม และควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกๆ ระดับได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

**คำสำคัญ** ความรับผิดชอบต่อสังคม การมีส่วนร่วม อุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



**Thesis title:** Participation of Employees Towards Corporate Social Responsibility of Electronics and Equipments Industry in Ayutthaya Province

**Researcher:** Miss Nacha Wanwarang; **ID:** 2533001752; **Degree:** Master of Business Administration; **Thesis advisors:** (1) Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor; (2) Dr. Ranee Esichaikul, Associate Professor; **Academic year:** 2011

### Abstract

The purpose of this research were; (1) to determine the level of employees' participation towards corporate social responsibility (CSR); (2) to find factors affecting participation; (3) to compare employees' participation towards CSR of electronics and equipments Industry in Ayutthaya Province by personal factors and participation process; and (4) to suggest the participation of employees in CSR.

The population in this research was 400 employees of electronics and equipments Industry in Ayutthaya Province. A questionnaire was an instrument. The statistics methods included percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA, multiple comparison with LSD-Fisher's Least Significant Difference method and correlation coefficient of Pearson.

The research findings were that: (1) the moderate level of employees' participation towards CSR was found. When thoroughly analyzing by each aspect, it was found that benefits was at the moderate level, while those of the decision making, implementation and evaluation were at the low level; (2) the following factors affecting employees participation towards CSR included age, education, income, position, operation time, training, perception of information and access to the group and benefits; (3) the employees with different personal factors and participation process had different participation except for sex, marital status and department; and (4) the suggestions were those the administrators should plan and determine supporting guideline to the employees understand CSR, especially training and paid attention to all levels of employees to participate in CSR implementation.

**Keywords:** Corporate Social Responsibility, Participation, Electronics and Equipments Industry, Ayutthaya Province

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ และรองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตลอดจน รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของสาขาวิชาวิทยาการจัดการที่ได้ช่วยประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาฯ ทุกท่านที่ได้ช่วยดูแลให้ความช่วยเหลือเป็น อย่างดี

ผู้วิจัยกราบขอขอบพระคุณอย่างสูงต่อ รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา อาจารย์ ดร.อนุชัย रामวงกูร คุณมาลัย เมืองศรี คุณพิมพ์พิรุณ แก้วลัมพี และคุณกชวร จุยมณี ที่กรุณา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้บริหารของบริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด ที่ให้ความ อนุเคราะห์ และอำนวยความสะดวกในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ตลอดจนพนักงานทุกท่านที่ให้ความ ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณเพื่อนๆ MBA10 สำหรับมิตรภาพ น้ำใจ คำปรึกษา ความช่วยเหลือและ กำลังใจที่มีให้กันมาตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา และสุดท้ายขอขอบพระคุณสมาชิกทุกคนใน ครอบครัววรรณวรงค์ สำหรับความรักความห่วงใยและเป็นกำลังใจอย่างสม่ำเสมอจนวิทยานิพนธ์ เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์และประสบความสำเร็จตามที่ผู้วิจัยได้มุ่งหวังไว้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์เล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท องค์กรต่างๆ ตลอดจนเป็นประโยชน์ทางวิชาการ เพื่อให้เกิดคุณค่าแก่การพัฒนาอันเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ พนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสืบต่อไป ซึ่งคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจาก วิทยานิพนธ์เล่มนี้ขอมอบแต่บุพการี และผู้มีพระคุณทุกท่าน ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่เป็น ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ณชชา วรรณวรงค์

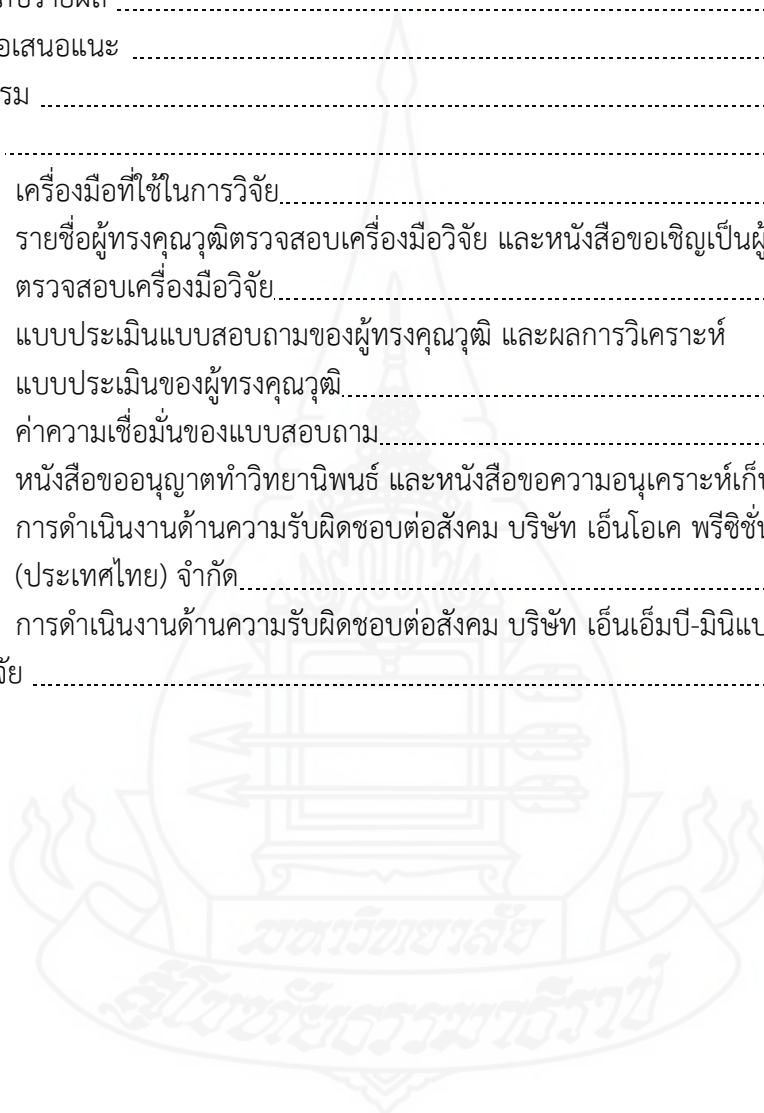
พฤษภาคม 2555

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
สมมติฐานการวิจัย .....	4
ขอบเขตการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม .....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม .....	20
ข้อมูลทั่วไปและลักษณะการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ของอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา .....	24
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	49
การทดสอบเครื่องมือ .....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	52
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	53
ข้อมูลปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	55
ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม .....	58
การทดสอบสมมติฐาน .....	63
ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของพนักงานฯ .....	89

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	93
สรุปการวิจัย .....	93
อภิปรายผล .....	99
ข้อเสนอแนะ .....	101
บรรณานุกรม .....	104
ภาคผนวก .....	111
ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	112
ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	120
ค แบบประเมินแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ และผลการวิเคราะห์ แบบประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	127
ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	139
จ หนังสือขออนุญาตทำวิทยานิพนธ์ และหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล.....	143
ฉ การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ชั่น คอมพิวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	149
ช การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด.....	166
ประวัติผู้วิจัย .....	181



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 แสดงรายละเอียดประเภทอุตสาหกรรม.....	2
ตารางที่ 2.1 แสดงรายละเอียดประเภทอุตสาหกรรม.....	24
ตารางที่ 2.2 แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามแผนก.....	28
ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามแผนกและตำแหน่ง.....	29
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	48
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	53
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัย ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม .....	55
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม CSR .....	57
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วม .....	58
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ .....	59
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วมด้านการดำเนินกิจกรรม .....	60
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วมด้านการรับผลประโยชน์.....	61
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วมด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล.....	62
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วม .....	63
ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามเพศ.....	64
ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามอายุ.....	65
ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	66
ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	69
ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามรายได้.....	70
ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้.....	72
ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	73

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่จำแนก ตามตำแหน่งงาน.....	74
ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามแผนกที่สังกัด.....	75
ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามอายุงาน.....	76
ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่จำแนก ตามอายุงาน.....	77
ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามการเข้าฝึกอบรม.....	79
ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่ จำแนกตามการเข้าฝึกอบรม.....	80
ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามการได้รับข่าวสาร.....	82
ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่ จำแนกตามการได้รับข่าวสาร.....	83
ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามจำนวนการเข้าร่วมกิจกรรม.....	84
ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่ จำแนกตามจำนวนการเข้าร่วมกิจกรรม.....	85
ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามการเป็นกลุ่มสมาชิก.....	87
ตารางที่ 4.30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประโยชน์ที่ได้รับกับระดับการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม.....	88
ตารางที่ 4.31 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	89
ตารางที่ 4.32 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัญหาอุปสรรคจากข้อคำถามปลายเปิด.....	90
ตารางที่ 4.33 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อเสนอแนะ จากข้อคำถามปลายเปิด.....	91

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
ภาพที่ 2.1 แสดงตัวอย่างผลิตภัณฑ์ของบริษัท.....	26
ภาพที่ 2.2 แสดงอัตราการเจริญเติบโตของบริษัท.....	27
ภาพที่ 2.3 แสดงกลุ่มพนักงาน.....	28
ภาพที่ 2.4 แสดงฟังก์ชันกรรมการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม.....	31
ภาพที่ 2.5 แสดงอัตราการเจริญเติบโตของบริษัท.....	36





# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การธุรกิจในประเทศไทย เริ่มต้นตัวกับกระแสความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) อย่างกว้างขวางมากขึ้นจากกระแสของประชาคมโลกที่เริ่มจริงจังและรุนแรงขึ้น ดังจะเห็นได้จากบรรษัทข้ามชาติมักจะทำธุรกิจกับคู่ค้าที่มีการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมเท่านั้น ซึ่งในส่วนของประเทศไทยได้มีแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจมายาวนานแล้วโดยอยู่ในรูปของการบริจาคหรืออาสา เพียงแต่ยังไม่ได้มีการนิยามคำขึ้นใช้อย่างเป็นทางการ จนกระทั่งในปี พ.ศ.2549 กระแสเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมได้ถูกจุดประกายขึ้นอย่างเป็นทางการ เป็นแนวปฏิบัติที่เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ นอกเหนือไปจากการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมในรูปแบบที่อยู่นอกกระบวนการทางธุรกิจ เช่น การบริจาค หรือการอาสาช่วยเหลือสังคมเช่นที่ผ่านมา (พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์ 2551)

แนวทางในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมผู้ดำเนินโครงการควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการวางแผน (อัศวิน จินตกานนท์ 2551: 33) ซึ่งพนักงานก็ถือว่าเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มหนึ่งด้วย และจากผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในหลายแห่ง พบว่า ปัจจัยหลักที่ส่งผลให้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับระดับการมีส่วนร่วมของพนักงาน การให้ความสำคัญของผู้บริหาร การสื่อสารภายในองค์กร และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน (มูลนิธิรักษ์ไทย 2553: 29) และการมีส่วนร่วมของพนักงานยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในเรื่องการไม่ได้รับความร่วมมือจากพนักงาน ที่มองว่าเป็นการเพิ่มภาระงานโดยไม่ได้ผลตอบแทนเพิ่ม จะมีส่วนร่วมก็ต่อเมื่อถูกเกณฑ์/บังคับให้ไปร่วมงาน ทั้งนี้เพราะแผนกที่ทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไม่ได้ให้ความรู้ความเข้าใจ และไม่ให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและรับรู้ในสิ่งที่กำลังทำ ย่อมจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ (พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์ 2553: 29)

การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจ ผู้นำองค์กรจะต้องให้พนักงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยเริ่มจากการสร้างกระบวนการเรียนรู้ การตัดสินใจ และการลงมือปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และพัฒนาเป็นจิตสำนึกที่จะมุ่งมั่นทำกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง (นิภา วิริยะพิพัฒน์ 2552: 201-204) นอกจากนี้ยังจะต้องมีการสื่อสารให้ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงพนักงานระดับล่างมีความรู้ไปในแนวทางเดียวกัน เริ่มตั้งแต่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การอย่างทั่วถึง และการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมของพนักงานต้องเกิดจากภายในก่อนแล้วขยายไปสู่สังคมรอบข้าง ซึ่งทุกองค์การควรให้

ความสำคัญกับนโยบายการส่งเสริมให้พนักงานทุกส่วนได้เข้าไปมีส่วนร่วมและมีบทบาทมากขึ้นทั้งในกิจกรรมขององค์การและสังคม ด้วยการคิด ร่วมวางแผน และร่วมทำกิจกรรม ซึ่งถือว่าเป็นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์การ อันจะนำไปสู่ผลดีทั้งต่อองค์การและสังคมต่อไป

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดหนึ่งที่เศรษฐกิจของจังหวัดขึ้นอยู่กับภาคอุตสาหกรรม สูงถึงร้อยละ 80 และนับเป็นจังหวัดศูนย์กลางอุตสาหกรรมใหญ่เป็นอันดับ 3 ของประเทศรองจาก กรุงเทพมหานคร และสมุทรปราการ มีสัดส่วนกว่าร้อยละ 11 ของมูลค่าการผลิตในภาคอุตสาหกรรม โดยรวม ปัจจุบันมีนิคมอุตสาหกรรม 3 แห่งภายในจังหวัด ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) และนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร มีเขตประกอบการอุตสาหกรรม 2 แห่ง ได้แก่ เขตประกอบการอุตสาหกรรมแพตเตอร์แลนด์วังน้อย และเขตประกอบการอุตสาหกรรมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ (กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร 2555) มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการรวม 1,728 โรงงาน เงินทุนรวม 236,209.38 ล้านบาท จ้างแรงงาน จำนวน 212,291 คน

ตารางที่ 1.1 แสดงรายละเอียดประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนสถานประกอบการ	แรงงาน	เงินลงทุนรวม
ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	158	66,611	40,626,948,161
อุตสาหกรรมเครื่องตี	27	3,219	32,020,239,428
ผลิตยานพาหนะและอุปกรณ์	189	18,520	21,847,600,417
อุตสาหกรรมอาหาร	124	10,887	20,348,214,224
ผลิตภัณฑ์โลหะ	202	5,521	18,532,085,040
การผลิตอื่น ๆ	137	7,844	15,501,905,908
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	138	11,000	15,380,048,423
ผลิตเครื่องจักรและเครื่องกล	68	18,586	13,117,891,545
เคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	41	3,073	12,846,029,501
ผลิตภัณฑ์โลหะ	295	15,745	11,635,685,694

ที่มา: กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2554

อุตสาหกรรมที่สำคัญที่สุดสำหรับเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ อุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ มีเงินลงทุนมากที่สุด และมีอัตราการจ้างงานสูงเป็นอันดับแรก และยังเป็นแหล่งรวมของคลัสเตอร์อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 30-40 ของประเทศ รวมทั้งมีความเชื่อมโยงด้านซัพพลายเชนกับคลัสเตอร์อิเล็กทรอนิกส์ในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ เช่น ปทุมธานี นครราชสีมา และปราจีนบุรี เหล่านี้จึงทำให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมที่สูง และการเจริญเติบโตด้านอุตสาหกรรมทำให้เกิดปัญหาด้านสังคม

และความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาโลกร้อนขึ้นภายในจังหวัด และปัญหาอื่นๆ ที่ตามมา ทำให้ผู้วิจัยให้ความสนใจในการให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรต่างๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเหล่านี้ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ ว่าพนักงานมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมากน้อยเพียงใด ด้วยการวัดระดับการมีส่วนร่วมและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งผลจากการวิจัยจะทำให้ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะเป็นประโยชน์ในด้านรูปแบบและเป็นแบบอย่างสำหรับแวดวงวิชาการด้านนี้สืบไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

2.1 เพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์

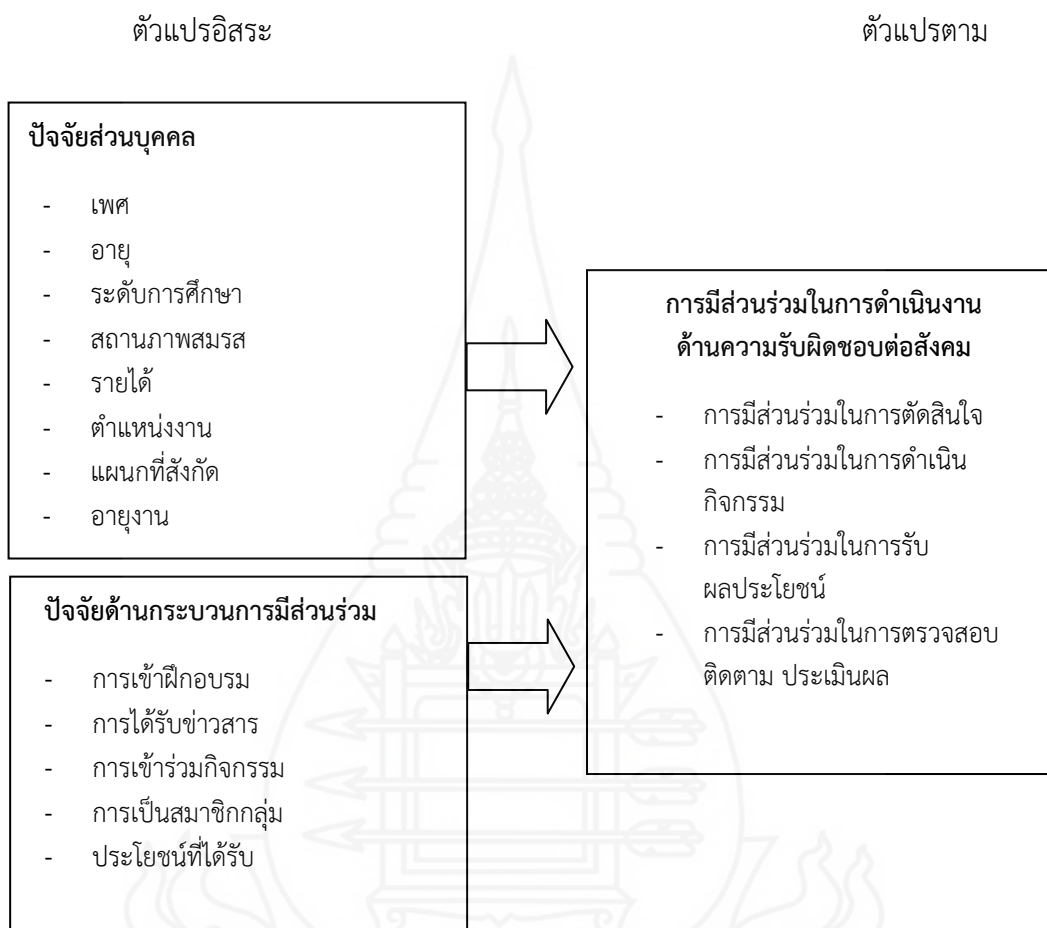
2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์

2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วม

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการมีส่วนร่วมของพนักงานในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

### 4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในระดับสูง

4.2 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน

4.3 พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ที่มีปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน

## 5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคณะกรที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ โดยทำการศึกษาในขอบเขตการวิจัย ดังนี้

**5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา** เป็นการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ เฉพาะการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยศึกษา 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน แผนกที่สังกัด อายุงาน การเข้าฝึกอบรม การได้รับข่าวสาร การเข้าร่วมกิจกรรม การเป็นสมาชิกกลุ่ม และประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

**5.2 ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรที่ต้องการศึกษา คือ พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยทำการสุ่มตัวอย่างตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 จำนวน 400 คน

**5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา** ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ กรกฎาคม 2554-พฤษภาคม 2555

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 ความรับผิดชอบต่อสังคม** หมายถึง การดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทุกระดับ เพื่อให้เกิดความสมดุลภายใต้หลักจริยธรรมด้วยความสมัครใจ อันจะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุขในระยะยาวอย่างยั่งยืน

**6.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม** หมายถึง การมีส่วนร่วมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล

**6.3 ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน แผนกที่สังกัด และอายุงาน

**6.4 ปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วม** หมายถึง การมีส่วนร่วมของพนักงานในด้านการเข้าฝึกอบรม การได้รับข่าวสาร การเข้าร่วมกิจกรรม การเป็นสมาชิกกลุ่ม และประโยชน์ที่ได้รับ

**6.5 พนักงาน** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารบริษัทสามารถนำไปปรับปรุง กำหนดแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานได้

7.2 เป็นแนวทางให้ผู้สนใจทั่วไปในการศึกษาขยายผลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสืบต่อไป





## บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้ คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม
2. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
3. ข้อมูลทั่วไปและลักษณะการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม

#### 1.1 ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์การเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Industrial Development Organization - UNIDO) (ออนไลน์) ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นแนวคิดการจัดการที่มุ่งให้วิสาหกิจผสมผสานการดำเนินธุรกิจกับความห่วงใยด้านสังคม และสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (ออนไลน์) อธิบายความหมายไว้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นแนวคิดที่องค์กรแสดงความรับผิดชอบต่อผลกระทบจากการประกอบกิจการของตนต่อผู้ถือหุ้น ลูกจ้าง ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น รวมทั้งสิ่งแวดล้อม และพันธกิจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนี้อาจเกินเลยกว่าที่กฎหมายกำหนด คือหมายรวมถึงการทำดีตามใจสมัครด้วยก็ได้ (แต่ต้องไม่ละเลยการปฏิบัติตามกฎหมาย)

สภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (The world Business Council for Sustainable Development – WBCSD) (2544: 1) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นคำมั่นสัญญาที่ธุรกิจมีอยู่อย่างต่อเนื่องในการที่จะประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและสังคมในวงกว้าง

องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization – ISO) (ออนไลน์) นิยามว่าเป็นเรื่องที่องค์กรตอบสนองต่อประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งที่จะให้ประโยชน์กับคน ชุมชน และสังคม นอกจากนั้นยังเป็นเรื่องบทบาทขององค์กรธุรกิจในสังคม และความคาดหวังของสังคมที่มีต่อองค์กรธุรกิจ โดยจะต้องทำด้วย



ความสมัครใจ และผู้บริหารจะต้องมีบทบาทเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ซึ่งสามารถวัดผลได้ใน 3 มิติ คือ มิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ที่ประชุมสหประชาชาติว่าด้วยการค้าและการพัฒนา (United Nation Conference on Trade and Development – UNCTAD) (2547: 4) ให้ความหมายว่า เป็นการที่องค์การธุรกิจเข้าไปเกี่ยวข้องกับและมีผลกระทบเชิงบวกต่อความต้องการเป้าหมายของสังคม

คณะกรรมการยุโรป (European Commission) (2554: 6) นิยามว่า เป็นแนวคิดที่องค์การธุรกิจจะผสมผสานความห่วงใยงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าไปในกระบวนการดำเนินธุรกิจ และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยสมัครใจ

สถาบันไทยพีพีเอ็ม (ออนไลน์) ซึ่งเป็นองค์การที่ศึกษาวิจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมได้บัญญัติศัพท์ใหม่ขึ้นมาว่า “บรรษัทภิบาล” หมายถึง การดำเนินงานกิจกรรมภายในและภายนอกองค์การที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระดับใกล้และไกล ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์การ ในอันที่จะทำให้สังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข

กรมโรงงานอุตสาหกรรม (2551) ได้ให้คำนิยามไว้ในประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรม ว่า ด้วยมาตรฐานความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR - DIW) ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการตัดสินใจหรือกิจกรรม รวมถึงผลิตภัณฑ์และบริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ผ่านพฤติกรรมที่โปร่งใสและมีจรรยาบรรณ ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสวัสดิการสังคม คำนึงถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นไปตามกฎหมายและสอดคล้องกับพฤติกรรมตามมาตรฐานสากล และบูรณาการทั่วทั้งองค์การ

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทุกระดับเพื่อให้เกิดความสมดุล ภายใต้หลักจริยธรรม ด้วยความสมัครใจ อันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุขในระยะยาวอย่างยั่งยืน

## 1.2 กำเนิดและปัจจัยผลักดันให้เกิดแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจ

การดำเนินงานเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมมีมานานกว่า 200 ปีแล้ว แต่สมัยนั้นยังไม่มีนิยามคำขึ้นใช้อย่างเป็นทางการ และการดำเนินงานขององค์การในยุคนั้นโดยมากไม่ได้เกิดจากเจตนาที่ดีขององค์การที่จะทำสิ่งที่ดีตอบแทนสังคม แต่ทำเพราะเกิดปัญหาขึ้นในองค์การ เพื่อแก้ปัญหาและเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์การให้ดีขึ้น เช่น ปี ค.ศ.1790 บริษัท อีสท์ อินเดีย ในประเทศอังกฤษถูกต่อต้านจากประชาชนในประเทศ เนื่องจากพบว่า บริษัทมีการกดขี่ ใช้แรงงานทาส จึงทำให้บริษัทจำเป็นต้องหันมาใส่ใจกับสวัสดิการแรงงานและสิทธิมนุษยชนมากขึ้น (สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม ออนไลน์) จนกระทั่งปี ค.ศ.1960 เกิดการเรียกร้องการพิทักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง เนื่องจากปัญหาผลกระทบจากการใช้สารดีดีที ที่เป็นสารเคมีที่มีพิษต่อสิ่งมีชีวิตและทำลายความสมดุลของสิ่งแวดล้อม ซึ่งบริษัทในอเมริกาเป็นผู้ผลิตและส่งออก และต่อมา ปี ค.ศ.1963 เริ่มมีการกล่าวถึงจรรยาบรรณทางธุรกิจในส่วนความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเป็นกรอบของสิ่งที่ควรปฏิบัติที่ไม่เป็นแต่เพียงผลทางธุรกิจ หรือเป็นไปตามเนื้อหาของกฎหมาย แต่เป็นไปในลักษณะของการปฏิบัติจากจิตสำนึกภายในอย่างสมัครใจ (วิทยา ชีวรุโณทัย 2553: 37)

ปี ค.ศ.1989 หลังเกิดเหตุการณ์เรือบรรทุกน้ำมันดิบของ Exxon Valdez ล่ม บริเวณทะเลอลาสกา ทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสัตว์น้ำในทะเลแถบนั้นเป็นวงกว้าง กลุ่มธุรกิจการลงทุนที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่ง Exxon เป็นหนึ่งในนั้น จึงรวมกันบัญญัติกฎ 10 ประการที่เรียกว่า Waldez Principle ซึ่งกำหนดแนวปฏิบัติขององค์กรให้มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ต่อมาได้เรียกชื่อใหม่เป็น CERES Principle (สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม ออนไลน์) หลังจากนั้นอีก 2-3 ปีต่อมา หลังการประชุมระดับโลก (Earth Summit) ครั้งแรกที่กรุงริโอเดจาเนโรประเทศต่างๆ ทั่วโลกต่างก็เริ่มต้นด้วยแนวคิด “การพัฒนาที่ยั่งยืน” ซึ่งเป็นทิศทางใหม่ของการพัฒนาที่ไม่ใช่มุ่งเน้นแต่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่ต้องคำนึงถึงในเรื่องสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วย ในขณะเดียวกันก็เริ่มมีกระแสกดดันองค์กรธุรกิจให้คำนึงถึงเรื่องดังกล่าวด้วยเช่นกัน

จนกระทั่งปี ค.ศ.2000 กระแสโลกในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจเริ่มจริงจังและรุนแรงยิ่งขึ้น เมื่อนายโคฟี อันนัน เลขาธิการสหประชาชาติในขณะนั้น ได้ออกมาเรียกร้องให้ธุรกิจทั่วโลกแสดงความเป็นพลเมืองที่ดีของโลก โดยประกาศ “The IN Global Compact” เพื่อเป็นกรอบดำเนินการพัฒนาที่ยั่งยืน และในปีถัดมาองค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา หรือ OECD – Organization for Economic Cooperation and Development ซึ่งเป็นองค์การระหว่างประเทศของกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วที่ยอมรับระบบประชาธิปไตยและเศรษฐกิจการค้าเสรี มีประเทศสมาชิก ได้แก่ สหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น และประเทศในสหภาพยุโรป ได้ออกแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติ หรือที่เรียกว่า OECD - Consensus ซึ่งแนวปฏิบัตินี้มีการปรับปรุงโดยเน้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจอย่างเข้มข้น มีการเสนอแนะให้บริษัทข้ามชาติทำธุรกิจกับคู่ค้าทั่วโลกเฉพาะที่มีการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเท่านั้น ธุรกิจใดไม่ทำก็จะส่งสินค้าไปขายให้บริษัทข้ามชาติเหล่านั้นไม่ได้ (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ 2553: 6) และในปี ค.ศ.2002 UN World Summit on Sustainable Development ที่เมืองโจฮันเนสเบิร์กเป็นจุดที่เกิดความเชื่อมโยงอย่างชัดเจนของความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจต่อสังคม และการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มีหลักการที่ว่า การตอบสนองความต้องการของคนยุคนี้ต้องไม่ไปทำลายโอกาสของคนรุ่นหลังในการตอบสนองความต้องการของตน (สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม ออนไลน์)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่ากระแสที่ผลักดันให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจนั้นมาจาก 3 ปัจจัยหลัก คือ เรื่องของโลกาภิวัตน์ที่องค์กรธุรกิจแผ่ขยายไปทั่วโลก จึงต้องมีหลักการควบคุมด้านมนุษยธรรมหรือมาตรฐานที่เท่าเทียมกัน สองเรื่องของการเปิดเสรีการค้า และการปฏิรูปด้านกฎหมายต่างๆ ตลอดจนเรื่องกระแสสิ่งแวดล้อมและสังคม ที่ทำให้องค์กรธุรกิจต้องหันมาทำเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจกันอย่างทั่วหน้า

สำหรับในประเทศไทย แนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจได้ถือกำเนิดขึ้นพร้อมกับการทำธุรกิจในสังคมไทยมาเป็นเวลายาวนาน ในรูปของการทำบุญ การบริจาค เพื่อการกุศล หรือการอาสาช่วยเหลืองานส่วนรวมที่เรียกว่า “การลงแขก” เพียงแต่ยังไม่ได้เรียกกิจกรรมเหล่านี้ด้วยคำว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ จนกระแสความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจในเมืองไทยได้ถูกจุดประกายขึ้นอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในปี พ.ศ. 2549 และได้ถูกบรรจุเป็นแนวปฏิบัติที่ผนวกเข้ากับการดำเนินธุรกิจ นอกเหนือไปจากการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมในรูปแบบที่อยู่นอกกระบวนการทางธุรกิจ เช่น การบริจาค หรือการอาสาช่วยเหลือสังคมเช่นที่ผ่านมา

แม้ว่าจะมีการนำแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจเข้ามาในช่วงกว่า 10 ปีที่ผ่านมา แต่ก็ยังถือว่าเป็นเรื่องใหม่ที่คนไทย โดยองค์การที่ทำส่วนใหญ่มักเป็นธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และธุรกิจส่งออก อย่างไรก็ตามแนวโน้มธุรกิจในอนาคตข้างหน้าประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจจะกลายเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของประเทศที่พัฒนาแล้ว ที่นำมาใช้เป็นเงื่อนไขในการทำ การค้ากับหลายประเทศดังจะเห็นได้จากคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติได้รณรงค์ ส่งเสริมให้ธุรกิจขนาดใหญ่ นำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมมาใช้ในธุรกิจ ส่งผลให้องค์การธุรกิจในประเทศไทยต้อง มีการลุกขึ้นมาดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าต้องการที่จะทำการลงทุน ทำการค้าหรือขยายตลาดการค้าไปยังประเทศอื่นๆ (จิระประภา อัครบวร และประยูร อัครบวร 2552: 19)

### 1.3 องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม

อัสวิน จินตกานนท์ (2551: 33) แบ่งองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม เป็น 3 ประเภท คือ ความรับผิดชอบต่อสังคมในบ้าน คือการรับผิดชอบต่อสังคมในองค์การของตนเอง ไม่แสวงสร้างกำไรเพื่อการสร้างภาพระยะสั้น แต่เป็นการดูแลทุกข์สุขและความก้าวหน้าของพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประเภทที่สองเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมรอบรั้วขององค์การ เป็นการช่วยเหลือ ชุมชนรอบโรงงานหรือใกล้องค์การเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และประเภทสุดท้ายคือความรับผิดชอบต่อสังคมนอกรั้ว เป็นการช่วยเหลือสังคมที่ไกลออกไป เช่น การช่วยเหลือผู้ประสบภัย

สุตาว เลิศวิสุทธิไพบูลย์ (2550: 41) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถแบ่ง ออกเป็น 2 มิติ คือ มิติภายใน และมิติภายนอก กล่าวคือ มิติภายใน เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับธุรกิจดำเนินการอยู่และจัดการได้โดยตรง ประกอบด้วยการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใสทางบัญชี และกระบวนการตัดสินใจในทุกระดับ ซึ่งนักลงทุนและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลที่มีความชัดเจนได้ การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมทั้งด้านการคัดเลือกเข้าทำงาน รายได้และความก้าวหน้าทางการงานโดยเฉพาะ กับแรงงานหญิงและผู้พิการ การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การจัดสภาพและ กระบวนการผลิต รวมทั้งการใช้เครื่องจักร เครื่องมือวัสดุอย่างปลอดภัยทั้งในโรงงานและสำนักงาน มีระบบการป้องกันอุบัติเหตุและเหตุฉุกเฉิน ตลอดจนการควบคุมอันตรายทั้งด้านกายภาพ เคมี ชีวภาพ ปัจจัยด้านจิตสังคม การดูแลสุขภาพอนามัยของแรงงาน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างงาน ชีวิตครอบครัว การพักผ่อน และการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่การคัดสรรวัตถุดิบที่ดี การใช้ กระบวนการผลิตที่ประหยัดพลังงาน การควบคุมบำบัดมลพิษทางน้ำ มลพิษทางอากาศ กากของเสีย อันตราย และขยะมูลฝอย รวมทั้งการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ไม่สร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ในระยะยาวส่วนมิติภายนอกเกี่ยวกับกิจกรรมที่ธุรกิจอาจควบคุมไม่ได้โดยตรงประกอบด้วย การเลือก ผู้จัดหาสินค้า และหุ้นส่วนทางธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงบทบาทการรับผิดชอบต่อสังคม ขององค์การนั้นๆ เพื่อเป็นการขยายความรับผิดชอบต่อสังคมจากองค์การของตนไปสู่องค์การอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง การมีระบบดูแลผู้บริโภคในทุกๆ กระบวนการของสินค้า/บริการ ตั้งแต่การผลิต การขาย ไปจนถึงการทิ้งให้ปลอดภัย การมีส่วนร่วมช่วยเหลือทั้งด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในชุมชนใกล้เคียงผ่าน การบริจาคหรือกิจกรรมสาธารณประโยชน์ใดๆ ที่จะช่วยพัฒนาชุมชน และนำไปสู่ความเข้มแข็งของ ชุมชนนั้นๆ การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง และการแสดงความรับผิดชอบในมิติต่างๆ ในระดับภูมิภาคหรือระดับโลกตามความเหมาะสมและศักยภาพขององค์การ โดยอาจร่วมมือกับองค์การ ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ องค์การพัฒนาเอกชน สถาบันการศึกษา หรือองค์การธุรกิจอื่นๆ

วิทยา ชีวรุโณทัย (2553: 98-128) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ แกนหลักความรับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อเรื่องที่มีต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อในวงกว้างต่อสังคม และความรับผิดชอบต่อสากลที่มีต่อสังคม โดย 1) แกนหลักความรับผิดชอบต่อสังคม คือการสร้างองค์ประกอบภายในที่อยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาแบบยั่งยืน ประกอบด้วย การผลิตและพัฒนาสินค้า/บริการที่มีคุณภาพ การดูแลพนักงานและบุคลากร การไม่เอาเปรียบผู้บริโภคและลูกค้า ตลอดจนการดูแลผลประโยชน์ของเจ้าของกิจการและผู้ถือหุ้นด้วยความโปร่งใส 2) ความรับผิดชอบต่อเรื่องที่มีต่อสังคม เป็นความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจขององค์การกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ คู่ค้าทางธุรกิจ ภาครัฐและองค์การที่เกี่ยวข้องในเชิงกฎหมายและข้อบังคับ นักลงทุน และคู่แข่งในตลาด 3) ความรับผิดชอบต่อในวงกว้างต่อสังคม เป็นการที่องค์การระมัดระวัง ป้องกัน แก้ไขผลที่เกิดจากการกระทำขององค์การกับสิ่งที่อยู่รอบองค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ในเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนที่ดีขึ้น ในทางที่สร้างสรรค์ มีการดำเนินงานที่สอดคล้องสังคมความเป็นอยู่ จารีตประเพณีของชุมชน ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม และมีการสื่อสารที่ดีกับองค์การพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน รวมถึงนักวิชาการ และ 4) ความรับผิดชอบต่อสากลที่มีต่อสังคม ช่วยปกป้องรักษาสมดุลของโลก ในเรื่องอุณหภูมิโลกที่เปลี่ยนแปลง ความอยู่รอดของสิ่งมีชีวิต ทรัพยากรธรรมชาติ และชีวิตสังคมโลก

#### 1.4 การจำแนกประเภทของความรับผิดชอบต่อสังคม

การจำแนกประเภทของความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถมองได้หลายมิติขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้อ้างอิงดังนี้

**1.4.1 การจำแนกโดยกระบวนการทางธุรกิจ** โดยสถาบันธุรกิจเพื่อสังคม (ออนไลน์) แบ่งเป็น CSR - after - process ที่มักใช้คำในภาษาไทยว่า “กิจกรรมเพื่อสังคม” คือ การดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน ซึ่งโดยมากเป็นองค์การธุรกิจที่แสวงหากำไร เพื่อสร้างให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในด้านต่างๆ โดยกิจกรรมที่ดำเนินการนั้นมักแยกต่างหากจากการดำเนินธุรกิจที่เป็นกระบวนการหลักของกิจการและเกิดขึ้นภายหลัง เช่น การแก้ไขเยียวยาชุมชนที่ได้รับผลกระทบทางมลพิษจากการประกอบการ การแจกจ่ายสิ่งของช่วยบรรเทาสาธารณภัย การเป็นอาสาสมัครช่วยบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ซึ่งกิจกรรมเพื่อสังคมเหล่านี้มักเป็นกิจกรรมที่อยู่นอกเหนือเวลาทำงานตามปกติ CSR - in - process ซึ่งปัจจุบันมักเรียกกันว่า “ธุรกิจเพื่อสังคม” คือ การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการทำงานหลักของกิจการ หรือเป็นการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การป้องกันหรือกำจัดมลพิษในกระบวนการผลิตเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามข้อกำหนดในฉลากผลิตภัณฑ์ การเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์อย่างถูกต้องครบถ้วนต่อผู้บริโภค การชดเชยความเสียหายให้แก่ลูกค้าที่เกิดจากความผิดพลาดและความบกพร่องของพนักงานซึ่งการดำเนินความรับผิดชอบต่อเหล่านี้ถือเป็นกิจกรรมที่อยู่ในเวลาทำงานปกติของกิจการและ CSR - as - process ซึ่งอาจเรียกว่าเป็น “กิจการเพื่อสังคม” เพื่อให้แตกต่างจากสองจำพวกข้างต้นที่เป็นบทบาทขององค์การธุรกิจโดยตรง กิจการในจำพวกที่สามนี้ มักเป็นองค์การที่ดำเนินงานโดยไม่แสวงหากำไรให้แก่ตนเอง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อยังประโยชน์ให้แก่สังคมในทุกกระบวนการของกิจการ ได้แก่ มูลนิธิ องค์การสาธารณประโยชน์ องค์การประชาชน และส่วนราชการต่างๆ



สถาบันไทยพัฒนา (ออนไลน์) ยังมีการจำแนกประเภทของความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้น ดังนี้

**1.4.2 การจำแนกโดยพิจารณาตามเจตนารมณ์แห่งการกระทำ** ประกอบด้วย CSR ระดับพื้นฐาน เป็นกิจกรรมที่เกิดจากความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ หรือตามระเบียบข้อบังคับทางกฎหมาย และ CSR ระดับก้าวหน้า เป็นกิจกรรมที่เกิดจากการอาสาหรือสมัครใจยินดีในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นด้วยตัวเอง มิใช่เกิดจากความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่หรือตามกฎหมาย

**1.4.3 การจำแนกตามทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน** คือ Corporate-driven CSR เป็นการดำเนินกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรภายในองค์กรเป็นหลัก หรือที่เรียกว่า การขับเคลื่อนด้วยองค์กร เช่น การที่องค์กรบริจาคเงินที่ได้จากกำไรในกิจการ หรือบริจาคสินค้าและบริการของบริษัท เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยสึนามิ ถือเป็น การเสียสละทรัพยากรที่เป็นสิ่งของหรือเป็นการลงเงินอย่างหนึ่ง หรือการที่องค์กรนำพนักงานลงพื้นที่เพื่อเป็นอาสาสมัครช่วยเหลือผู้ประสบภัย ถือเป็น การเสียสละทรัพยากรด้านเวลา หรือเป็นการลงแรงอย่างหนึ่ง และ Social-driven CSR เป็นการดำเนินกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรนอกองค์กรเป็นหลัก หรือการขับเคลื่อนด้วยสังคม เช่น การเชิญชวนให้ลูกค้าซื้อสินค้าและบริการของบริษัทในช่วงเวลาการรณรงค์โดยบริจาครายได้จากการขายสินค้าและบริการส่วนหนึ่งต่อทุกๆ การซื้อแต่ละครั้ง ให้แก่หน่วยงานหรือมูลนิธิที่ช่วยเหลือผู้ประสบภัยสึนามิ ถือเป็น การระดมเงินบริจาคจากการซื้อของลูกค้า และมอบหมายให้ผู้อื่นที่มีใจพนักงานในองค์กร ลงแรงช่วยเหลือในพื้นที่

#### 1.4.4 การจำแนกตามรูปแบบของกิจกรรมที่ทำ

ฟิลิป คอตเลอร์ แห่งมหาวิทยาลัยนอร์ธเวสต์เทิร์น และแนนซี ลี อาจารย์สมทบแห่งมหาวิทยาลัยยอชิงตัน และมหาวิทยาลัยซีแอตเติล ได้จำแนกความรับผิดชอบต่อสังคมไว้เป็น 7 ชนิด (สถาบันไทยพัฒนา 2554) ได้แก่

1) **การส่งเสริมการรับรู้ประเด็นปัญหาทางสังคม (Cause Promotion)** เป็นการจัดหาเงินทุน วัสดุสิ่งของ หรือทรัพยากรอื่นขององค์กร เพื่อขยายการรับรู้และความห่วงใยต่อประเด็นปัญหาทางสังคมนั้น เพื่อให้สังคมตระหนักและเกิดการสนับสนุนต่อไป

2) **การตลาดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางสังคม (Cause-Related Marketing)** เป็นการอุดหนุนหรือการบริจาครายได้ส่วนหนึ่งจากการขายผลิตภัณฑ์เพื่อช่วยเหลือหรือร่วมแก้ไขประเด็นปัญหาทางสังคมจำเพาะหนึ่งๆ ซึ่งมักมีช่วงเวลาที่กำหนดแน่นอน หรือดำเนินการแบบจำเพาะผลิตภัณฑ์ หรือให้แก่การกุศลที่ระบุไว้เท่านั้น กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมชนิดนี้ องค์กรธุรกิจมักร่วมมือกับองค์กรที่ไม่มีวัตถุประสงค์หากำไรเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพในประโยชน์ร่วมกัน ด้วยวิธีการเพิ่มยอดขายผลิตภัณฑ์ เพื่อนำเงินรายได้ไปสนับสนุนกิจกรรมการกุศลนั้นๆ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการเปิดโอกาสให้แก่ผู้บริโภคได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือการกุศลผ่านการซื้อผลิตภัณฑ์โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดเพิ่มเติม

3) **การตลาดเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาสังคม (Corporate Social Marketing)** เป็นการสนับสนุนการพัฒนาหรือการทำให้เกิดผลจากการรณรงค์ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านสาธารณสุข ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม หรือด้านสุขภาวะ ความแตกต่างสำคัญระหว่าง

การตลาดเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาสังคมกับการส่งเสริมการรับรู้ประเด็นปัญหาทางสังคม คือ การตลาดเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาสังคมจะเน้นที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior Change) เป็นหลักในขณะที่การส่งเสริมการรับรู้ประเด็นปัญหาทางสังคมจะเน้นที่การสร้างตระหนักรู้ (Awareness) ตลอดจนการสนับสนุนทรัพยากรด้านทุนและอาสาสมัครเพื่อให้รับรู้ถึงประเด็นปัญหาดังกล่าว

4) *การบริจาคเพื่อการกุศล (Corporate Philanthropy)* เป็นการช่วยเหลือไปที่ประเด็นปัญหาทางสังคมโดยตรง ในรูปของการบริจาคเงินหรือวัสดุสิ่งของ เป็นกิจกรรมที่พบเห็นในแทบทุกองค์การธุรกิจ และโดยมากมักจะเป็นไปตามกระแสความต้องการจากภายนอกหรือมีผู้เสนอให้ทำ มากกว่าจะเกิดจากการวางแผนหรือออกแบบกิจกรรมจากภายในองค์การเอง ทำให้ไม่เกิดการเชื่อมโยงเข้ากับเป้าหมายหรือพันธกิจขององค์การเท่าใดนัก

5) *การอาสาช่วยเหลือชุมชน (Community Volunteering)* เป็นการจูงใจหรือสนับสนุนให้พนักงาน คู่ค้าร่วมสละเวลาและแรงงานในการทำงานให้แก่ชุมชนที่องค์การตั้งอยู่ และเพื่อตอบสนองต่อประเด็นปัญหาทางสังคมที่องค์การให้ความสนใจหรือห่วงใยขององค์การธุรกิจอาจเป็นผู้ดำเนินการเองโดยลำพัง หรือร่วมมือกับองค์การใดองค์การหนึ่ง และอาจเป็นผู้กำหนดกิจกรรมอาสาต่างกล่าวนั้นเอง หรือให้พนักงานเป็นผู้คัดเลือกกิจกรรมแล้วนำเสนอต่อองค์การเพื่อพิจารณาให้การสนับสนุน โดยที่พนักงานสามารถได้รับการชดเชยในรูปของวันหยุดหรือวันลาเพิ่มเติม

6) *การประกอบธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Business Practices)* เป็นการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจอย่างพินิจพิเคราะห์ทั้งในเชิงป้องกันด้วยการหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม หรือในเชิงร่วมกันแก้ไขด้วยการช่วยเหลือเยียวยาปัญหาทางสังคมนั้นๆ ด้วยกระบวนการทางธุรกิจ เพื่อการยกระดับสุขภาวะของชุมชนและการพิทักษ์สิ่งแวดล้อม โดยที่องค์การธุรกิจสามารถที่จะดำเนินการเอง หรือเลือกที่จะร่วมมือกับพันธมิตรภายนอกก็ได้

7) *การพัฒนาและส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการตามกำลังซื้อของคนในระดับฐานราก (Developing and Delivering Affordable Products and Services)* เป็นการใช้กระบวนการทางธุรกิจในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการสู่ตลาดที่เรียกว่า The Bottom of the Pyramid (BOP) ในราคาที่ไม่แพง เหมาะกับกำลังซื้อของผู้บริโภคในระดับฐานรากให้สามารถเข้าถึงสินค้าและบริการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต พร้อมกับเป็นโอกาสสำหรับธุรกิจในการเข้าถึงตลาด

**1.4.5 การจำแนกตามรูปแบบ** ประกอบด้วย CSR เชิงตอบสนอง (Responsive CSR) เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาหรือผลกระทบจากการดำเนินงานไปสู่สังคมหรือสังคมเรียกร้องให้มีการรับผิดชอบต่อผลกระทบนั้นๆ ซึ่งเป็นการผลักดันจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อยู่ภายนอกองค์กร นั่นก็คือการปฏิบัติตัวเป็นบริษัทพลเมืองที่ดีที่รับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น CSR เชิงกลยุทธ์ (Strategic CSR) เป็นการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมในเชิงรุก คือองค์การมีการเริ่มกิจกรรมด้วยตนเองให้แก่สังคมภายนอก โดยมีการผสมผสานการริเริ่มทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อเชื่อมโยงให้เกิดคุณค่าร่วมกันระหว่างธุรกิจกับสังคมและ CSR เชิงสร้างสรรค์ (Creative CSR) เป็นกระบวนการคิดเพื่อให้มาซึ่งกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่ก้าวผ่านบริบทของการรุกหรือรับ แต่เป็นการพัฒนาในเชิงความร่วมมือที่เปิดโอกาสให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างธุรกิจและสังคมอย่างไม่แบ่งแยก

ซึ่งจะทำให้เอื้อต่อการพัฒนาขีดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ อันที่จะก่อให้เกิดคุณค่าเดียวกันทั้งของกิจการและสังคม ซึ่งเป็นปรัชญาของการดำเนินงานความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงสร้างสรรค์ที่จะมุ่งเสริมสร้างขีดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับสังคม

นอกจากนี้ จิรประภา อัครบวร และประยูร อัครบวร (2552: 49-55) ยังเพิ่มเติมรูปแบบของความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนี้

**1.4.6 การจำแนกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบ** หมายถึง กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบที่องค์กรเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัวพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน และคู่แข่งชั้นทางธุรกิจ

**1.4.7 การจำแนกโดยคำนึงถึงประเด็นปัญหาทางสังคม** แยกกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ได้ตามมูลเหตุแห่งปัญหาที่องค์กรต้องการเข้าไปร่วมแก้ไข เช่น ปัญหาด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม

**1.4.8 การจำแนกโดยใช้เกณฑ์ผลประโยชน์เป็นที่ตั้ง** ประกอบด้วย CSR แท้ เป็นการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อสังคมเป็นที่ตั้งและ CSR เทียม เป็นการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อองค์กรเป็นที่ตั้ง

#### **1.4.9 การจำแนกโดยใช้เกณฑ์ประเภทของความรับผิดชอบต่อสังคม**

1) **องค์กรมีความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐศาสตร์** ซึ่งเป็นรากฐานความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ต้องมุ่งสร้างผลผลิตไม่ว่าจะเป็นสินค้าหรือบริการตามความต้องการของสังคม และตอบแทนกลับมาในรูปของรายได้ เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ และมีผลกำไรคืนกลับไปยังผู้ลงทุน

2) **องค์กรต้องรับผิดชอบต่อกฎหมาย** เพื่อเป็นตัวควบคุมไม่ให้องค์กรคอยแต่จะทำกำไรเพียงอย่างเดียว โดยไม่สนใจสังคมเพียงทำให้ถูกกฎหมาย กฎระเบียบของพื้นที่ที่ตนเองดำเนินธุรกิจอยู่

3) **ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม** เป็นการกระทำที่ไม่ได้เกิดจากกฎหมาย บังคับ

4) **ความรับผิดชอบต่อในการให้และเสียสละเพื่อสังคม** เป็นความรับผิดชอบต่อที่สูงกว่าการดำเนินงานภายใต้กรอบของกฎหมายและจริยธรรม โดยกระทำในฐานะของการเป็นพลเมืองที่ดีซึ่งจะเป็นความสมัครใจของผู้บริหารองค์กรโดยตรง

**1.4.10 การจำแนกตามหน่วยงาน** กล่าวคือ CSR ภาคเอกชน (Private CSR) เป็นการทำกิจกรรมขององค์กรเอกชนที่มุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าของผู้ถือหุ้นในระยะยาว CSR ภาคสาธารณะ (Public CSR) เป็นการทำกิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเพิ่มคุณค่าสาธารณะ โดยมีภาครัฐเป็นผู้คุมกฎระเบียบต่างๆ และภาคสาธารณะเอกชนเป็นผู้ดูแลสมาชิกในกลุ่มและ CSR ภาคประชาชน (People CSR) เป็นการทำกิจกรรมของหน่วยงานภาคประชาชน ซึ่งรวมไปถึงองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อเพิ่มคุณค่าสังคมให้น่าอยู่มากขึ้น



## 1.5 แนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวทางในการดำเนินงานความรับผิดชอบต่อสังคมในประเทศไทยที่ถูกกล่าวถึงบ่อยครั้งและเป็นที่รู้จัก คือ

### 1.5.1 เชื้อมทศธุรกิจเพื่อสังคม

จัดทำโดยสถาบันธุรกิจเพื่อสังคม โดยการจัดตั้งของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของภาคธุรกิจ ได้แบ่งแนวปฏิบัติในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ 8 ข้อ (คณะทำงานส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทจดทะเบียน 2550) ดังนี้

1) *การกำกับดูแลกิจการที่ดี* เป็นการจัดให้มีระบบบริหารจัดการอย่างรู้หน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการอย่างโปร่งใส เท่าเทียม เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจต่อผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อันจะนำไปสู่การเติบโตและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนของธุรกิจ

2) *การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม* ย่อมก่อให้เกิดความเชื่อมั่นกับผู้เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลดีต่อกิจการในระยะยาว ทั้งนี้ธุรกิจควรถือปฏิบัติตามแนวทางเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการดำเนินธุรกิจ โดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์อื่นที่อาจได้มาจากการดำเนินงานที่ไม่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

3) *การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม* การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อันมีส่วนสัมพันธ์กับธุรกิจในลักษณะการเพิ่มคุณค่า และทรัพยากรบุคคลอันนับเป็นปัจจัยสำคัญของธุรกิจในการสร้างมูลค่าเพิ่มและผลผลิต ดังนั้นธุรกิจควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน ให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และได้มีโอกาสแสดงศักยภาพ ตลอดจนได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน

4) *ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค* สินค้า/บริการของธุรกิจไม่ควรก่อให้เกิดความเสี่ยงหรืออันตรายต่อผู้บริโภค ทั้งนี้ ธุรกิจควรปรับปรุงมาตรฐานของสินค้า/บริการ ให้มีความเป็นสากลและให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ รวมทั้งควรพัฒนาสินค้า/บริการเพื่อเป็นประโยชน์ในการช่วยแก้ไขปัญหาของสังคมด้วย

5) *การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม* ชุมชนและสังคมที่เข้มแข็งและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน มีความสำคัญยิ่งในฐานะที่เป็นปัจจัยเอื้อต่อการดำเนินงานของธุรกิจ ดังนั้น ธุรกิจควรจัดกิจกรรมทางสังคม/มีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและสังคมที่ได้รับผลกระทบจากกระบวนการผลิตสินค้า/บริการของธุรกิจ โดยการแสดงตัวเป็นพลเมืองที่ดีของชุมชนนั้น พร้อมกับคิดค้นวิธีที่จะลดและหยุดผลกระทบในทางลบต่อชุมชนและสังคม ที่เกิดจากกระบวนการดำเนินงานของธุรกิจ

6) *การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม* การเพิ่มขึ้นของประชากรโลก บวกกับปัจจัยความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ นอกจากเป็นสาเหตุของการบริโภคทรัพยากรธรรมชาติจำนวนมาก เกินกว่าความจำเป็น ยังก่อให้เกิดมลภาวะทั้งทางน้ำ อากาศ ชยะ สารพิษ ฯลฯ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดภาวะโลกร้อนตามมา โดยภาวะโลกร้อนดังกล่าวจะกระทบต่อมนุษย์และระบบนิเวศน์ต่อไป ดังนั้น ธุรกิจจึงมีหน้าที่ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตมนุษย์ด้วยการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมโดยถือว่าการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่ร่วมกันของทุกคน

7) *นวัตกรรมและการเผยแพร่ นวัตกรรมจากการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคม* ในการดำเนินธุรกิจควรนำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมมาประยุกต์ผสมผสานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการวางแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจอย่างกลมกลืน โดยนำความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพัฒนาปรับใช้และคิดค้นให้เกิดนวัตกรรมทางธุรกิจที่สามารถสร้างประโยชน์ ความสามารถในการแข่งขัน และมูลค่าเพิ่มทั้งต่อธุรกิจและสังคมไปพร้อมๆ กัน

8) *การจัดทำรายงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม* ธุรกิจควรให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นการปฏิบัติตามแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมที่กล่าวมาอย่างครบถ้วน โดยข้อมูลที่เปิดเผยนี้ นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกฝ่ายยังช่วยในการสอบทานให้ธุรกิจทราบได้ว่า ได้ดำเนินการในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมตรงกับเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ อย่างไร

### 1.5.2 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม

โดยกรมโรงงานอุตสาหกรรม สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ได้กำหนดประเด็นหลักของความรับผิดชอบต่อสังคม (กรมโรงงานอุตสาหกรรม 2551) ดังนี้

1) *การกำกับดูแลองค์การ* ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ ความโปร่งใส การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม การยอมรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2) *สิทธิมนุษยชน* ด้านสิทธิความเป็นพลเมืองและสิทธิทางการเมือง สิทธิด้านสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม กลุ่มที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ สิทธิพื้นฐานในการทำงาน

3) *การปฏิบัติด้านแรงงาน* ด้านการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม การเจรจาหรือทางสังคม สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

4) *สิ่งแวดล้อม* เป็นเรื่องการจัดการลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมของกิจกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ การส่งเสริมการบริโภคและการผลิตอย่างยั่งยืน การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน การรณรงค์การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ การสร้างคุณค่าการบริการเชิงนิเวศ

5) *การดำเนินงานอย่างเป็นธรรม* ด้านการต่อต้านคอร์รัปชันและการต่อต้านการรับสินบน การมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างรับผิดชอบต่อ การแข่งขันที่เป็นธรรม การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมในห่วงโซ่อุปทาน การเคารพสิทธิในทรัพย์สิน

6) *ประเด็นด้านผู้บริโภค* เรื่องของการให้ข้อมูล การทำการตลาดและการปฏิบัติที่เป็นธรรม การปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค กลไกการเรียกคืนสินค้า การจัดหาและการพัฒนาสินค้าและบริการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การบริการและการสนับสนุนผู้บริโภค ความเป็นส่วนตัวและการปกป้องข้อมูลของผู้บริโภคการบริโภคอย่างยั่งยืน

7) *การพัฒนาสังคม* ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ การมีส่วนร่วมในชุมชน

### 1.5.3 นักวิชาการ

ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค (2550: 5-14) กล่าวว่า แนวคิดเบื้องต้นของความรับผิดชอบต่อสังคมในปัจจุบันนี้มุ่งเน้นว่า หากกิจการคำนึงถึงแต่เพียงด้านเจ้าของแต่เพียงอย่างเดียว จะทำให้การเติบโตของกิจการไม่สมดุลและมั่นคงในระยะยาว ต้องคำนึงถึงกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ ทุกกลุ่มซึ่งประกอบด้วย กลุ่มพนักงาน ที่ต้องการดูแลและตอบสนองอย่างเหมาะสม ให้มีความสุขในการทำงาน และนำไปสู่การทุ่มเทและความภักดีของบุคลากร ถัดมาคือ กลุ่มลูกค้าที่ต้องการได้รับสินค้าบริการตรงกับความต้องการอย่างชัดเจน เปี่ยมด้วยคุณภาพมาตรฐานดังที่กิจการได้ให้คำมั่นสัญญา รวมถึงกลุ่มคู่ค้าที่ต้องการได้รับการแบ่งปันผลตอบแทนอย่างยุติธรรม เพื่อที่จะสร้างความสัมพันธ์ผูกพันและภักดีต่อกัน จนกระทั่งนำไปสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่องไปด้วยกัน อีกทั้งกลุ่มของคู่แข่งที่เปรียบเสมือนยาชูกำลังของกิจการก็ต้องอยู่ในเกมการแข่งขันอย่างยุติธรรม หน่วยงานของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง ก็ต้องได้รับข้อมูลอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะนำไปสู่ความร่วมมือสนับสนุนกัน ไม่มีความขัดแย้งผิดกฎหมายที่ทำให้เป็นปัญหากันในระยะยาว และท้ายที่สุด คือ กลุ่มสังคมและสาธารณชนโดยรวม ที่กิจการจะต้องคำนึงถึงและพยายามสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่ดี อันจะนำไปสู่สมดุลแห่งการพัฒนาโดยรวมในระยะยาวซึ่งการที่กิจการจะดำเนินแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริงอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น กิจการควรผสมผสานแนวคิดเพื่อสังคมกับทิศทาง กลยุทธ์ของกิจการอย่างลงตัว และเป็นการดำเนินการในระยะยาวไม่ใช่หวังผลเพียงแค่นาบฉวยในระยะสั้นเท่านั้น ดังที่หลายกิจการต้องมีการทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง มิใช่ทำเมื่อต้องการหวังผลเฉพาะหน้าเท่านั้นต้องเริ่มด้วยการปลูกฝังรากแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมเริ่มต้นที่บุคลากรโดยกิจการควรเริ่มจากการปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของกิจกรรมด้านสังคม ซึ่งจะทำให้การทำกิจกรรมออกมาจากส่วนลึกและแทรกซึมเข้าไปอยู่ในทุกกิจกรรมของกิจการได้ด้วยการผลักดันของผู้บริหารระดับสูงเพื่อแสดงให้บุคลากรทุกระดับเห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งอาจจะไปผนวกกับงานที่มีความสำคัญในองค์กร เพราะการแสดงออกอย่างต่อเนื่องถึงความสำคัญของกิจกรรมเพื่อสังคมของผู้บริหาร จะทำให้บุคลากรทุกคนซึมซับและเห็นความสำคัญตามไปด้วยโดยอัตโนมัติ ควรบรรจุแนวคิดทางด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ในระเบียบปฏิบัติขององค์กรด้วย เพื่อเป็นแนวทางให้กับพนักงานทุกคนปฏิบัติตาม ผู้บริหารระดับสูงต้องทำเป็นตัวอย่างให้กับพนักงานทุกคน จึงจะโน้มน้าวใจให้เห็นถึงความสำคัญของแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างลึกซึ้งและมุ่งมั่นโปรแกรมที่รับผิดชอบต่อสังคม โดยให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง นอกจากนี้จะต้องผสมผสานสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์หลังจากที่ปลูกฝังสร้างความเข้าใจในแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมทั่วทั้งกิจการแล้ว ผู้บริหารควรมีการผสมผสานแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมให้เข้าสู่การเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดของกิจการและสังคมโดยรวม กล่าวคือ จะทำให้กิจการสามารถเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางความสามารถทางการแข่งขันได้อย่างชัดเจน และสังคมโดยรวมได้รับผลประโยชน์จากความเจริญเติบโตนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สุชาติ สุขสวัสดิ์ ญ อยุธยา (2551: 38-39) กล่าวว่า เรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคมไม่ควรทำแบบจุดไฟ เผาฟางคือ ลูกพริบเดียวจบ แต่ควรทำให้กลืนเข้าไปกับการทำงานประจำวัน เช่น โรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ย่อมมีเรื่องของน้ำเสีย ของเสียที่เป็นผลพวงจากการผลิต หากคิดถึงเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคมมีหน้าที่ต้องจัดการกับเรื่องของน้ำเสีย การจำกัดขยะให้

ชุมชนวางใจว่าจะไม่เกิดอันตรายหรือรบกวนความสุขของคนที่อยู่ในละแวกนั้น นี่คือจิตสำนึกของคนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในสายเลือด ไม่ต้องรอให้มีคนมาเรียกร้องหรือรอให้เกิดปัญหาเสียก่อนแล้วจึงค่อยทำหรือแก้ไข ต้องคิดให้ตลอดทะลุตั้งแต่ยังไม่ได้ก่อให้เกิดมลพิษและป้องกันไว้ก่อนแล้ว ต้องยึดถือปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัด ต้องดูแลซึ่มฝึกรากหยั่งลึกลงไปในสมมติฐานของการทำงานทุกวัน ไม่ใช่เพียงนึกมาได้ก็ทำแล้วไม่ได้มุ่งในแง่ของประชาสัมพันธ์เพียงอย่างเดียว ทำไปเรื่อยๆ อย่าหยุดนานๆ อาจป่าวร้องเสียทีหนึ่ง แต่มีใช้ทุกเรื่องทุกวันนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การนี้สามารถดำรงอยู่ได้ยืนยาวในโลกธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง

### 1.6 อุปสรรคของการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในประเทศไทย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (ออนไลน์) กล่าวถึงอุปสรรคสำคัญในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมในประเทศไทยที่สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2552: 30) กล่าวว่า ปัญหาและอุปสรรคแบ่งเป็น 5 เรื่อง

1.6.1 ความเข้าใจความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมยังอยู่ในมุมแคบ ทำให้การดำเนินงานส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นเพียงการช่วยเหลือสังคม ที่เป็นองค์ประกอบภายนอก ไม่ได้ให้ความสนใจกับเรื่องภายในองค์การ

- 1) ผู้บริหารขาดความเข้าใจในประโยชน์ของความรับผิดชอบต่อสังคม ในแง่ของการเพิ่มผลกำไรหรือยอดขาย
- 2) ทรัพยากรที่สนับสนุนไม่เพียงพอ โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณและบุคลากร
- 3) การเข้าถึงและตอบสนองความต้องการของชุมชน ซึ่งจะต้องได้รับการยอมรับจากชุมชน
- 4) ผู้บริโภค พนักงานและภาครัฐไม่ได้ให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

วิทยา ชีวรุโณทัย (2553: 147-149) กล่าวว่า จุดอ่อนเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมในประเทศไทยที่ควรพัฒนาคือ เรื่องของการเปิดเผยข้อมูลขององค์การอย่างโปร่งใส ทั้งกับคู่ค้าและสังคมให้รับรู้ การเสริมสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน การให้ความใส่ใจในเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานที่ควรจะต้องผนวกเป็นเรื่องของนโยบายให้มีความชัดเจน และสื่อสารให้รับรู้กันโดยทั่ว เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ตลอดจนเรื่องของการขาดการประเมินกิจกรรมที่ดี

### 1.7 โครงการส่งเสริมสถานประกอบการรวมพลังสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสุขอย่างยั่งยืน (Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works: CSR - DIW)

เป็นโครงการที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมร่วมกับสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอได้จัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมสามารถดำเนินกิจการร่วมกับชุมชนและได้รับการยอมรับจากชุมชนรอบข้าง อันจะเป็นการเพิ่มพูนขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนให้เกิดขึ้นกับภาคธุรกิจ ทั้งภายในประเทศและระดับสากล ซึ่งดำเนินโครงการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2551-ปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ.2551 นั้น มีโรงงานที่สมัครเข้าร่วมโครงการ จำนวน 31 ราย และมีโรงงานที่ได้รับโล่และเกียรติบัตรมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม จำนวน 28 ราย



ในปี พ.ศ.2552 มีโรงงานที่สนใจเข้าร่วมโครงการ จำนวน 110 ราย และมีโรงงานที่ได้รับโล่และเกียรติบัตร จำนวน 80 ราย และในปี พ.ศ.2553 มีโรงงานที่สนใจเข้าร่วมโครงการ จำนวน 111 ราย และมีโรงงานที่ได้รับโล่และเกียรติบัตร จำนวน 96 ราย และในปี พ.ศ.2554 มีโรงงานที่ได้รับโล่และเกียรติบัตร ทั้งสิ้นจำนวน 117 ราย รวมทั้งสิ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ.2551-พ.ศ.2554 มีโรงงานที่สนใจเข้าร่วมโครงการ 394 ราย และมีโรงงานที่ได้รับโล่และเกียรติบัตร จำนวน 321 ราย

ตัวอย่างโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับโล่และเกียรติบัตร อาทิ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด บริษัท ปตท. อะโรมาติกส์และการกลั่น จำกัด (มหาชน) บริษัทสมบุญธน์แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) บริษัท กรุงเทพ ซินธิติกส์ จำกัด และบริษัทบีเอสที อีลาสโตเมอร์ส จำกัด และบริษัท แชมป์กบินทร์ จำกัด บริษัท เอเชียพีซีซี จำกัด บริษัท ไทยคอร์เทนเนอร์ (ทีซีซี) จำกัด โรงงานพทุมธานี บริษัท เซ็นทรัล มอเตอร์วีล (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (โรงงานขอนแก่น) บริษัท คาร์เพท อินเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์น้ำมหาชัย บริษัท โตชิบา คอนซูเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท แพลนครีเอชั่นส์ จำกัด บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด บริษัท เอ็นโอเคพีซีซี คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท เอ็ชเอ็มซี โปลิเมอส์ จำกัด บริษัท ไทยเคนเปเปอร์ จำกัด (มหาชน) โรงงานกาญจนบุรี บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด โรงงานมาบตาพุด กลุ่มน้ำตาลมิตรผล บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานบางชัน กลุ่มบริษัทผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) บริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี กลุ่มบริษัทบางกอกโพม บริษัท แป้งมันเอี่ยมเฮง อุตสาหกรรม จำกัด และบริษัท พีทีที ฟีนอล จำกัด บริษัท โซลาร์ตรอน จำกัด (มหาชน) และบริษัท เอสซีจี เปเปอร์ จำกัด (มหาชน)

การดำเนินโครงการ CSR - DIW ในปี 2554 นั้น จัดขึ้นภายใต้วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) แก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ตลอดจนเพื่อให้สถานประกอบการอุตสาหกรรม สามารถนำมาตราฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคมไปประยุกต์ใช้ในเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติต่างๆ ได้แก่ การกำกับดูแลองค์กร สิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน การดำเนินงานอย่างเป็นธรรม ผู้บริโภค จัดการสิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนใกล้เคียงได้อย่างยั่งยืน และเพื่อให้สถานประกอบการสามารถดำเนินกิจการร่วมกับชุมชนและได้รับการยอมรับอย่างยั่งยืน รวมทั้งเพื่อให้มีแบบรายงานที่เป็นไปตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของอุตสาหกรรมในประเทศไทยและเป็นที่ยอมรับของสากล และดำเนินการตามกรอบสาระหลัก 7 ประการของมาตรฐาน ISO 26000 ได้แก่ การกำกับดูแลองค์กร สิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน สิ่งแวดล้อม การปฏิบัติที่เป็นธรรมผู้บริโภค และการมีส่วนร่วมต่อสังคมและชุมชน ตลอดจนกำหนดแนวทางการจัดทำแผนงานร่วมกับสังคมและชุมชน ซึ่งต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ สอดคล้องกับลักษณะธุรกิจ ชีตความสามารถขององค์กร พนักงานมีส่วนร่วม ชุมชนมีส่วนร่วม และเป็นการดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งการดำเนินการด้านสังคมต้องไม่มุ่งเน้นที่การบริจาคเท่านั้น แต่จะต้องพยายามดำเนินการให้ครอบคลุมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนในด้านต่างๆ โดยเฉพาะกับองค์กรชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การส่งเสริมการศึกษา

และวัฒนธรรม การสร้างงานและการพัฒนาทักษะให้กับคนในชุมชน การพัฒนาชุมชนด้วยการส่งเสริมเทคโนโลยีที่สามารถนำไปปรับใช้ได้ง่าย การสร้างรายได้ และการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน การส่งเสริมสุขภาพของคนในชุมชนให้มีสุขภาพที่ดี และการส่งเสริมให้เกิดการลงทุนในชุมชน

ส่วนในปี 2555 CSR - DIW เป็นโครงการพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรมให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีส่วนร่วม โดยกรมโรงงานอุตสาหกรรมได้ขยายการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมไปสู่อุตสาหกรรมทุกขนาด (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) เพื่อมุ่งเน้นสู่อุตสาหกรรมสีเขียวให้ได้และเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยให้สามารถปรับตัวสู่มาตรฐานระหว่างประเทศว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรม สามารถรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างระบบการแข่งขันเสรีที่เป็นธรรมให้ประเทศไทย มีความเชื่อมโยงกับเครือข่ายด้านการผลิตสินค้าและบริการบนฐานปัญญา นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในภูมิภาคอาเซียน

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

### 2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ความหมายของ “การมีส่วนร่วม” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Participation” ซึ่งจากการศึกษาพบว่านิยามนี้ให้ความหมายของคำว่ามีส่วนร่วมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิต (2542: 1142) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า “ส่วนร่วม น. ส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น”

United Nation (2004) อธิบายว่าการมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการกระทำ และเกี่ยวข้องกับมวลชนในเรื่องของกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับจุดประสงค์และการจัดสรรทรัพยากร และการกระทำโดยสมัครใจต่อกิจกรรมนั้นๆ

Erwin (1976: 138) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นกระบวนการให้บุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล แก้ไขปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุนติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

Cohen and Uphoff (1977) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการตัดสินใจในการดำเนินการร่วมกัน การรับผลประโยชน์ และประเมินผล

องค์การอนามัยโลก WHO/UNICEF (2521: 11 อ้างถึงใน ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2552: 196) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดกระบวนการและโครงสร้างที่สามารถแสดงออกซึ่งความต้องการของตน การจัดอันดับความสำคัญของการเข้าร่วม และได้รับผลประโยชน์ โดยเน้นการให้อำนาจการตัดสินใจด้วย

Broen และ Moberg (1980 อ้างถึงใน ประภาพร ศรีสถิตย์ธรรม, 2543: 16) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปซึ่งมีอิทธิพลต่อกัน ในการตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขาในอนาคต

Lisk (1985: 15) ให้ความหมายไว้ว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมอย่างแข็งขัน ในการดำเนินการตัดสินใจในทุกระดับและทุกรูปแบบของกิจกรรมต่างๆ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง โดยเฉพาะในเรื่องของกระบวนการวางแผนที่มีการกำหนดรูปแบบ

Noman Uphoff (อ้างถึงใน นฤมล หาญเชิงชัย, 2544: 14) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจ ควบคู่ไปกับการดำเนินงาน และเกี่ยวข้องกับเรื่องของผลประโยชน์และการประเมินผลในกิจกรรมนั้นๆ

นรินทร์ชัย พัฒนาพงศา (2547: 4) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจหรือเคยมาเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาพ มิใช่มีส่วนร่วมอย่างผิวเผิน แต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้น และการเข้าร่วมนั้นจะต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

จากความหมายของการมีส่วนร่วมดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มคนได้เข้าร่วมในกระบวนการดำเนินงานต่างๆ ด้วยความสมัครใจ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดผลในทางใดทางหนึ่งที่ต้องการ ตั้งแต่เริ่มคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาลดจนความรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้น

## 2.2 ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

Cohen and Uphoff (1980: 213-218) แบ่งกระบวนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

- 1) *การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ* (Decision Making) ประกอบด้วย การริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจปฏิบัติ
- 2) *การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ* (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ
- 3) *การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์* (Benefits) เป็นการร่วมกันรับผิดชอบผลที่จะเกิดขึ้น หรือการมีส่วนร่วมต่อผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในทุกๆ ด้าน
- 4) *การมีส่วนร่วมในการประเมินผล* (Evaluation) เป็นการควบคุมตรวจสอบ การดำเนินงานทั้งหมด และเป็นการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

WHO/UNICEF (1978: 41-49 อ้างถึงใน ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ 2543: 141) ได้เสนอรูปแบบของกระบวนการมีส่วนร่วมไว้ 4 ขั้นตอน คือ

- 1) *การวางแผน* คือการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผลและประการสำคัญ คือ ต้องตัดสินใจด้วยตนเอง
- 2) *การดำเนินกิจกรรม* เป็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรควบคุมการเงิน
- 3) *การใช้ทรัพยากร* ต้องมีความสามารถในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้
- 4) *การได้รับประโยชน์* ต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ที่เท่าเทียมกัน



อิระวัซร์ จันทรประเสริฐ และวันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน (2541: 84) มีความสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน โดยแบ่งไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) *ร่วมคิด* หมายถึง การให้โอกาสผู้เกี่ยวข้องในทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูล สภาพปัญหา เพื่อนำไปสู่การค้นคว้าหาปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ตลอดจนหาสาเหตุแห่งปัญหาและสร้างรูปแบบที่จะแก้ไขหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการสนองความต้องการของชุมชน

2) *ร่วมตัดสินใจ* คือ ให้โอกาสร่วมตัดสินใจในทางเลือกที่จะใช้ทางเลือกที่มีอยู่หลายวิธีหรือทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยอาศัยข้อมูลผ่านการวิเคราะห์ ประมวลการตัดสินใจและนำมาวางแผนเพื่อแก้ปัญหา

3) *ร่วมวางแผน* หมายถึง ให้โอกาสในการวางนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมเพื่อจัดและแก้ปัญหาที่สนองความต้องการของชุมชน

4) *ร่วมทำ* หมายถึง การที่ประชาชนร่วมปฏิบัติ ร่วมดำเนินกิจกรรม แผนงาน โครงการ หรือนโยบายที่วางไว้ เพื่อการบรรลุเป้าหมายโดยสอดคล้องกับภูมิปัญญา และทรัพยากรที่มีอยู่รวมทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ

5) *ร่วมติดตามประเมินผล* หมายถึง มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตามประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการ กิจกรรมที่ได้ปฏิบัติไปให้เกิดประโยชน์และสนองความต้องการของชุมชนหรือแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง รวมทั้งมีการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นเพื่อหาทางแก้ไขโดยทันที เป็นการช่วยลดการสูญเปล่าของทรัพยากร และทำให้โครงการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ในขณะที่ เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2527: 272-273) สอดคล้องกับ อคิน รพีพัฒน์ (2527: 104-111) และวิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2530: 61-63) กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนประกอบไปด้วย

- 1) การมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาค้นปัญหา และสาเหตุของปัญหา
- 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ
- 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุน ร่วมตัดสินใจ และปฏิบัติงาน
- 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

ลักษณะที่สำคัญของการมีส่วนร่วมนั้น เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดการดำเนินงาน จึงมีผู้แบ่งกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นหลายประเภท ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปขั้นตอนได้ ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม
- 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
- 4) การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล

### 2.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

Koufman (1949: 7) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนในชนบท พบว่า อายุ เพศ การศึกษา ขนาดของครอบครัว อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

Cohen and Uphoff (1977: 17-19) ได้เสนอปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ดังนี้ อายุ เพศ สภาพภายในครอบครัว ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคม อาชีพ รายได้/ทรัพย์สิน และระยะเวลา

ประยูร ศรีประสาธน์ (2542: 5) ได้นำเสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วมว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม มีด้วยกัน 3 ปัจจัย คือ

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ
  - 2) ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ การศึกษา อาชีพ รายได้ และการเป็นสมาชิกกลุ่ม
  - 3) ปัจจัยด้านการสื่อสาร ได้แก่ การรับข่าวสารจากสื่อมวลชนและสื่อบุคคล
- วันชัย โกลละสุต (2549) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กรคือ

- 1) แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่กระตุ้นเพื่อก่อให้เกิดการกระทำของพลังในบุคคลและขึ้นอยู่กับพฤติกรรมและวิธีการในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายหลักที่ต้องการ
- 2) ภาวะผู้นำมีผลต่อการมีส่วนร่วมขององค์กรหรือบุคคลในองค์กร ในทิศทางของกระบวนการตัดสินใจ

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2552: 216-217) ได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมจากการศึกษา ดังนี้ การติดต่อสื่อสาร การได้เป็นสมาชิกกลุ่ม การได้รับการอบรม การศึกษาดูงาน การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการมีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนการได้รับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วม

แนวทางการสร้างและสนับสนุนการมีส่วนร่วม ตามทัศนะของวันชัยโกลละสุต ผู้ตรวจราชการกรมโยธาธิการและผังเมือง (2549) เห็นว่า แนวทางการสร้างและสนับสนุนการมีส่วนร่วมประกอบไปด้วย

- 1) การพัฒนาความรู้สึกรับผิดชอบ
- 2) การริเริ่มลักษณะแห่งพฤติกรรม
- 3) การเปิดโอกาสเพื่อการแลกเปลี่ยน
- 4) การสนับสนุนแนวความคิดที่สามารถเป็นแบบอย่างได้
- 5) สถานการณ์เพื่อการบริหารหรือจัดการ
- 6) การมองหาความคิดเห็นเฉพาะส่วนที่ดี
- 7) จูงใจให้เกิดการสร้างกระบวนการความคิดให้เกิดในทุกกลุ่มงาน

สรุปได้ว่า จากแนวคิดการมีส่วนร่วมทั้งจากความหมายของการมีส่วนร่วม ขั้นตอนการมีส่วนร่วม และปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม เป็นส่วนสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อพนักงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และองค์กรเอง ฉะนั้น การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากการสมัครใจและเต็มใจ ตั้งแต่ปัจจัยส่วนบุคคล และด้านกระบวนการมีส่วนร่วมตลอดจนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในทุกๆ ด้าน ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล

### 3. ข้อมูลทั่วไปและลักษณะการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นที่ราบลุ่มภาคกลางเป็นอู่ข้าวอู่น้ำของประเทศเพราะมีพื้นที่เหมาะสมแก่การเพาะปลูก แต่ปัจจุบันได้เกิดการเปลี่ยนแปลงกลายเป็นจังหวัดที่มีโครงสร้างเศรษฐกิจของภาคอุตสาหกรรมที่กลายเป็นกิจกรรมสำคัญที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางรายได้เข้าจังหวัด เนื่องจากทำเลของจังหวัดมีความเหมาะสมกับการตั้งโรงงานอุตสาหกรรม การคมนาคมสะดวก ใกล้เมืองท่า และตลาด การตั้งนิคมจึงดึงดูดให้โรงงานต่างๆ เข้ามาประกอบการเป็นจำนวนมาก จึงเกิดอุตสาหกรรม 3 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) และนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร มีเขตประกอบการอุตสาหกรรม 2 แห่ง ได้แก่ เขตประกอบการอุตสาหกรรมแพตเตอร์แลนด์วังน้อย และเขตประกอบการอุตสาหกรรมสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการรวม 1,728 โรงงาน เงินทุนรวม 236,209.38 ล้านบาท จ้างแรงงาน จำนวน 212,291 คน

อุตสาหกรรมของจังหวัดที่สำคัญที่สุดคือ อุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ ซึ่งมีการลงทุนสูงที่สุด คือ 40,626 ล้านบาทและมีอัตราการจ้างแรงงานสูงถึง 66,661 คน ทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงรายละเอียดประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนสถานประกอบการ	แรงงาน	เงินลงทุนรวม
ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	158	66,611	40,626,948,161
อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม	27	3,219	2,020,239,428
ผลิตยานพาหนะและอุปกรณ์	189	18,520	21,847,600,417
อุตสาหกรรมอาหาร	124	10,887	20,348,214,224
ผลิตภัณฑ์อลูมิเนียม	202	5,521	18,532,085,040
การผลิตอื่น ๆ	137	7,844	15,501,905,908
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	138	11,000	15,380,048,423

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนสถานประกอบการ	แรงงาน	เงินลงทุนรวม
ผลิตเครื่องจักรและเครื่องกล	68	18,586	13,117,891,545
เคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	41	3,073	12,846,029,501
ผลิตภัณฑ์โลหะ	295	15,745	11,635,685,694
สิ่งทอ	43	7,089	10,339,540,170
ผลิตภัณฑ์จากพืช	65	2,903	5,040,471,871
ผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	16	2,399	4,547,902,972
ผลิตหนังสือพิมพ์และผลิตภัณฑ์จากหนังสือพิมพ์	46	19,689	4,468,886,234
ผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	25	1,830	3,072,680,528
แปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้	56	3,075	1,927,646,000
ยางและผลิตภัณฑ์ยาง	29	4,086	1,862,417,964
อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายยกเว้นรองเท้า	26	8,649	1,202,264,018
ผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียม	17	207	952,331,590
เครื่องเรือนหรือเครื่องตกแต่งในอาคาร	19	1,781	582,281,253
การพิมพ์ การเย็บเล่มทำปก	7	217	356,311,000
Grand Total	1,728	212,931	236,209,381,941

ที่มา: กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2554

จากตารางที่ 2.1 พบว่า การศึกษาอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ที่สำคัญในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเพียง 2 บริษัท คือ บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เอ็นเอ็นบี-มินิแบ ไทย จำกัด ที่มีการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นที่ยอมรับและเป็นสมาชิกของโครงการส่งเสริมสถานประกอบการรวมพลังสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสุขอย่างยั่งยืนหรือ CSR - DIW ซึ่งเป็นโครงการที่สำคัญของกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม อีกทั้งยังได้รับรางวัล CSR - DIW ในปี พ.ศ. 2553-2554 อีกด้วย

### 3.1 บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ NPCT เป็นหน่วยงานภาคเอกชน ซึ่งประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตอุปกรณ์ที่พิกชุดหัวอ่านของฮาร์ดดิสก์ (Ramp) อุปกรณ์กันกระแทกของชุดหัวอ่านภายในฮาร์ดดิสก์ (Crash Stop) อุปกรณ์ป้องกันหัวอ่านไม่ให้เคลื่อนที่เมื่อฮาร์ดดิสก์หยุดทำงาน (Latch) และอุปกรณ์ที่เป็นชุดฝาปิดของฮาร์ดดิสก์เพื่อป้องกันฝุ่นละอองจากภายนอก (Top Cover) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2544 ด้วยทุนจดทะเบียน 360 ล้านบาท

ถือหุ้น 100% โดย NOK Corporation บริษัทแม่ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นผู้นำในด้านการผลิตชิ้นส่วนเพื่อใช้ในอุตสาหกรรมยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ในอันดับต้นๆ ของโลก

NPCT ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา บนพื้นที่ 46,400 ตร.ม. (29 ไร่) ภายใต้การส่งเสริมของสำนักงานคณะกรรมการการลงทุน เริ่มดำเนินการผลิตในเดือนเมษายน 2545 โดยใช้เทคโนโลยีอันทันสมัยจากประเทศญี่ปุ่นด้วยมาตรฐานคุณภาพ ISO9001 ISO14001 TLS8001 และ OHSAS18001 ดำเนินธุรกิจผลิตชิ้นส่วนฮาร์ดดิสก์ อาทิ ซีล ฮาร์ดดิสก์ ฝาปิดฮาร์ดดิสก์ชุดล็อกหัวอ่าน ตัวพักหัวอ่าน ตัวป้องกันหัวอ่าน ซีลสำหรับโทรศัพท์เคลื่อนที่ และกล้องถ่ายภาพวิดีโอที่กันน้ำที่ได้มาตรฐานและได้รับการรับรองคุณภาพรวมถึงรางวัลจากสถาบันต่างๆ ซึ่งเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเที่ยงตรงสูง ซึ่งใช้ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ



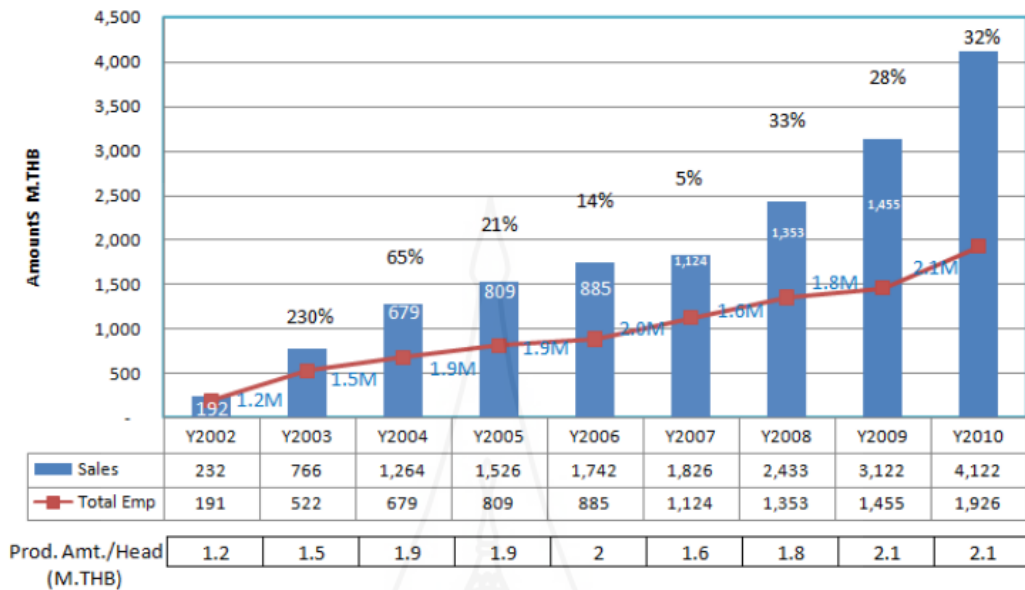
ภาพที่ 2.1 แสดงตัวอย่างผลิตภัณฑ์ของบริษัท

ลูกค้ารายสำคัญในส่วนของชิ้นส่วนฮาร์ดดิสก์ ได้แก่ ฮิตาชิ โตชิบา และเวสเทิน ดิจิทัล ในส่วนของชิ้นส่วนโทรศัพท์เคลื่อนที่กันน้ำ ได้แก่ เคียวซีรา ซันโย ซาร์ป และโซนี่อิริคสัน

NPCT เสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรด้วยการจัดการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพทั้งด้านของทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนสามารถใช้ทรัพยากรและข้อมูลทางธุรกิจที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และยังคงก้าวต่อไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้งด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักการรักษาคุณภาพสินค้าและบริการเพื่อความเชื่อมั่นและความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญมีการบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลและการบริหารงานอย่างโปร่งใสตามหลักบรรษัทภิบาลภายใต้ความเชื่อมั่นที่ว่าองค์กรจะเจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่องนั้นพนักงานมีส่วนสำคัญที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อน เป็นส่วนที่จะทำให้องค์กรเกิดควมมีประสิทธิภาพ จึงเป็นที่มาของแนวคิดความสุขของพนักงานนำมาสู่การเพิ่มผลผลิตของบริษัท ดังจะเห็นได้ว่า NPCT มีผลประกอบการที่เพิ่มขึ้นทุกปี และสามารถเพิ่มมูลค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) อย่างเหมาะสม ดังภาพที่ 2.2



### NPCT Sales Amounts 2002-2010



ภาพที่ 2.2 แสดงอัตราการเจริญเติบโตของบริษัท

นอกจากนี้ NPCT ยังคำนึงถึงคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมและเอื้อประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมโดยบริษัทมีการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่องในแต่ละด้าน ตลอดจนเป็นเครือข่ายสมาชิกของโครงการส่งเสริมสถานประกอบการรวมพลังสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสุขอย่างยั่งยืน (CSR - DIW) ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม และได้รับรางวัลของโครงการในปี พ.ศ.2553-2554 อีกด้วย จึงนับได้ว่า NPCT มีการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานความรับผิดชอบต่อสังคมแก่องค์กรอื่นๆ ได้ตลอดจนเป็นอีกบริษัทหนึ่งที่เติบโตในประเทศไทยในยุคเดียวกันกับการเริ่มต้นของกระแสความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งการที่องค์กรธุรกิจจะสามารถดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมได้ดีหรือไม่นั้น นอกเหนือไปจากการที่ทำให้เกิดการยอมรับจากสังคมแล้ว อีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ก็คือ การให้ความสำคัญระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรที่ให้ความร่วมมือ ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรภายในที่สำคัญที่สุด ที่จะช่วยผลักดันให้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดความยั่งยืนและเมื่อองค์กรเกิดความยั่งยืนในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแล้ว ก็จะทำให้้องค์การเกิดความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่เพิ่มมากขึ้น อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร และความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ

### 3.1.1 วิสัยทัศน์ของบริษัท

ก้าวไปสู่การเป็นบริษัทชั้นนำระดับโลกในธุรกิจการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเที่ยงตรงสูง (To be world class precision part manufacturer)

### 3.1.2 พันธกิจ

1) ขยายธุรกิจไปสู่ระดับสากลด้วยสินค้าและบริการที่เปี่ยมไปด้วยคุณภาพ (Globalize business with high quality products and services)

2) สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Make customer delight with continuous improvement)

3) พัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ไม่เคยหยุดนิ่ง (To be a learning organization in response to the world of changing)

4) พัฒนาคุณภาพของบุคลากรด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ (Improve quality of employees with effective human resources management and technology deployment)

### 3.1.3 คำขวัญประจำบริษัท

วินัย คือ ปัจจัยแห่งคุณภาพ

### 3.1.4 โครงสร้างบริษัท

1) โครงสร้างตำแหน่งงาน



ภาพที่ 2.3 แสดงกลุ่มพนักงาน

## 2) โครงสร้างแผนก

ตารางที่ 2.2 แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามแผนก

แผนก	จำนวนพนักงาน (คน)
บริหาร (AMD)	68
การผลิต (PDD)	1,301
ประกันคุณภาพ (QAD)	111
วิศวกรรมการผลิต (PED)	74
รวม	1,554

## 3) จำนวนพนักงาน

ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมด 1,554 คน แบ่งออกเป็น 4 แผนก และมีการจัดตำแหน่งงานออกเป็น 15 Level ดังรายละเอียด

ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามแผนกและตำแหน่ง

Level/แผนก	บริหาร (AMD)	การผลิต (PDD)	ประกันคุณภาพ (QAD)	วิศวกรรมการผลิต (PED)	รวม
1	7	926	29		962
2		265	18		283
3	6	39	20	20	85
4	6	21	8	12	47
5	2	4	8	3	17
6	13	17	5	8	43
7	9	12	7	9	37
8	9	9	7	9	34
9	6		4	4	14
10	3	1	1	2	7
11	4	6	3	5	18
12	1			2	3
13		1	1		2
14	2				2
รวม	68	1,301	111	74	1,554

ที่มา: ฝ่ายบริหาร ณ วันที่ 19 มีนาคม 2555

### 3.1.5 นโยบายการบริหาร

#### 1) ดำเนินธุรกิจในลักษณะการเป็นหุ้นส่วนที่ดีของลูกค้า

(1) สร้างสรรค์และควบคุมคุณภาพของสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

(2) ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีจริยธรรม คุณธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม

(3) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้

### 3.1.6 นโยบายคุณภาพ

สร้างสรรค์และควบคุมคุณภาพของสินค้าและบริการเพื่อสนองความพึงพอใจของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง (Create and control quality of products and services with continual improvement to serve customer delight)

### 3.1.7 นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด เชื่อมมั่นว่าเทคโนโลยีการผลิตขั้นสูงสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับการรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พนักงานทุกคนจะได้รับการฝึกฝนให้ระมัดระวังผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจหรือขั้นตอนการผลิตสินค้า รวมถึงได้มีการกำหนดมาตรการด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัย เพื่อป้องกันปัญหามลพิษและสารปนเปื้อน นับตั้งแต่เริ่มก่อตั้งมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งบริษัทไม่เคยละทิ้งความมุ่งมั่นที่จะให้การดำรงอยู่ร่วมกันระหว่างโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งใช้เทคโนโลยีระดับสูง และคุณภาพของชุมชน ให้ดำรงอยู่ร่วมกันได้อย่างดียิ่งต่อไป

บริษัทฯ มีความตระหนักถึงการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสิ่งมีชีวิต จึงได้ดำเนินการจัดตั้งระบบบริหารสิ่งแวดล้อมที่องค์กรขึ้น ตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมและมาตรฐาน ISO 14001 โดยมุ่งที่จะปฏิบัติ ดังนี้

1) ส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกและปฏิบัติตามข้อกำหนดและระเบียบต่างๆ เพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดี

2) ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายและระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงข้อกำหนดอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

3) พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

4) ดำเนินการป้องกัน ควบคุมและลดมลภาวะต่างๆ จากกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ และการบริการเพื่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด

5) ควบคุมการใช้ทรัพยากรและพลังงาน ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด

เพื่อให้บรรลุตามกรอบนโยบายข้างต้นอย่างสม่ำเสมอ บริษัทฯ จึงทำการผลักดันและสนับสนุนให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ และสื่อสารนโยบายนี้ให้กับพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ รวมถึงการเผยแพร่ต่อสาธารณะอีกด้วย

**3.1.8 นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (OHSAS 18001)**

- 1) ปฏิบัติตามกฎหมายด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยอย่างเคร่งครัด
- 2) ปรับปรุงระบบการบริหารด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างต่อเนื่อง
- 3) ป้องกัน ควบคุมความเสี่ยง และเหตุการณ์ที่อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4) ส่งเสริมกิจกรรมและฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย

**3.1.9 นโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคม**

บริษัท เอ็นโอเค พรีซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้านอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีการเจริญเติบโตที่ยั่งยืนมีการบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลและการบริหารงานอย่างโปร่งใสตามหลักบรรษัทภิบาลสามารถเพิ่มมูลค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังคำนึงถึงคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมและเอื้อประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมซึ่งในการดำเนินงานได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมดังนี้



ภาพที่ 2.4 แสดงผังคณะกรรมการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม



โดยทางบริษัทฯ มีการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่องใน  
แต่ละด้านดังนี้

#### 1) การกำกับดูแลองค์กร

(1) ดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส และมีคุณธรรมตามหลักจริยธรรมในการ  
ดำเนินธุรกิจ และมีการจัดตั้งคณะกรรมการอย่างชัดเจน

(2) กระตุ้นกระบวนการสื่อสารแบบสองทางระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วน  
ได้ส่วนเสียโดยมีการจัดการประชุมประจำเดือน และการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถนำเสนอความ  
คิดเห็นได้ผ่านระบบข้อเสนอแนะ

(3) การสำรวจความพึงพอใจต่อกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านบวกและด้านลบ  
เช่น การประเมินผลโครงการ Happy Workplace

#### 2) สิทธิมนุษยชน

(1) ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อชุมชน  
มีเอกสารควบคุมในการเติมน้ำยา R22 วัตถุประสงค์เพื่อเป็นการควบคุมการเติมน้ำยาทำความเย็น ใน  
ระบบการทำความเย็นไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชั้นบรรยากาศสร้างเป็นมาตรฐาน การปฏิบัติงานอย่างมี  
ประสิทธิภาพสูงสุด

(2) การป้องกันการละเมิดมนุษยชนและให้เกิดความเป็นธรรม ด้วยการให้  
ความช่วยเหลือชุมชนที่ได้รับความเดือดร้อน โดยไม่เลือกปฏิบัติ เช่น

(3) การบริจาคช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วมพื้นที่ อำเภอบางปะอิน  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

(4) การบริจาคช่วยเหลือผู้ประสบภัยแผ่นดินไหวและสึนามิประเทศญี่ปุ่น

#### 3) การปฏิบัติด้านแรงงาน

(1) ปฏิบัติตามกฎหมายมีการปฏิบัติต่อพนักงานตาม พรบ.คุ้มครอง  
แรงงาน 2541

(2) เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เช่น การจัดกิจกรรม  
Happy Work Place และการจัดตั้งคณะกรรมการการประชุมประจำเดือน

#### 4) สิ่งแวดล้อม

(1) การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ด้วยการตรวจวัด เก็บบันทึก และรายงาน  
การใช้พลังงานน้ำ และวัสดุอื่นๆ ที่มีนัยสำคัญ

(2) การลดก๊าซเรือนกระจก เช่น การใช้ธรรมชาติบำบัด ลดการใช้พลังงาน  
และการลดการใช้สาร CFC

(3) การจัดทำโครงการรณรงค์อนุรักษ์พืชและสัตว์ ทั้งร่วมกับภายนอกและ  
การจัดทำภายใน เช่น การจัดทำพื้นที่สีเขียว และการร่วมปลูกป่าในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน

(4) เน้นความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการปลูกต้นไม้ทั้งโดยรอบ  
อาคารและบนอาคารซึ่งช่วยลดอุณหภูมิได้ 2 องศาเซลเซียส และสามารถประหยัดพลังงานได้  
180,000 บาทต่อปี

(5) การจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ ด้วยการคัดแยกขยะแล้วนำมารีไซเคิลตามโครงการต่างๆ

- ก. โครงการแปรรูปกล่องนมให้เป็น “กระเป๋าสบายนม”
- ข. โครงการแปรรูปกล่องนมให้เป็น “ผลิตภัณฑ์สบายนม”
- ค. การบริจาคกล่องเครื่องดื่มเพื่อสร้างโต๊ะนักเรียน
- ง. การนำรายได้จากการขายขยะมาจัดสวัสดิการให้พนักงาน

5) การดำเนินงานอย่างเป็นธรรม

(1) ส่งเสริมความรู้ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้กับชุมชนบริเวณโดยรอบบริษัทด้วยการให้ผู้นำชุมชนของเทศบาลบางกระสันเข้าเยี่ยมชมและศึกษาการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

(2) ส่งเสริมให้ผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงานภายในบริษัท มีความตระหนักในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การให้คำปรึกษาเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมกับแม่บ้านและ รปภ. ในโรงงาน

6) ประเด็นผู้บริโภค

(1) การดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส ให้ข้อมูลที่เป็นจริงและไม่เบี่ยงเบนมีการโฆษณาที่ไม่เกินจริงและระบุที่อยู่ขององค์การอย่างเปิดเผย

(2) การบริโภคอย่างยั่งยืน และสนับสนุนการใช้ของที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์แก่ผู้บริโภค โดยใช้สัญลักษณ์ที่เป็นสากล

7) การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน

ด้วยการจัดกิจกรรมและโครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

(1) การมอบทุนการศึกษาให้แก่สถานศึกษาโดยการมอบทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนในชุมชนใกล้เคียง เพื่อเสริมสร้างโอกาสในการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน

(2) จัดงานวันเด็กในชุมชนท้องถิ่นโดยการ ร่วมจัดกิจกรรม เล่นเกม และเลี้ยงอาหารแก่เด็กและนักเรียนในเขตพื้นที่บางกระสัน ณ องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสัน

(3) การรับนักศึกษาฝึกงานสถาบันในท้องถิ่นใกล้เคียง

(4) โครงการปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติ

(5) โครงการถ่ายทอดการทำน้ำ EM แก่ชุมชน

(6) โครงการปลูกผักปลอดสารพิษภายในองค์การ

(7) โครงการบริจาคหนังสือให้กับห้องสมุด

(8) โครงการบริจาคเครื่องคอมพิวเตอร์ให้สถานศึกษา

(9) โครงการบริจาคโลหิต กำหนดการบริจาคทุกๆ 3 เดือน โดยมีโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ (รังสิต) เป็นผู้ดำเนินการรับบริจาค ณ บริษัท

(10) โครงการจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร เพื่อพนักงานที่มีวันคล้ายวันเกิดในแต่ละเดือนได้ทำบุญในวันคล้ายวันเกิดของตน โดยนิมนต์พระจากวัดชุมพลมาธิรับบาตรจำนวน 3 รูป

(11) โครงการร่วมสืบสานประเพณีสำคัญทางศาสนา เช่น การถวายเทียน  
วันเข้าพรรษา การทอดกฐินสามัคคี

(12) โครงการร่วมสืบสานประเพณีศิลปวัฒนธรรม เช่น การร่วมงาน  
ลอยกระทงกับสำนักงานเทศบาลบางกระสั้น

(13) โครงการส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

(14) การอบรมเรื่องความรู้เบื้องต้นในการสมัครงานแก่นักศึกษาฝึกงาน

(15) โครงการเผยแพร่ความรู้ให้กับประชาชนและหน่วยงานภายนอก  
โดยจัดโปรแกรมฝึกคอมพิวเตอร์ โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย เช่น

ก. การอบรมการทำ E-book แก่นักเรียน

ข. การอบรมเรื่อง Effective Presentation แก่เจ้าหน้าที่หน่วยงาน

ของรัฐ

ค. การฝึกอบรมให้เด็กนักเรียนช่วงปิดภาคฤดูร้อน

ใกล้เคียง

(16) โครงการบริจาคที่ดินสำหรับถมที่ให้กับวัดและโรงเรียนในละแวก

(17) โครงการแบ่งปันความรู้ โดยการจัดทำ Web Site การจัดการความรู้  
เพื่อถ่ายทอดความเป็นตัวแบบ (Role Model) ของบริษัททางด้าน 5ส การจัดการความรู้ การจัดการ  
พลังงาน และการจัดการสารสนเทศ ให้กับผู้สนใจภายนอก

อุปโภคบริโภค

(18) การบริจาคตู้น้ำดื่มให้กับวัดและโรงเรียนเพื่อประโยชน์ในการ

### 3.1.10 วัฒนธรรมองค์การ

หลักการ 5 ส

1) กล่าวคำทักทาย แต่งกายเรียบร้อย และตรงต่อเวลา

2) ความปลอดภัยต้องมาก่อนรักษาความสะอาด และพร้อมใช้งานด้วย

3) ใส่ใจในการเรียนรู้

4) เปิดใจกว้าง มองโลกในแง่ดี และตอบสนองอย่างว่องไว

5) ทำงานเป็นทีม ด้วยการประสานใจเป็นหนึ่งเดียว

8) ข่าวสารข้อมูลต้องแบ่งปันและทันสมัย

9) ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

10) แก้ปัญหาโดยค้นหาความจริงจากสถานที่นั้น

11) คิดสร้างสรรค์ ขยันพัฒนา ก้าวหน้าในทางเดียวกัน

จากหนังสือ “ร้อยความคิด...สร้างสุขของค์การ” ของ สสส. กล่าวไว้ว่า  
ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเป็นองค์การแห่งความสุข ที่น่าสนใจของบริษัทนี้ที่ประสบความสำเร็จ  
และถือเป็นต้นแบบขององค์การต่างๆ ได้มีโอกาสเรียนรู้ คือ

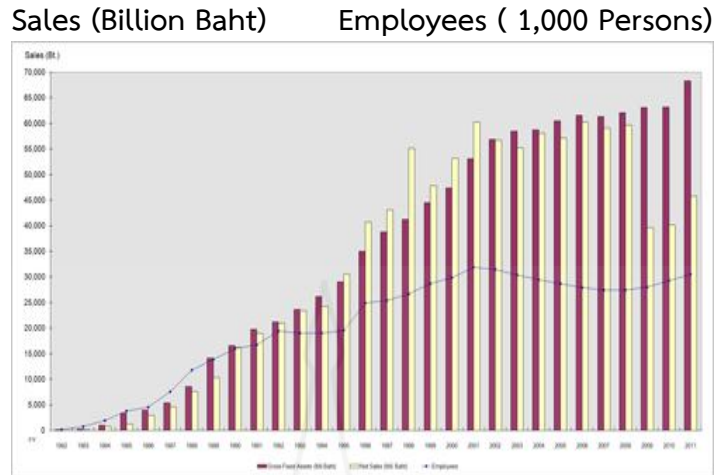
- 1) วิสัยทัศน์ในการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เข้มแข็งด้วยการให้ความสำคัญกับ “คน ระบบ และองค์การ” ที่ต้องขับเคลื่อนไปด้วยกัน
- 2) การมีนโยบายที่ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนา “คน” อย่างจริงจัง โดยปลูกฝังวัฒนธรรมด้านวินัยและทัศนคติที่ดีในการทำงานมาตั้งแต่เริ่มดำเนินการ ผ่านกระบวนการและเครื่องมือต่างๆ มากมาย “วินัยและทัศนคติเชิงบวก” จึงเป็นทุนพื้นฐานที่นำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาในด้านอื่นๆ
- 3) การสนับสนุนให้เกิด “ความร่วมมือ” ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงานทุกระดับ โดยผู้บริหารนอกจากทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดนโยบายแล้ว ยังทำตัวเป็นแบบอย่างเอาจริงเอาจัง ร่วมคิดร่วมทำ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ กับพนักงาน สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน กระตุ้นให้พนักงานรักองค์การเหมือนรักบ้านของตนเอง ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในหมู่พนักงาน นำไปสู่การตื่นตัวในการเรียนรู้และพัฒนาต่อยอดความรู้จากการทำงานในหน้าที่ และสร้างสรรค์กิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
- 4) การสื่อสาร นโยบายและเป้าหมายในการทำกิจกรรมต่างๆ กับพนักงานอย่างชัดเจน เพื่อให้มองเห็นจุดหมายปลายทางของการทำงานร่วมกัน เห็นว่าองค์การกำลังจะเดินไปทางไหน และพนักงานแต่ละคนมีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบกันอย่างไร เป้าหมายของการนำระบบเทคโนโลยี รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องร่วมกันทำมีประโยชน์ต่อพนักงานและต่อองค์การอย่างไร ด้วยการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของพนักงาน ที่อยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 5) บรรยากาศและสถานที่ ที่เสมือนเป็นบ้านหลังที่สองจริงๆ สำหรับการจัดกิจกรรมต่างๆ และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ จึงถือว่าเป็นการลงทุนและเห็นความสำคัญกับพนักงานที่ถือว่าเป็น “เพื่อนมนุษย์” โดยไม่ได้มองพนักงานเป็นเพียงแค่ “ทุนมนุษย์” สำหรับการผลิตหรือการบริการเท่านั้น

### 3.2 บริษัทเอ็นเอ็มบี- มินิแบ ไทย จำกัด

บริษัทเอ็นเอ็มบี - มินิแบ ไทย จำกัด เป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนเชิงกล ซึ่งเป็นชิ้นส่วนสำคัญของเครื่องมือเครื่องใช้ภายในบ้าน สำนักงานยานยนต์ อากาศยาน ตลอดจนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น ตลับลูกปืน มอเตอร์ ประเภทต่างๆ BACK LIGHT หน้าจอโทรศัพท์มือถือ LCD เป็นต้น มินิแบก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2494 ในฐานะผู้ผลิตญี่ปุ่น ที่เชี่ยวชาญในด้านแบร์ริงขนาดจิ๋ว ปัจจุบันมินิแบ กลายเป็นผู้ผลิตชั้นนำของโลกในด้านชิ้นส่วนและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และชิ้นส่วนเชิงกล ที่มีความเที่ยงตรงสูง ซึ่งประกอบด้วย โรงงาน 32 แห่ง 32 สำนักงานขาย กระจายอยู่ใน 17 ประเทศ และมีพนักงานกว่า 53,827 คนทั่วโลก (ณ วันที่ 31 มีนาคม 2554) สำหรับประเทศไทย เริ่มทำการผลิต Ball Bearing เมื่อปี พ.ศ.2525 ขึ้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลังจากนั้นเริ่มขยายกิจการออกไปโดยตั้งโรงงานบางปะอินขึ้น ใน พ.ศ.2527 ในปีพ.ศ.2531 ตั้งโรงงานลพบุรี และโรงงานโรจนะ จนกระทั่งปี พ.ศ.2552 ตั้งโรงงานนวนคร ปัจจุบันการดำเนินกิจการในประเทศไทยประกอบด้วย 5 โรงงาน 3 บริษัท และมีจำนวนพนักงานรวมกว่า 31,761 คน (ณ วันที่ 31 มกราคม 2555) นับเป็นกลุ่มบริษัทที่เป็นฐานการผลิตที่ใหญ่ที่สุด และมีกำลังเข้มแข็งที่สุดของกลุ่มบริษัทมินิแบบริษัทมีลักษณะเด่นที่เป็นจุดแข็ง 5 ประการ คือ

1) มีการติดตั้งอุปกรณ์และเครื่องจักรที่ทันสมัย และก้าวหน้ามากที่สุดผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นจากโรงงานในประเทศไทยจะมีความเที่ยงตรงสูงเพื่อใช้ประกอบในคอมพิวเตอร์ ส่วนบุคคล (Personal Computers) เครื่องใช้สำนักงานอัตโนมัติ (Office Automation Equipments) เครื่องใช้ไฟฟ้าในครัวเรือน (Household Electric Appliances) และชิ้นส่วนอากาศยานและยานยนต์ (Aircraft and Automotive Parts) ดังนั้น จึงมีการติดตั้งเครื่องจักรที่ทันสมัยและเทคโนโลยีที่ล้ำหน้าในการผลิตขึ้นที่นี้ เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีความเที่ยงตรงสูงตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าสูงสุด 2) ระบบการผลิตครบวงจร (Integrated Manufacturing System) บริษัทได้นำระบบการผลิตครบวงจรมาใช้ในกระบวนการผลิตขึ้นส่วนตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย เริ่มจากการออกแบบและบำรุงรักษาแม่พิมพ์สำหรับการผลิตภายในบริษัท ชิ้นส่วนโลหะ ปั้นขึ้นรูป (Pressed Parts) ชิ้นส่วนพลาสติกฉีดขึ้นรูป (Injection Molding Parts) ชิ้นส่วนอลูมิเนียม (Die-cast Parts) ตลอดจนแท่งแม่เหล็ก (Magnets) ฯลฯ การผลิตภายในแบบครบวงจรนี้ ทำให้มีนิเวศสามารถผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีความเที่ยงตรงสูงอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเจริญให้กับชุมชน ใน พ.ศ.2532 บริษัทได้เริ่มสั่งซื้อชิ้นส่วนพลาสติก จากผู้ประกอบการภายในประเทศ 3) การฝึกอบรมพนักงานก่อนที่จะเริ่มการผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่ในประเทศไทยพนักงานชาวไทยจะเดินทางไปศึกษาและฝึกอบรมที่โรงงานแม่ในประเทศญี่ปุ่น เป็นเวลา 6 เดือน ถึง 1 ปี (สำหรับเจ้าหน้าที่ด้านซ่อมบำรุงใช้เวลา 3-4 ปี) ในขณะนั้นก็จะมีการก่อสร้างโรงงานหรือติดตั้งสายการผลิต เมื่อการสร้างโรงงานและสายการผลิตติดตั้งเสร็จจะพอดีกับที่พนักงานสำเร็จการฝึกอบรม และเดินทางกลับประเทศด้วยระบบการฝึกอบรมเช่นนี้ ทำให้ระบบการผลิตสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และราบรื่นด้วยความรู้และความเชี่ยวชาญของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาอย่างดี 4) ระบบการบริหารพนักงานในประเทศไทยรวม 5 โรงงาน จำนวนกว่า 31,761 คน เป็นพนักงาน ชาวญี่ปุ่น จำนวนน้อยกว่า 1% และดำเนินการบริหารจัดการโดยพนักงานชาวไทยเป็นส่วนใหญ่ บริษัทมีพนักงานผู้หญิงจำนวนมาก และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานรวมทั้งมีอัตราการลาออกน้อยกว่า 1% ซึ่งจัดว่าต่ำมาก 5) มูลค่าการส่งออกสูงผลิตภัณฑ์ที่ผลิตที่โรงงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะถูกส่งออกไปยังบริษัทชั้นนำในประเทศต่างๆ ทั่วโลก เมื่อ พ.ศ.2537 กระทรวงพาณิชย์ โดยกรมการค้าได้ประกาศเกียรติคุณสำหรับบริษัทผู้ส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมที่ได้มีส่วน ทำให้มูลค่าการส่งออกรวมของประเทศไทยมีมูลค่ากว่า 100,000 ล้านบาท และบริษัทหนึ่งในเครือกลุ่มบริษัทมินิแปได้รับการจัดลำดับเป็นผู้ส่งออกดีเด่น 1 ใน 10 ของผู้ส่งออกทั้งหมดในประเทศไทย





ภาพที่ 2.5 แสดงอัตราการเจริญเติบโตของบริษัท

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนทำให้บริษัทได้รับรางวัลต่างๆ เช่น รางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยระดับประเทศเป็นเวลา 5 ปี ติดต่อกัน รางวัลดีเด่นประเภท “ผู้บริหารด้านการอนุรักษ์พลังงานในโรงงานควบคุม” จากการเข้าร่วมประกวด “Thailand Energy Awards 2007” รางวัลดีเด่นประเภท “โรงงานควบคุมดีเด่น” จากการเข้าร่วมประกวด “Thailand Energy Awards 2008” ของกระทรวงพลังงานรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน และรางวัล “การอนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำดีเด่น” จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมเป็นต้นสิ่งสำคัญที่บริษัทยึดถือให้คนอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข คือ การบริหารดูแลคนให้สุขได้ด้วยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ คือ การบริหารจัดการของบริษัทจะต้องเป็นไปตามข้อบังคับของกฎหมายเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

บริษัทเชื่อว่าการเริ่มต้นที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีตามไปด้วยดังนั้นตั้งแต่กระบวนการแรกของการรับคนเข้ามาเป็นสมาชิกของบริษัทจะต้องถูกต้องและสุจริต การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนจะต้องเป็นธรรมดูแลให้พนักงาน และครอบครัวได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมดูแลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ให้โอกาสพนักงานในการพัฒนาตนเองมีการจัดฝึกอบรมทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานและในส่วนที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานสร้างโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานให้กับพนักงานทุกระดับรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการดำเนินการทางวินัยอยู่บนเจตนาธรรมของการให้โอกาสพนักงานในการปรับปรุงพฤติกรรม สิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้ถูกนำมาปฏิบัติเพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข นอกจากนั้นสิ่งสำคัญที่จะขาดไม่ได้คือ จะต้องดูแลให้พนักงานทุกคนได้รับความปลอดภัยเมื่อเข้ามาปฏิบัติงาน ดังนั้น บริษัทจึงให้ความสำคัญในระบบอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอันดับต้น

### 3.2.1 โครงสร้างบริษัท

#### 1) โรงงานอยุธยา

ที่อยู่	18 หมู่ 3 ถนน สายเอเชีย ตำบล ฐาน อำเภอบางปะอิน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา 13210
เนื้อที่	90,720 ตร.ม.
พื้นที่อาคาร	31,531 ตร.ม.
จำนวนพนักงาน	3,420 ( ณ เดือนมกราคม 2555)



#### 2) โรงงานบางปะอิน

ที่อยู่	1 หมู่ 7 ถนน พหลโยธิน ตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13180
เนื้อที่	852,856 ตร.ม.
พื้นที่อาคาร	198,396 ตร.ม.
จำนวนพนักงาน	15,826 คน ( มกราคม 2555 )



#### 3) โรงงานโรจนะ

ที่อยู่	1/ 14 หมู่ 5 สวนอุตสาหกรรมโรจนะ ตำบลคานหาม อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13210
เนื้อที่	20,168 ตร.ม.
พื้นที่อาคาร	17,130 ตร.ม.
จำนวนพนักงาน	685 คน (ณ. เดือนมกราคม 2555)



## 4) โรงงานลพบุรี

ที่อยู่	5/ 2 หมู่ 8 ถนน พหลโยธิน ตำบล นิคมสร้างตนเอง อำเภอ เมือง จังหวัด ลพบุรี 15000
เนื้อที่	502,288 ตร.ม.
พื้นที่อาคาร	125,252 ตร.ม.
จำนวนพนักงาน	10,810 คน (ณ. มกราคม 2555)



## 5) โรงงานนวนคร

ที่อยู่	60/118 นิคมอุตสาหกรรมนวนคร หมู่ 19 ถนนพหลโยธินตำบลคลองหลวง อำเภอ คลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
เนื้อที่	25,180 ตร.ม.
พื้นที่อาคาร	12,200 ตร.ม.
จำนวนพนักงาน	828 คน (ณ. เดือนมกราคม 2555)



## 3.2.2 นโยบายด้านการจัดการ

หลักการจัดการที่บริษัทมินิแปยิตถือโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการรับผิดชอบ ต่อสังคม ซึ่งประกอบไปด้วยผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบริษัทหลายภาคส่วนด้วยกันคือผู้ถือหุ้น ผู้ร่วมลงทุน ทางธุรกิจ ชุมชนท้องถิ่น พนักงานจึงส่งเสริมให้มีการนำธรรมาภิบาลขององค์การเข้ามาปฏิบัติเพื่อเป็น กฎเกณฑ์หลักในการดำเนินการ และเพื่อรักษาความมั่นคงในการจัดการของบริษัทตลอดจนการส่งเสริม ด้านธรรมาภิบาลให้เข้มแข็ง ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นบริษัทที่พนักงานภูมิใจในการทำงานด้วย
- 2) สร้างความมั่นใจให้แก่ลูกค้า
- 3) ตอบสนองความต้องการของผู้ถือหุ้น
- 4) ได้รับการยอมรับจากชุมชนท้องถิ่น
- 5) มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสังคมโลกด้วยการประกาศเจตนารมณ์ที่

ชัดเจนว่าจะซื่อสัตย์และยุติธรรมต่อผู้ที่มีส่วนต่อผลประโยชน์ของบริษัทไม่ว่าจะเป็น ผู้ถือหุ้น ลูกค้า หุ้นส่วนทางธุรกิจ พนักงาน รัฐบาลและสังคมที่เป็นฐานทางธุรกิจรวมทั้งมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จในการจัดการที่โปร่งใส

จากพื้นฐานนโยบายการจัดการทำให้บริษัทพัฒนามูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพที่สูงขึ้นนอกจากนี้ยังมุ่งเน้นในเรื่องทรัพยากรภายในบริษัทเพื่อแสดงให้เห็นจุดแข็งในด้านการผลิตบนพื้นฐานของการปรับปรุงสภาพทางการเงินและสร้างความปลอดภัยในการทำงานเพื่อการทำงานที่ง่ายขึ้นทั้งภายในและภายนอกบริษัทนอกจากนี้ในฐานะที่เป็นแกนหลักในการพัฒนาธุรกิจการผลิตชิ้นส่วนที่หลากหลายของโลกยังมุ่งมั่นที่จะปกป้องสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างความสามารถในการทำผลกำไรในฐานะที่เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนที่มีความเที่ยงตรงที่เข้มแข็งที่สุดของโลกด้วยเป้าหมายที่จะยกระดับค่านิยมขององค์กร

### 3.2.3 เป้าหมายในการดำเนินการ

- 1) สร้างจุดแข็งและขยายธุรกิจแบเร็ง รวมทั้งธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับแบเร็ง
- 2) สร้างธุรกิจ motor ขนาดเล็กที่มีความเที่ยงตรง เช่น HDD spindle motor fan motors และชิ้นส่วนอื่นๆ ให้มีความมั่นคงเทียบเท่ากับธุรกิจแบเร็ง
- 3) ยกระดับมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ในหลายๆ ประเภทในขณะเดียวกันก็เพิ่มความหลากหลายทางผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการทางตลาดที่ขยายตัวมากขึ้น

### 3.2.4 นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม

มินิแบ คือ มิตรของชุมชน พัฒนาและอุทิศเพื่อประโยชน์ของสังคม

บริษัทมีนโยบายที่ชัดเจนคือ มินิแบตั้งอยู่ในชุมชนใดจะไม่ทำความเดือดร้อนให้ชุมชนนั้น จะพยายามพัฒนาและสร้างสรรค์อุทิศสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนตามศักยภาพที่มี โดยตระหนักว่าธุรกิจจะไม่สามารถพัฒนาไปได้ ถ้าตัดขาดจากชุมชนท้องถิ่นที่ดำเนินกิจการอยู่นั้น หมายถึง บริษัทจะต้อง ไม่เป็นต้นเหตุของมลภาวะ ไม่ทำลายสภาพแวดล้อมและไม่สร้างความเดือดร้อนให้ชุมชนท้องถิ่นในขณะเดียวกันต้องเคารพวัฒนธรรมท้องถิ่นและช่วยกันพัฒนาให้ชุมชนเจริญก้าวหน้า บริษัทได้ตั้งปณิธานที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยดำเนินโครงการสาธารณประโยชน์และมุ่งเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เน้นการรักษาสิ่งแวดล้อม การสนับสนุนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาสการสนับสนุนและพัฒนาศึกษาการสนับสนุนกิจการงานภาครัฐและเอกชนที่บริษัทเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคมสิ่งเหล่านี้ถือเป็นค่านิยมร่วมที่บริษัทและพนักงานได้ปฏิบัติร่วมกันมาโดยตลอดอย่างต่อเนื่อง

#### 1) ความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

(1) การทอดผ้าป่าโรคเอดส์ เพื่อสร้างบ้านพักให้กับผู้ป่วย วัดพระบาทน้ำพุ ตำบลเขาสามร้อยยอด อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

(2) มอบรถโยกและรถเข็นคนพิการ

(3) ถวายเงินสมทบมูลนิธิราชประชานุเคราะห์และมูลนิธิชัยพัฒนา

(4) โครงการมินิแบร่วมใจ สร้างปัญญา สร้างโรงเรียนให้เด็กไทยในถิ่น

ทุรกันดาร

(5) การบริจาคโลหิต โดยร่วมกับโรงพยาบาลธรรมศาสตร์รังสิต โรงพยาบาลศิริราช และโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา รับบริจาคโลหิต ณ กลุ่มบริษัท 3 เดือนต่อครั้ง



(6) โครงการโรงงานสีเขียว เข้าร่วมโครงการโรงงานสีเขียวกับภาครัฐ เพื่อให้ความร่วมมือกับรัฐในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และเพื่อให้กลุ่มบริษัทเป็นสถานประกอบการที่ปลอดภัยจากยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

(7) โครงการมินิแบ ซานฝัน ปันโรงเรียนให้น้อง สร้างอาคารเรียนขนาด 3 ห้องเรียน พร้อมห้องสุขาชายและหญิงให้กับศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนพื้นที่สูง บ้านแม่ต๋อย อำเภอสองยาง จังหวัดตาก

2) *ความรับผิดชอบต่อสังคมต่อพนักงาน* สร้างให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานและดูแลพนักงานอย่างเสมอภาคโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายทั้งในเรื่องผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรมด้วยการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานร่วมกับบริษัทโดยได้ส่งเสริมให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีโอกาสเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการต่างๆ ของบริษัท

3) *ความรับผิดชอบต่อสังคมต่อสิ่งแวดล้อม* มุ่งมั่นและใส่ใจในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนและให้ความสำคัญในเรื่องสิ่งแวดล้อมควบคู่กับคุณภาพของผลิตภัณฑ์โดยมีระบบบำบัดน้ำทิ้งขนาดใหญ่ ห้องปฏิบัติการตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำกลุ่มบริษัทยกเลิกการใช้สารกลุ่ม CFC ที่มีผลกระทบต่อชั้นบรรยากาศของโลกโดยการพัฒนาเทคโนโลยีการล้างชิ้นงานด้วยน้ำบริสุทธิ์แทนการใช้กลุ่มสารดังกล่าวทำให้กลุ่มบริษัทมินิแบ เป็นผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมรายแรกที่ได้รับรางวัล Stratospheric Ozone Protection Award ในปี 1993 และรางวัล Best-of-the-Best Stratospheric Ozone Protection Award ในปี 1997 จาก U.S.EPA และในเดือนตุลาคม ปี พ.ศ.2540 กลุ่มบริษัทได้รับการรับรองมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) นอกจากนี้ ยังมีการจัดโครงการปลูกต้นไม้ถวายพ่อหลวง และการจัดโครงการครอบครัวอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยมีกิจกรรมให้ความรู้ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้กับบุตรหลานของพนักงานและร่วมกันปลูกต้นไม้ตามแนวชายฝั่งทะเลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวและปลูกจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้แก่เยาวชน

4) *ความรับผิดชอบต่อสังคมต่อการศึกษา* จัดตั้งมูลนิธิขึ้นโดยบริจาคเงิน 20 ล้านบาท เป็นทุนจดทะเบียนแรกเริ่มการก่อตั้งมูลนิธิโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนด้านทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่ขาดแคลนด้วยเล็งเห็นว่า การศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืนแต่ยังมีเยาวชนอีกมากที่ขาดโอกาสทางการศึกษา โดยตั้งชื่อมูลนิธิว่า “มูลนิธิทาคาฮาชิ” เพื่อเป็นเกียรติแก่ มร.ทาคามิ ทาคาฮาชิ ผู้ก่อตั้งและประธานคนแรกของกลุ่มบริษัทมินิแบ

บริษัท มินิแบ ได้เข้าร่วมโครงการ CSR - DIW กับกรมโรงงานอุตสาหกรรม ตั้งแต่วันที่ 9 เมษายน 2552 โดยนโยบายหลักของบริษัทที่มอบหมายให้พนักงานทุกคนถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินกิจการของบริษัทคือ จะต้องตระหนักว่าธุรกิจจะไม่สามารถพัฒนาไปได้ถ้าตัดขาดจากชุมชนท้องถิ่นที่ดำเนินกิจการอยู่หมายถึง จะต้องไม่เป็นต้นเหตุของมลภาวะ ไม่ทำลายสภาพแวดล้อมและไม่สร้างความเดือดร้อนให้ชุมชนท้องถิ่น ในขณะที่เดียวกันจะต้องเคารพวัฒนธรรมท้องถิ่นและช่วยกันพัฒนาให้ชุมชนเจริญก้าวหน้า พนักงานทุกคนได้ยึดมั่นและปฏิบัติตามนโยบาย



ดังกล่าวมาโดยตลอด โดยเฉพาะในเรื่องของสิ่งแวดล้อมซึ่งจะต้องระมัดระวังเป็นอย่างมากที่จะต้องดูแลไม่ให้เกิดการทำธุรกิจส่งผลกระทบต่อชุมชน และเรื่องสำคัญอีกเรื่อง que บริษัทจะต้องระมัดระวังไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชนคือ การใช้ทรัพยากรร่วมกันกับชุมชน จะต้องมีความระมัดระวังเป็นพิเศษไม่ให้ชุมชนได้รับความเดือดร้อน นอกจากนี้ จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างรอยยิ้ม สร้างสุขให้กับชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ทางด้านสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีให้กับเยาวชนในชุมชน การดูแลสุขภาพให้กับผู้สูงอายุ และที่สำคัญร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับชุมชน โดยการสร้างอาชีพเสริมให้กับผู้ว่างงาน ร่วมสร้างและพัฒนาชุมชน และสังคมให้เกิดความยั่งยืนบนสำนึกแห่งความรับผิดชอบ ซึ่งถือเป็นหน้าที่หลักหน้าที่หนึ่งขององค์การที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการทำธุรกิจเพื่อสร้างผลกำไร

#### 4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤมล หาญเชิงชัย (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงานธนาคาร: ศึกษาเฉพาะกรณี ธนาคารในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะกิจกรรมวิธีการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงาน เหตุผลที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า เพศของพนักงานไม่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมแต่อายุ สถานภาพสมรส และตำแหน่งที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรม โดยกิจกรรมที่พนักงานมีส่วนร่วมมากที่สุดคือ กิจกรรมด้านเศรษฐกิจ คือ โครงการบริจาค ส่วนกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมช่วยเหลือผู้ประสบภัย มีการเข้าร่วมน้อย เนื่องจากภาระหน้าที่การทำงาน โดยเหตุผลของการเข้ากิจกรรมคือ ต้องการทำประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม รองมาคือ รู้สึกภูมิใจในตนเอง ส่วนเหตุผลที่ไม่เข้าร่วมเพราะมีภาระหน้าที่การทำงานที่หนัก

บัณฑิตา ทรัพย์ภมร (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การภาคธุรกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ทักษะของประชากรในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์การประกอบด้วย การจัดสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม การให้เงินเดือนที่เหมาะสม การส่งเสริมด้านการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับทักษะต่อความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก ซึ่งประกอบด้วย การซื้อสัตย์ต่อผู้บริโภค การไม่จ้างแรงงานผิดกฎหมาย การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านทัศนคติต่อขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการมีนโยบายการส่งเสริม การผลิตสินค้าและการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม น้อยที่สุด และไม่มึนโยบายด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการจัดกิจกรรม

พัชรี นิวัฒน์เจริญชัยกุล (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมของสำนักงานบริษัท เทเลคอมเอเชียคอร์ปอเรชัน จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบกิจกรรมที่พนักงานเข้าร่วมปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อแนวทางการมีส่วนร่วม จากการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัทได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม ได้แก่ โครงการบริจาคเงินหรือสิ่งของช่วยเหลือแก่สถานสงเคราะห์มากที่สุด รองลงมาคือ โครงการบริจาคเงินหรือสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบภัย โดยปัจจัยที่เข้าร่วมกิจกรรมคือ ต้องการให้สังคมดีขึ้น และอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมคือ การไม่เห็นประโยชน์ของ

การทำกิจกรรม ส่วนแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านนโยบายองค์การ บริษัทควรมีนโยบายที่ชัดเจนต่อกิจกรรม ด้านกลวิธี ผู้บริหารควรเข้าร่วมกิจกรรมกับพนักงาน ด้านการประชาสัมพันธ์ บริษัทควรมีการเผยแพร่ข่าวสาร/การประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นระยะๆ ด้านการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น

ราม ทิพย์รส (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอ็นอีซีโทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ได้แก่ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจ และผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการเข้าไปมีส่วนร่วม

ศิริลักษณ์ จันโสภา (2548) ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท วิद्यุ การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ต่อการนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มาใช้พัฒนาองค์การ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้การมีส่วนร่วมของพนักงานในการนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมมาใช้พัฒนาองค์การที่แตกต่างกัน แต่เพศและปัจจัยทางด้านสังคม คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การได้รับการฝึกอบรม และการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ ไม่มีความสัมพันธ์แต่อย่างใด

เขมิกา ทับทิมใส (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยการให้ความหมาย รูปแบบ และกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทที่ได้รางวัลบริษัทจดทะเบียนดีเด่น ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมประจำปี 2551 พบว่า การให้ความหมายเป็นนโยบายที่ได้มีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม คือ การให้ความสำคัญทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งต่อองค์การและสังคมส่วนรวม โดยมีรูปแบบคือการส่งเสริมประเด็นทางสังคม การบริจาค สิ่งของ อาสาสมัครช่วยเหลือชุมชน และข้อปฏิบัติทางธุรกิจเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งเน้นการทำโครงการหรือกิจกรรมด้านสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าขององค์การและสังคมในการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน โดยมีกลยุทธ์ที่เริ่มจากมิติภายในองค์การ แล้วขยายสู่การดำเนินการภายนอกองค์การ เพียงแต่มีวิธีการปฏิบัติที่หลากหลาย

สายทิพย์ โสรรัตน์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกประเด็นทางสังคม เพื่อดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจ พบว่า สามารถแยกปัจจัยที่ใช้เป็น หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกประเด็นทางสังคมออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจากภายในโดยหลักเกณฑ์ที่มีความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ ผลการดำเนินการขององค์การที่มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและต่อสิ่งแวดล้อม กิจกรรมที่มีความเกี่ยวเนื่องกับบริบทขององค์การ ทั้งในเรื่องของนโยบาย เป้าหมาย และธุรกิจหลัก และกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ที่จะทำนั้นสามารถใช้ทรัพยากรที่ลงทุนในการทำความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างคุ้มค่า และปัจจัยจากภายนอกองค์การ คือ ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นในชุมชนรอบข้างที่องค์การจะสามารถนำมาดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมได้ และระดับความรุนแรงและเร่งด่วนของปัญหาทางสังคมที่ต้องการการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหา และแม้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคมจะมีแนวคิดพื้นฐานจากการคำนึงถึงผลกระทบทางสังคมและผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย แต่ผลการศึกษได้สะท้อนว่า ปัจจัยที่ได้รับการให้ความสำคัญในระดับมากและมากที่สุด เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจขององค์กร ขณะเดียวกันองค์การธุรกิจยังให้ความสนใจน้อย ในด้านการตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร และการกระจายการลงทุน ไปในกิจกรรมด้านต่างๆ อย่างทั่วถึง

กรณิภา อังคทาภิณธ์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการ ดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ความแตกต่าง ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด

จิตติมา ปรียมชินทร์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจขนาดใหญ่ พบว่า แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจ คือ ภาระที่องค์กรจะต้องดำเนินการอย่างถูกกฎหมาย มีจริยธรรม มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี และ ดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมด้วยการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณสังคมในรูปแบบต่าง ด้วยความสมัครใจ มีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นแนวคิดพื้นฐานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยนำไปเป็นหลักในการดำเนินธุรกิจ และนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การธุรกิจ โดยกำหนดหลักการดำเนินกิจกรรมให้เกิดเป็นรูปธรรมตามหลักการดำเนินงานธุรกิจที่ ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกันทั้งองค์กร โดยดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ศึกษาค้นคว้าหาแนวทางการปรับปรุงส่งเสริมและพัฒนากิจการดำเนินการให้มีคุณประโยชน์ต่อ สังคม มากยิ่งขึ้น

นลินรัตน์ พิพัฒน์รังสรรค์ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ ต่อกิจกรรมทางสังคมขององค์การธุรกิจ กรณีศึกษา บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแนวทางและนโยบายด้านความ รับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการ รับรู้ของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมทางสังคม พบว่า พนักงานทุกระดับส่วนใหญ่รู้ว่าองค์กรมีนโยบาย ในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัดกิจกรรม ในด้านการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ มีการสื่อสารให้แก่พนักงานภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ และพนักงานภาคภูมิใจมากที่มีส่วนร่วมกับ องค์กรในการกำหนดการจัดกิจกรรมทางสังคม นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่เป็นเพศหญิง จะรู้สึกเฉยๆ ต่อการรับรู้ในเรื่องการทำกิจกรรมทางสังคม

รมณีย์ บุญวานิช (2552) ทำการค้นคว้าเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการ สิ่งแวดล้อม บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านการร่วมลงมือปฏิบัติและด้านการร่วมปันผลประโยชน์จะอยู่ใน ระดับปานกลาง แต่ด้านการร่วมติดตาม ประเมินผลและด้านการร่วมคิดรวมนวางแผนจะอยู่ใน ระดับ น้อย ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานคือ ตำแหน่งงาน รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม

ณัฐนันท์ ยะธา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน ในโรงงานขนมอบกรอบ พบว่า พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจอยู่ระดับน้อย ส่วนการมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงาน การประเมินผลและการรับผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วม คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลางาน

สุดารัตน์ แผลวมัจฉะ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม: กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทอูเบะ (ประเทศไทย) พบว่า 1) กลุ่มบริษัทมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม ในทุกประเด็น 2) ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านบริษัท ได้แก่ นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนดจากภาครัฐ ผู้นำชุมชนผู้นำท้องถิ่น สถานะเศรษฐกิจ ทศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรมประเพณี และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ปัจจัยนำเข้าที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของพนักงาน เงินทุนและงบประมาณ วิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมองค์การ วิธีการต้นแบบและกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ปัจจัยด้านกระบวนการที่มีผลต่อการดำเนินงานความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ การจัดโครงสร้างการบริหารงาน การสื่อสาร และประสานงาน การจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมงานความรับผิดชอบต่อสังคมและสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 3) ผลที่ผู้ถือหุ้นได้รับจากการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมคือ การลดค่าใช้จ่ายของบริษัท การเพิ่มความสามารถในการขายและการเพิ่มความแข็งแกร่ง และการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน สำหรับผลที่พนักงานได้รับคือ การเป็นสถานที่ทำงานที่ดีและการสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงาน

ศุภิกา สำเภาทอง (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความรู้ และความตระหนักเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ พบว่า ความรู้มีความสัมพันธ์กับความตระหนักเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ คือ ยิ่งผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การมีความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมมากก็จะมีตระหนักเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การที่มีประเภทองค์การที่สังกัดแตกต่างกันมีความรู้และความตระหนักด้านคุณค่าและประโยชน์ของความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีความรู้มากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดองค์การรัฐ ขณะที่ผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดภาครัฐและภาคเอกชนมีความตระหนักในคุณค่า และประโยชน์ของความรับผิดชอบต่อสังคม มากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดองค์การรัฐวิสาหกิจ

Chapple and Moon (2005) ทำการศึกษาข้อมูลจากเว็บไซต์ของการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในเอเชีย 50 บริษัท ใน 7 ประเทศ ได้แก่ อินเดีย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ เกาหลีใต้ และไทย ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะของการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมของเอเชียอยู่ที่ 41% ในขณะที่อังกฤษอยู่ที่ 98% ญี่ปุ่น 96% โดยในเอเชียมีการจัดทำรายงานอยู่ในระดับกลาง และมีการจัดทำรายงานอยู่ที่ 2% ขณะที่ญี่ปุ่นและอังกฤษให้



ความสำคัญในระดับ 90% และ 64% ตามลำดับ และยังพบว่า เอเชียให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อสังคมโดยให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นการผลิต และการจ้างงาน

Steven Brammer, Andrew Millington and Bruce Rayton (2005) ทำการวิจัยเรื่องการสนับสนุนความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจเพื่อความผูกพันขององค์การเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและการรับรู้เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน ในทฤษฎีอัตลักษณ์ทางสังคม โดยเน้นไปที่พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การเกี่ยวกับการรับรู้ของพนักงาน ความยุติธรรมในองค์การและการให้การฝึกอบรมพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและลักษณะของความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าการฝึกอบรมมีผลต่อการดำเนินงานความรับผิดชอบต่อสังคมและเพศชายจะมีผลกระทบความต้องการฝึกอบรมมากกว่าเพศหญิง

Suthisak Kraisornsuthasinee and William (2006) ทำการวิจัย เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์การธุรกิจไทย พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งมีผลต่อองค์การทั้งในระดับนโยบายและวิธีการดำเนินงาน

Mark Chong (2009) ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและเอกลักษณ์องค์การ: ข้อมูลเชิงลึกจากผลสะท้อนจากภัยพิบัติในเอเชียแปซิฟิกเป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงาน DHL ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในการตอบสนองต่อภัยพิบัติของบริษัทที่เกิดสึนามิในเอเชียปี พ.ศ.2547 พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นเรื่องสำคัญในในกลยุทธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของ DHL และเอกลักษณ์ขององค์การกับการสื่อสารภายในมีความสำคัญต่อความสำเร็จของความรับผิดชอบต่อสังคม

Pareena Prayukvong and Matt Olsen (2010) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจในประเทศไทย และบทบาทอาสาสมัคร เป็นการศึกษาเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์จากเจ้าหน้าที่ข้าราชการไทย และเจ้าหน้าที่องค์การสนับสนุน พบว่า ปัจจุบันธุรกิจจัดทำเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมในรูปแบบการทำกิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อประชาสัมพันธ์สร้างชื่อเสียงเป็นเพียงกลยุทธ์การตลาดเท่านั้น แต่กระแสนการพัฒนาในระดับโลกนั้น มุ่งไปที่การพัฒนาการทำการรับผิดชอบต่อสังคมให้เป็นเครื่องมือการพัฒนาที่จะนำไปสู่การสร้างความสำเร็จที่มิใช่เพียงแต่ธุรกิจเท่านั้นแต่เป็นการสร้างคุณค่าทางสังคมที่ธุรกิจมีต่อชุมชนและสังคมเพื่อให้เท่าทันกระแสการพัฒนา ธุรกิจจำเป็นต้องทำความเข้าใจหาวิธีการอย่างบูรณาการในการดำเนินธุรกิจโดยทั่วไป ข้อจำกัดสำหรับรัฐบาลไทยต่อการพัฒนาในประเทศไทยก็คือไม่ปรากฏหน่วยงานราชการไทยใดที่จะทำหน้าที่เป็นหน่วยงานประสานงานกลางที่จะประสานความร่วมมือในการประสานการส่งเสริมที่กระแสนการพัฒนาเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาอาสาสมัครในประเทศไทยมีแนวโน้มที่ดีต่อแนวทางการพัฒนาของ UNDP และแนวทางการส่งเสริมเรื่องอาสาสมัครของ UNV และการรับรู้เรื่องหลักการสัญญาโลกแห่งสหประชาชาติ ในประเทศไทย ยังไม่มากนักและมีข้อเสนอแนะมุ่งพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมให้เป็นเครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รณรงค์กลไกทางกฎข้อบังคับทางกฎหมายหรือในระดับระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่จะผลักดันให้บริษัทหันมาทำเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งพัฒนาแรงจูงใจให้ธุรกิจหันมาทำด้วยความสมัครใจมากขึ้นส่งเสริมไปในแนวทางที่จะเกิด



การผสมผสานทรัพยากรสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องประเทศไทยก็จะพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนได้รวดเร็ว

Katerina Nicolopoulou (2011) ทำการศึกษาเรื่อง กรอบทฤษฎีสำหรับการถ่ายโอนความรู้ในด้านการรับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืน พบว่า กระบวนการมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการถ่ายทอดความรู้เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นส่วนสนับสนุนการถ่ายโอนความรู้



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การทดสอบเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 158 บริษัท รวมพนักงาน 212,931 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2554)

##### 1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณจำนวนทั้งหมดของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 212,931 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง  
N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา  
e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้

$$\begin{aligned} \text{ดังนั้น } n &= \frac{212,931}{1 + [212,931 \times (0.05)^2]} \\ &= 399.25 \end{aligned}$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการเก็บแบบสอบถามรวมทั้งหมด 400 คน

### 1.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประชากร และคัดเลือกบริษัท เอ็นโอเคพีรีซัน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เอ็นเอ็มบี - มินิแบ ไทย จำกัด เนื่องจากเป็นบริษัทที่ดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและได้รับรางวัล CSR - DIW จากกรมโรงงานอุตสาหกรรมเพียง 2 บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**ขั้นตอนที่ 2** สุ่มจำนวนพนักงาน จัดแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ตามบริษัท โดยการสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling)

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

บริษัท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
บริษัทเอ็นโอเค พีรีซัน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด	1,554	200
บริษัทเอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด (โรงงานบางปะอิน)	15,826	200
รวม	17,380	400

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่ง แผนกที่สังกัด และอายุงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การเข้าฝึกอบรม การได้รับข่าวสาร การเข้าร่วมกิจกรรม การเป็นสมาชิกกลุ่ม และประโยชน์ที่ได้รับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 29 ข้อ แบ่งออกเป็น

- 3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 5 ข้อ
- 3.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม จำนวน 7 ข้อ
- 3.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ จำนวน 11 ข้อ
- 3.4 การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล จำนวน 6 ข้อ

สำหรับการให้คะแนน เป็นลักษณะที่เป็นมาตราส่วน ใช้มาตรวัดแบบ  
ประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีการวัด 4 ระดับ (บุญธรรมกิจปริดาปริสุทธ์, 2524: 165) คือ

มีส่วนร่วมมากที่สุด	มีระดับคะแนน 4	คะแนน
มีส่วนร่วมมาก	มีระดับคะแนน 3	คะแนน
มีส่วนร่วมน้อย	มีระดับคะแนน 2	คะแนน
มีส่วนร่วมน้อยที่สุด	มีระดับคะแนน 1	คะแนน

การแปลความหมายคะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับน้อย ปานกลาง และ  
มาก โดยมีเกณฑ์การพิจารณาจากสูตรดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} = \frac{4-1}{3} = 1.00$$

กำหนดระดับการมีส่วนร่วมตามระดับคะแนน ดังนี้

ระดับการมีส่วนร่วม	ระดับค่าเฉลี่ย
มาก	3.01 – 4.00
ปานกลาง	2.01 – 3.00
น้อย	1.00 – 2.00

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการมีส่วนร่วม  
ของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

### 3. การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น  
(Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

**3.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity)** ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก  
การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและข้อมูลที่เกี่ยวข้องไปเสนอกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบ  
ความถูกต้อง เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมาย  
และสอดคล้องกับการวิจัยหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงและแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการ  
ตรวจสอบแล้วมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (ดังรายนามตามภาคผนวก ข) ทำการตรวจสอบโดย  
การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item – objective  
Congruence: IOC) ได้ค่า IOC = 0.88 (ดังรายละเอียดตามภาคผนวก ค) โดยผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า  
IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 (ลิตดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์ 2547: 145-146)  
พร้อมกับปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งก่อนนำไปใช้ทดลอง

**3.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability)** ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดสอบ (Try out) กับพนักงานบริษัทเอ็นโอเค พรินซ์ชั่น คอมพิวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ราย แล้วนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชานิประศาสน์ 2547: 149) สำหรับกรณีที่คำถามมี 2 คำตอบขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  $\alpha = 0.9738$  ซึ่งได้ค่า  $\alpha$  ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ให้พนักงานบริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ชั่น คอมพิวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด จำนวน 400 คน ตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปที่พนักงานและเก็บคืนในภายหลัง เมื่อได้ครบตามจำนวนผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม แล้วจึงรวบรวมให้ครบตามจำนวนก่อนนำมาวิเคราะห์หาข้อสรุปต่อไป

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังนี้

**5.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)** ใช้ในการนำเสนอและอธิบายข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วม

**5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)** ในการอธิบายระดับการมีส่วนร่วม ประกอบไปด้วย ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินกิจกรรม ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล

**5.3 การทดสอบค่าที (t-test)** แบบ Independent t-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วมที่มีตัวแปร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

**5.4 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)** ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วมที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD (Fisher's Least - Significant Different) ของ R.A. Fisher

**5.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน** ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างประโยชน์ที่ได้รับกับการมีส่วนร่วม คำนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คือ ที่ระดับ 0.05



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่ง แผนกที่สังกัด และอายุงาน นำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การเข้าฝึกอบรม CSR การได้รับข่าวสาร การเข้าร่วมกิจกรรม การเป็นสมาชิกกลุ่ม และประโยชน์ที่ได้รับ นำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายระดับการมีส่วนร่วม

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test, F-test แบบ One-way Analysis of Variance (ANOVA) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของพนักงาน

## ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการนำเสนอและอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่ง แผนกที่สังกัด และอายุงานโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (400 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>เพศ</b>		
ชาย	147	36.75
หญิง	253	63.25
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	4	1.00
21 -30 ปี	156	39.00
31 -40 ปี	159	39.75
41 -50 ปี	80	20.00
51 -60 ปี	1	0.25
<b>ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาตอนต้น	31	7.75
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	126	31.50
อนุปริญญา /ปวส.	99	24.75
ปริญญาตรี	127	31.75
ปริญญาโท	17	4.25
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	212	53.00
สมรส	177	44.25
หม้าย/หย่าร้าง	11	2.75
<b>รายได้</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	68	17.00
10,001 – 20,000 บาท	174	43.50
20,001 – 30,000 บาท	103	25.75
30,001 – 40,000 บาท	31	7.75
40,001 – 50,000 บาท	10	2.50
50,001 บาท ขึ้นไป	14	3.50

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (400 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>ตำแหน่ง</b>		
ระดับปฏิบัติการ	138	34.50
ระดับช่วยบังคับบัญชา/หัวหน้างาน	238	59.50
ระดับผู้บริหาร	24	6.00
<b>แผนกที่สังกัด</b>		
แผนกการผลิต	136	34.00
แผนกประกันคุณภาพ	94	23.50
แผนกวิศวกรรมการผลิต	126	31.50
แผนกบริหาร/สำนักงาน	44	11.00
<b>อายุงาน</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	32	8.00
2 - 4 ปี	127	31.75
5 - 7 ปี	61	15.25
8 - 10 ปี	36	9.00
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	144	36.00

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.25 หรือ 253 คน และมีเพศชายเพียงร้อยละ 36.75 เท่านั้น

อายุ พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 39.75 รองลงมาในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก คือกลุ่มอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ร้อยละ 39.0 กลุ่มอายุที่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีเพียง 4 คน หรือร้อยละ 1.0 และกลุ่มที่มีน้อยที่สุดคือ กลุ่มที่อายุระหว่าง 51- 60 ปี มีเพียงร้อยละ 0.3

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 31.75 รองลงมาในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคือ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 31.50 และ 24.75 ตามลำดับ ส่วนการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและปริญญาโท มีเป็นส่วนน้อย เพียงร้อยละ 7.9 และ 4.3 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ร้อยละ 53.0 พนักงานอยู่ในสถานภาพโสด รองลงมาคือ ร้อยละ 44.25 สมรสแล้ว และน้อยที่สุดคือ หย่าและหม้ายมีเพียงร้อยละ 2.75 เท่านั้น

รายได้พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมาคือ ร้อยละ 25.75 มีรายได้ระหว่าง 20,001–30,000 บาท ส่วนกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท, 50,001 ขึ้นไป และ 40,001 - 50,000 บาท มีสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก คือ ร้อยละ 17.0, 7.75, 3.5 และ 2.5 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับช่วยบังคับบัญชา/หัวหน้างาน คือ ร้อยละ 59.5 รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 34.50 และระดับผู้บริหาร ร้อยละ 6.0

แผนกที่สังกัดกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในแผนกการผลิต สัดส่วนร้อยละ 34.0 รองลงมาคือ แผนกวิศวกรรมการผลิต ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 31.5 แผนกประกันคุณภาพ และแผนกบริหาร/สำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และ 11.0 ตามลำดับ

อายุงาน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างจะมีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาคือ กลุ่มอายุงาน 2 - 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 ส่วนกลุ่มอายุงาน 5- 7 ปี กลุ่มอายุงานระหว่าง 8 - 10 ปี และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีร้อยละ 15.25, 9.0 และ 8.0 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการนำเสนอข้อมูลปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การเข้าฝึกอบรม การได้รับข่าวสาร การเข้าร่วมกิจกรรม การเป็นสมาชิกกลุ่ม นำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนประโยชน์ที่ได้รับ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วม

ปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วม	จำนวน (400 คน)	ร้อยละ (100.00)
การเข้าฝึกอบรม CSR ของบริษัท		
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	180	45.00
เคยเข้ารับการฝึกอบรม 1 ครั้ง	175	43.75
เคยเข้ารับการฝึกอบรม 2-3 ครั้ง	34	8.50
เคยได้รับการฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้ง	11	2.75
แหล่งที่ได้รับข่าวสาร*		
วารสารของบริษัท	324	81.00
บอร์ดประชาสัมพันธ์	317	79.25
เสียงตามสาย	148	37.00
หัวหน้างาน/เจ้าหน้าที่ CSR	239	59.75
เพื่อนร่วมงาน	219	54.75

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วม	จำนวน (400 คน)	ร้อยละ (100.00)
ความถี่ในการได้รับข่าวสาร		
เป็นประจำ	71	17.75
เป็นบางครั้ง (2-3 เดือน/ครั้ง)	141	35.25
นานๆ ครั้ง (มากกว่า 3 เดือนครั้ง)	147	36.75
ไม่เคยได้รับเลย	41	10.25
การเข้าร่วมกิจกรรม CSR		
ไม่เคยเข้าร่วม	226	56.50
เคย 1 ครั้ง	96	24.00
เคย 2 ครั้ง	25	6.25
เคย 3 ครั้ง	6	1.50
เคยมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป	27	6.75
การเป็นสมาชิกกลุ่มกิจกรรมที่เกี่ยวกับ CSR ภายในบริษัท		
เคย	122	30.50
ไม่เคย	278	69.50

\* ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ

จากตารางที่ 4.2 สามารถอธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

การเข้าฝึกอบรม ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างไม่เคยได้รับการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ร้อยละ 43.75 เคยเข้ารับการฝึกอบรม 1 ครั้ง และเคยเข้ารับการฝึกอบรม 2 - 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 8.5 และมีเพียงร้อยละ 2.75 ที่เคยได้รับการฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป

การได้รับข่าวสาร

1. แหล่งที่ได้รับข่าวสาร ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างจะได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทจากวารสาร และบอร์ดประชาสัมพันธ์ของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 81.0 และ 79.25 ตามลำดับ รองลงมาคือ ร้อยละ 59.75, 54.75 และ 37.00 ได้รับข่าวสารจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และเสียงตามสายน้อยที่สุด

2. ความถี่ในการได้รับข่าวสาร ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารนานๆ ครั้งหรือมากกว่า 3 เดือนต่อครั้ง คิดเป็นร้อยละ 36.75 รองลงมาในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 35.25 ได้รับข่าวสารบ้างเป็นบางครั้งหรือ 2-3 ครั้งต่อเดือน ได้รับข่าวสารเป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ 17.75 มีเพียงร้อยละ 10.25 ที่ไม่เคยได้รับข่าวสารเลย



การเข้าร่วมกิจกรรม มีพนักงานเพียงร้อยละ 6.8 และ 5.0 ที่เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป และเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง ในขณะที่ส่วนใหญ่ไม่เคยร่วมกิจกรรมเลยสูงถึงร้อยละ 56.5 รองลงมาเคยเข้าร่วมกิจกรรม 1 ครั้ง คือ ร้อยละ 24.0

การเป็นสมาชิกกลุ่มจากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 69.5 ไม่เคยเป็นสมาชิกกลุ่มกิจกรรมในบริษัท มีเพียงร้อยละ 30.5 ที่เคยเป็นสมาชิกกลุ่มกิจกรรมในบริษัท

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม CSR

ประโยชน์ที่ได้รับ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประโยชน์ที่ ได้รับ
มีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถ	2.02	0.909	ปานกลาง
มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้และรู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้น	2.08	0.915	ปานกลาง
ได้รับความไว้วางใจและนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	2.04	0.876	ปานกลาง
ทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำประโยชน์แก่องค์กรและสังคม	2.27	0.987	ปานกลาง
มีประโยชน์ต่อบริษัททั้งทางตรงและทางอ้อม	2.80	0.906	ปานกลาง
รวม	2.24	0.774	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเห็นประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานเห็นว่าการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีประโยชน์ต่อบริษัททั้งทางตรงและทางอ้อมสูงที่สุด

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าอยู่ที่ 0.774 สำหรับภาพรวมแสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมค่อนข้างแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากเข้าร่วมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันค่อนข้างสูง ที่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.876 - 0.987

### ตอนที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

เป็นการนำเสนอระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็นด้านการตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การรับผลประโยชน์ และการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล นำเสนอในรูปตารางโดยใช้สถิติพหุ (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายระดับการมีส่วนร่วมดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับการมี ส่วนร่วม
ด้านการตัดสินใจ	1.74	0.760	น้อย
ด้านการดำเนินกิจกรรม	1.98	0.767	น้อย
ด้านการรับผลประโยชน์	2.30	0.774	ปานกลาง
ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล	1.82	0.732	น้อย
รวม	2.03	0.665	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการรับผลประโยชน์มีระดับการมีส่วนร่วมสูงที่สุดในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 ส่วนด้านการดำเนินกิจกรรม ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และด้านการตัดสินใจมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98, 1.82 และ 1.74 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ที่ 0.665 สำหรับภาพรวมแสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมค่อนข้างแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน ที่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.732-0.774

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับการมี ส่วนร่วม
1. ท่านเคยเป็นตัวแทนของแผนกในการเข้าร่วมวางแผนกำหนดกิจกรรม CSR	1.79	0.895	น้อย
2. ท่านเคยเข้าร่วมกำหนดแผนปฏิบัติงาน CSR	1.73	0.859	น้อย
3. ท่านได้เข้าร่วมประชุมด้วยเสมอ เมื่อมีการประชุมคณะกรรมการ CSR	1.67	0.814	น้อย
4. ท่านเคยให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน CSR	1.69	0.819	น้อย
5. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการดำเนินงาน CSR	1.85	0.903	น้อย
รวม	1.74	0.760	น้อย

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจของพนักงานอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกอยู่ในระดับน้อย โดยที่บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการดำเนินงาน CSR อยู่ในระดับสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 1.85 รองลงมาคือการเป็นตัวแทนของแผนกในการเข้าร่วมวางแผนกำหนดกิจกรรม CSR การเข้าร่วมกำหนดแผนปฏิบัติงาน CSR และการให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน CSR ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79, 1.73 และ 1.69 ตามลำดับ และการเข้าร่วมประชุมด้วยเสมอ เมื่อมีการประชุมคณะกรรมการ CSR น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.67

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.814 -0.903 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกระจายตัวค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วมด้านการดำเนินกิจกรรม

การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินกิจกรรม	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับการมี ส่วนร่วม
6. ท่านได้รับมอบหมายให้มีส่วนช่วยในการดำเนินงาน CSR ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของบริษัท	1.97	0.940	น้อย
7. ท่านคิดว่าตัวเองมีส่วนร่วมสนับสนุนในการดำเนินงาน CSR ตามนโยบายที่วางไว้	2.09	0.925	ปานกลาง
8. ท่านให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม CSR ในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ	2.06	0.903	ปานกลาง
9. ท่านมีโอกาสแสดงออกอย่างเต็มที่ในการดำเนินงาน CSR	1.90	0.881	น้อย
10. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการรณรงค์และสร้างความตระหนักในการดำเนินงาน CSR	2.11	0.924	ปานกลาง
11. ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อนพนักงานในการดำเนินงาน CSR	1.85	0.842	น้อย
12. ท่านได้รับการฝึกอบรมหรือได้รับความรู้เกี่ยวกับ CSR จากหัวหน้าหรือจากบริษัท	1.88	0.855	น้อย
รวม	1.98	0.767	น้อย

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินกิจกรรมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทอยู่ในระดับน้อยที่ค่าเฉลี่ย 1.98 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การมีส่วนร่วมในการรณรงค์และสร้างความตระหนักในการดำเนินงาน CSR การคิดว่าตัวเองมีส่วนร่วมสนับสนุนในการดำเนินงาน CSR ตามนโยบายที่วางไว้ และความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม CSR ในบริษัทอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11, 2.09 และ 2.06 ตามลำดับ ส่วนการได้รับมอบหมายให้มีส่วนช่วยในการดำเนินงาน CSR ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของบริษัท การมีโอกาสแสดงออกอย่างเต็มที่ในการดำเนินงาน CSR การได้รับการฝึกอบรมหรือได้รับความรู้เกี่ยวกับ CSR จากหัวหน้าหรือจากบริษัท และการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อนพนักงานในการดำเนินงาน CSR อยู่ในระดับน้อย

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.881-0.940 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมด้านการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกระจายตัวค่อนข้างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วมด้านการรับผลประโยชน์

การมีส่วนร่วมด้านการรับผลประโยชน์	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับการมี ส่วนร่วม
13. ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการ ดำเนินงาน CSR ปัจจุบันเหมาะสมอยู่แล้ว	2.05	0.847	ปานกลาง
14. ผู้นำและพนักงานในระดับอื่นของบริษัท มีส่วนกระตุ้นทำให้ท่านอยากมีส่วนร่วม ในการดำเนิน CSR	2.03	0.859	ปานกลาง
15. ท่านเห็นด้วยว่าการดำเนินงาน CSR จะบรรลุ สำเร็จได้ พนักงานจะต้องให้ความร่วมมือ ทั้งองค์การ	2.61	1.051	ปานกลาง
16. การอุทิศเวลาในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ ในการดำเนินงาน CSR	2.29	0.901	ปานกลาง
17. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อการดำเนินงาน CSR ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม	2.55	1.000	ปานกลาง
18. การที่บริษัทได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก ในการดำเนินงาน CSR ทำให้บริษัทได้รับความ เชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปมากขึ้น ซึ่งเป็นผลดีกับบริษัท	2.64	1.067	ปานกลาง
19. ท่านมีความรู้มากขึ้นจากการเข้าร่วม กิจกรรม CSR	2.12	0.907	ปานกลาง
20. การดำเนินงาน CSR ทำให้เกิดความร่วมมือ ของพนักงาน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนา บริษัท และสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	2.36	0.963	ปานกลาง
21. ท่านมีโอกาสรู้จักเพื่อนร่วมงานในบริษัทมากขึ้น จากการเข้าร่วมกิจกรรม CSR	2.11	0.925	ปานกลาง
22. ท่านมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น จากการเข้าร่วมกิจกรรม CSR	2.31	0.965	ปานกลาง
23. ท่านต้องการชักชวนเพื่อนร่วมงานหรือบุคคล อื่นให้เห็นประโยชน์ในการเข้าร่วมกิจกรรม CSR	2.29	0.967	ปานกลาง
รวม	2.30	0.774	ปานกลาง



จากตารางที่ 4.7 พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการรับผลประโยชน์ของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานเห็นด้วยว่าการที่บริษัทได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอกในการดำเนินงาน CSR ทำให้บริษัทได้รับความเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปมากขึ้น ซึ่งเป็นผลดีกับบริษัทสูงที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 รองลงมาคือ ท่านเห็นด้วยว่าการดำเนินงาน CSR จะบรรลุสำเร็จได้ พนักงานจะต้องให้ความร่วมมือทั้งองค์กร และการดำเนินงาน CSR ทำให้เกิดความร่วมมือของพนักงาน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาบริษัท และสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.847-1.067 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมด้านการรับผลประโยชน์ในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกระจายตัวค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วมด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล

การมีส่วนร่วมด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับการมี ส่วนร่วม
24. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงาน CSR	1.78	0.810	น้อย
25. ในบริษัทมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างชัดเจน	2.07	0.950	ปานกลาง
26. ท่านได้นำปัญหาหรืออุปสรรคที่พบเห็นในการ ดำเนินกิจกรรมในบริษัทมารายงานหรือชี้แจงให้ หัวหน้าหรือเจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อนำไปปรับปรุง	1.84	0.828	น้อย
27. ท่านเคยร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อประเมิน ผลสำเร็จของกิจกรรม CSR ที่จัดขึ้น	1.75	0.823	น้อย
28. ท่านมีส่วนร่วมสำรวจความต้องการของ พนักงานที่จะเข้าร่วมกิจกรรม CSR	1.74	0.823	น้อย
29. ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจความพึงพอใจ ของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงาน CSR ของบริษัท	1.75	0.817	น้อย
รวม	1.82	0.732	น้อย

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย ยกเว้นบริษัทมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 ส่วนการนำปัญหาหรืออุปสรรคที่พบเห็นในการดำเนินกิจกรรมในบริษัทมารายงาน

หรือชี้แจงให้หัวหน้าหรือเจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อนำไปปรับปรุง การมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงาน CSR การร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อประเมินผลสำเร็จของกิจกรรม CSR ที่จัดขึ้น การมีส่วนร่วมในการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงาน CSR ของบริษัทและการมีส่วนร่วมสำรวจความต้องการของพนักงานที่จะเข้าร่วมกิจกรรม CSR อยู่ในระดับน้อย

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้น จะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.810–0.950 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นมีระดับการมีส่วนร่วมด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกระจายตัวค่อนข้างสูง

#### ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วมกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 ตามสมมติฐาน ดังนี้

##### สมมติฐานที่ 1

พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในระดับสูง

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับการมี ส่วนร่วม
ด้านการตัดสินใจ	1.74	0.760	น้อย
ด้านการดำเนินกิจกรรม	1.98	0.767	น้อย
ด้านการรับผลประโยชน์	2.30	0.774	ปานกลาง
ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล	1.82	0.732	น้อย
รวม	2.03	0.665	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## สมมติฐานที่ 2

พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 2.1

พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วม	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D	t	Sig
ด้านการตัดสินใจ	ชาย	147	1.8109	0.77026	1.321	0.187
	หญิง	253	1.7067	0.75414		
ด้านการดำเนินกิจกรรม	ชาย	147	1.9852	0.76788	0.076	0.940
	หญิง	253	1.9791	0.76856		
ด้านการรับผลประโยชน์	ชาย	147	2.2594	0.79326	-0.882	0.378
	หญิง	253	2.3303	0.76446		
ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ชาย	147	1.8604	0.73834	0.808	0.420
	หญิง	253	1.7990	0.72928		
รวม	ชาย	147	2.0333	0.68435	0.077	0.938
	หญิง	253	2.0280	0.65551		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เพศที่ต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สมมติฐานที่ 2.2

พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมจำแนกตามอายุ

การมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	8.675	2	4.338	7.747	0.001*
	ภายในกลุ่ม	222.275	397	0.560		
	รวม	230.950	399			
ด้านการดำเนินกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	6.436	2	3.218	5.591	0.004*
	ภายในกลุ่ม	228.507	397	0.576		
	รวม	234.943	399			
ด้านการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	.249	2	0.125	.207	0.813
	ภายในกลุ่ม	239.362	397	0.603		
	รวม	239.611	399			
ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	3.775	2	1.888	3.565	0.029*
	ภายในกลุ่ม	210.192	397	0.529		
	รวม	213.968	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.837	2	1.418	3.239	0.040*
	ภายในกลุ่ม	173.825	397	0.438		
	รวม	176.662	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม และการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ LSD ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่		
		< 30 ปี	31 -40 ปี	> 41 ปี
<b>ด้านการตัดสินใจ</b>				
ต่ำกว่า 30 ปี	1.91		0.008*	0.000*
31 - 40 ปี	1.68			0.128
41 ปี ขึ้นไป	1.53			
<b>ด้านการดำเนินงาน</b>				
ต่ำกว่า 30 ปี	2.13		0.006*	0.004*
31 - 40 ปี	1.90			0.540
41 ปี ขึ้นไป	1.83			
<b>ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล</b>				
ต่ำกว่า 30 ปี	1.92		0.157	0.009*
31 - 40 ปี	1.80			0.140
41 ปี ขึ้นไป	1.65			
<b>รวม</b>				
ต่ำกว่า 30 ปี	2.12		0.076	0.017*
31 - 40 ปี	1.99			0.356
41 ปี ขึ้นไป	1.91			

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ในภาพรวม

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจและด้านการดำเนินงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 พนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการมีส่วนร่วมมากกว่ากลุ่มอื่น ส่วนการมีส่วนร่วมด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป



### สมมติฐานที่ 2.3

พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	8.244	4	2.061	3.655	0.006*
	ภายในกลุ่ม	222.706	395	0.564		
	รวม	230.950	399			
ด้านการดำเนินกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	10.167	4	2.542	4.467	0.002*
	ภายในกลุ่ม	224.776	395	0.569		
	รวม	234.943	399			
ด้านการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	19.617	4	4.904	8.806	0.000*
	ภายในกลุ่ม	219.994	395	0.557		
	รวม	239.611	399			
ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	7.072	4	1.768	3.375	0.010*
	ภายในกลุ่ม	206.895	395	0.524		
	รวม	213.968	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	11.698	4	2.925	7.003	0.000*
	ภายในกลุ่ม	164.964	395	0.418		
	รวม	176.662	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันทุกด้านทั้งด้านการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		ม.ต้น	ม.ปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญา ตรี	ปริญญา โท
<b>ด้านการตัดสินใจ</b>						
มัธยมศึกษาตอนต้น	1.36		0.030*	0.020*	0.001*	0.007*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	1.68			0.734	0.043*	0.139
อนุปริญญา/ปวส.	1.72				0.119	0.200
ปริญญาตรี	1.88					0.620
ปริญญาโท	1.97					
<b>ด้านการดำเนินงาน</b>						
มัธยมศึกษาตอนต้น	1.64		0.073	0.085	0.001*	0.002*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	1.91			0.973	0.017*	0.027*
อนุปริญญา/ปวส.	1.90				0.023*	0.029*
ปริญญาตรี	2.14					0.297
ปริญญาโท	2.34					
<b>ด้านการรับผลประโยชน์</b>						
มัธยมศึกษาตอนต้น	1.95		0.077	0.241	0.000*	0.000*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.21			0.397	0.001*	0.002*
อนุปริญญา/ปวส.	2.13				0.000*	0.000*
ปริญญาตรี	2.54					0.145
ปริญญาโท	2.82					
<b>ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล</b>						
มัธยมศึกษาตอนต้น	1.54		0.152	0.135	0.002*	0.084*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	1.75			0.877	0.009*	0.364
อนุปริญญา/ปวส.	1.76				0.877	0.022*
ปริญญาตรี	1.98					0.415
ปริญญาโท	1.92					
<b>รวม</b>						
มัธยมศึกษาตอนต้น	1.68		0.040*	0.069	0.000*	0.000*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	1.95			0.786	0.001*	0.012*
อนุปริญญา/ปวส.	1.93				0.001*	0.009*
ปริญญาตรี	2.21					0.343
ปริญญาโท	2.37					

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ปริญญาตรีและปริญญาโท ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับอนุปริญญา/ปวส. มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจะมีระดับการมีส่วนร่วมต่ำที่สุด

การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท

การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงานและการรับผลประโยชน์ในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

การมีส่วนร่วมด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทจะมีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และอนุปริญญา/ปวส.

#### สมมติฐานที่ 2.4

พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามสถานภาพสมรส

การมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.645	2	0.323	0.556	0.574
	ภายในกลุ่ม	230.305	397	0.580		
	รวม	230.950	399			
ด้านการดำเนินกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.463	2	1.231	2.103	0.123
	ภายในกลุ่ม	232.481	397	0.586		
	รวม	234.943	399			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

การมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	0.049	2	0.024	0.041	0.960
	ภายในกลุ่ม	239.562	397	0.603		
	รวม	239.611	399			
ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2.538	2	1.269	2.383	0.094
	ภายในกลุ่ม	211.430	397	0.533		
	รวม	213.968	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.855	2	0.428	0.965	0.382
	ภายในกลุ่ม	175.807	397	0.443		
	รวม	176.662	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สมมติฐานที่ 2.5

พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามรายได้

การมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.966	5	0.393	0.677	0.641
	ภายในกลุ่ม	228.984	394	0.581		
	รวม	230.950	399			
ด้านการดำเนินกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	5.867	5	1.173	2.018	0.075
	ภายในกลุ่ม	229.077	394	0.581		
	รวม	234.943	399			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	14.539	5	2.908	5.090	0.000*
	ภายในกลุ่ม	225.072	394	0.571		
	รวม	239.611	399			
ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2.951	5	0.590	1.102	0.359
	ภายในกลุ่ม	211.016	394	0.536		
	รวม	213.968	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.019	5	1.204	2.779	0.018*
	ภายในกลุ่ม	170.643	394	0.433		
	รวม	176.662	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับผลประโยชน์มีส่วนร่วมแตกต่างกัน ส่วนด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินกิจกรรม และด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล มีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ LSD ดังตารางที่ 4.17



ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่					
		ต่ำกว่า 10,000	10,001 – 20,000	20,001 – 30,000	30,001– 40,000	40,001– 50,000	50,001 ขึ้นไป
ด้านการรับผลประโยชน์							
ต่ำกว่า 10,000 บาท	1.96		0.001*	0.001*	0.000*	0.875	0.048*
10,001 – 20,000 บาท	2.32			0.643	0.009*	0.195	0.701
20,001 – 30,000 บาท	2.37				0.026*	0.148	0.863
30,001 – 40,000 บาท	2.71					0.010*	0.206
40,001 – 50,000 บาท	2.01						0.202
50,001 บาท ขึ้นไป	2.41						
รวม							
ต่ำกว่า 10,000 บาท	1.82		0.013*	0.022*	0.002*	0.511	0.297
10,001 – 20,000 บาท	2.06			0.993	0.115	0.075	0.856
20,001 – 30,000 บาท	2.06				0.135	0.080	0.856
30,001 – 40,000 บาท	2.26					0.015*	0.266
40,001 – 50,000 บาท	1.68						0.202
50,001 บาท ขึ้นไป	2.03						

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท และ 30,001 - 40,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 40,001-50,000 บาท การมีส่วนร่วมด้านการรับผลประโยชน์ในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท, 20,001-40,000 บาท, 30,001-40,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไป พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท, 20,001 - 40,000 บาท และ 40,001 - 50,000 บาท

### สมมติฐานที่ 2.6

พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามตำแหน่งงาน

การมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.015	2	1.007	1.747	0.176
	ภายในกลุ่ม	228.935	397	0.577		
	รวม	230.950	399			
ด้านการดำเนินกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	5.254	2	2.627	4.540	0.011*
	ภายในกลุ่ม	229.690	397	0.579		
	รวม	234.943	399			
ด้านการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	18.708	2	9.354	16.811	0.000*
	ภายในกลุ่ม	220.903	397	0.556		
	รวม	239.611	399			
ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	5.227	2	2.614	4.971	0.007*
	ภายในกลุ่ม	208.740	397	0.526		
	รวม	213.968	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.145	2	4.072	9.594	0.000*
	ภายในกลุ่ม	168.517	397	0.424		
	รวม	176.662	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ LSD ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่จำแนก ตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่		
		ปฏิบัติการ	ช่วยบังคับบัญชา/ หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
<b>ด้านการดำเนินงาน</b>				
ระดับปฏิบัติการ	1.83		0.008*	0.033*
ระดับช่วยบังคับบัญชา/หัวหน้างาน	2.04			0.381
ระดับบริหาร	2.19			
<b>ด้านการรับผลประโยชน์</b>				
ระดับปฏิบัติการ	2.01		0.000*	0.000*
ระดับช่วยบังคับบัญชา/หัวหน้างาน	2.44			0.326
ระดับบริหาร	2.60			
<b>ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล</b>				
ระดับปฏิบัติการ	1.66		0.003*	0.047*
ระดับช่วยบังคับบัญชา/หัวหน้างาน	1.89			0.558
ระดับบริหาร	1.98			
<b>รวม</b>				
ระดับปฏิบัติการ	1.83		0.000*	0.003*
ระดับช่วยบังคับบัญชา/หัวหน้างาน	2.11			0.269
ระดับบริหาร	2.27			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานระดับช่วยบังคับบัญชา/หัวหน้างานและพนักงานระดับบริหาร โดยพนักงานระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีการมีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานระดับช่วยบังคับบัญชา/หัวหน้างาน และพนักงานระดับบริหาร ทั้งด้านการดำเนินงาน ด้านการรับผลประโยชน์ ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล โดยพนักงานระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมต่ำที่สุด

### สมมติฐานที่ 2.7

พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามแผนกที่สังกัด

การมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.245	3	0.748	1.296	0.276
	ภายในกลุ่ม	228.705	396	0.578		
	รวม	230.950	399			
ด้านการดำเนินกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.532	3	0.177	0.300	0.826
	ภายในกลุ่ม	234.411	396	0.592		
	รวม	234.943	399			
ด้านการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2.890	3	0.963	1.611	0.186
	ภายในกลุ่ม	236.721	396	0.598		
	รวม	239.611	399			
ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	0.268	3	0.089	0.165	0.920
	ภายในกลุ่ม	213.700	396	0.540		
	รวม	213.968	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.426	3	0.142	0.319	0.812
	ภายในกลุ่ม	176.236	396	0.445		
	รวม	176.662	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งด้านภาพรวม ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินกิจกรรม ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สมมติฐานที่ 2.8

พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามอายุงาน

การมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	18.646	4	4.662	8.673	0.000*
	ภายในกลุ่ม	212.304	395	0.537		
	รวม	230.950	399			
ด้านการดำเนินกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	12.492	4	3.123	5.546	0.000*
	ภายในกลุ่ม	222.451	395	0.563		
	รวม	234.943	399			
ด้านการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	11.620	4	2.905	5.033	0.001*
	ภายในกลุ่ม	227.991	395	0.577		
	รวม	239.611	399			
ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	7.614	4	1.904	3.644	0.006*
	ภายในกลุ่ม	206.353	395	0.522		
	รวม	213.968	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	9.024	4	2.256	5.316	0.000*
	ภายในกลุ่ม	167.638	395	0.424		
	รวม	176.662	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันในทุกด้าน จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD ดังตารางที่ 4.22



ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่จำแนก ตามอายุงาน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		< 1 ปี	2 - 4 ปี	5 - 7 ปี	8 - 10 ปี	>10 ปี
<b>ด้านการตัดสินใจ</b>						
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	1.75		0.294	0.225	0.321	0.042*
2 - 4 ปี	1.90			0.712	0.859	0.000*
5 - 7 ปี	1.95				0.910	0.000*
8 - 10 ปี	1.93					0.001*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	1.46					
<b>ด้านการดำเนินงาน</b>						
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	1.92		0.349	0.118	0.071	0.294
2 - 4 ปี	2.06			0.317	0.178	0.001*
5 - 7 ปี	2.18				0.639	0.000*
8 - 10 ปี	2.25					0.001*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	1.76					
<b>ด้านการรับผลประโยชน์</b>						
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	2.00		0.122	0.009*	0.000*	0.077
2 - 4 ปี	2.23			0.090	0.000*	0.741
5 - 7 ปี	2.43				0.059	0.142
8 - 10 ปี	2.74					0.001*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	2.26					
<b>ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล</b>						
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	1.76		0.444	0.117	0.135	0.492
2 - 4 ปี	1.86			0.220	0.261	0.019*
5 - 7 ปี	2.00				0.920	0.002*
8 - 10 ปี	2.02					0.008*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	1.66					
<b>รวม</b>						
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	1.89		0.187	0.029*	0.005*	0.953
2 - 4 ปี	2.06			0.164	0.026*	0.025*
5 - 7 ปี	2.20				0.332	0.001*
8 - 10 ปี	2.33					0.000*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	1.88					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5 - 7 ปี และ 8 - 10 ปี พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2 - 4 ปี มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 8 -10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในขณะที่พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5 - 7 ปี และ 8 - 10 ปี มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จะมีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2 - 4 ปี, 5 - 7 ปี และ 8 - 10 ปี

การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงานและด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2 - 4 ปี, 5 - 7 ปี และ 8 - 10 ปี

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการรับผลประโยชน์พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5 - 7 ปี และ 8-10 ปี พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 8-10 ปี มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 2-4 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

### **สมมติฐานที่ 3**

พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วมที่ต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่ต่างกัน

#### **สมมติฐานที่ 3.1**

พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีการเข้าฝึกอบรมแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามการเข้าฝึกอบรม

การมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	17.477	3	5.826	10.807	0.000*
	ภายในกลุ่ม	213.473	396	0.539		
	รวม	230.950	399			
ด้านการดำเนินกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	16.467	3	5.489	9.949	0.000*
	ภายในกลุ่ม	218.476	396	0.552		
	รวม	234.943	399			
ด้านการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	6.467	3	2.156	3.662	0.013*
	ภายในกลุ่ม	233.144	396	0.589		
	รวม	239.611	399			
ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	11.761	3	3.920	7.677	0.000*
	ภายในกลุ่ม	202.207	396	0.511		
	รวม	213.968	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	9.330	3	3.110	7.360	0.000*
	ภายในกลุ่ม	167.332	396	0.423		
	รวม	176.662	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งด้านภาพรวม ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินกิจกรรม ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในการมีส่วนร่วม จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่ จำแนกตามการเข้าฝึกอบรม

การเข้าฝึกอบรม	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่			
		ไม่เคย	1 ครั้ง	2-3 ครั้ง	> 3 ครั้ง
<b>ด้านการตัดสินใจ</b>					
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	1.52		0.000*	0.008*	0.001*
เคยเข้ารับการฝึกอบรม 1 ครั้ง	1.90			0.930	0.078
เคยเข้ารับการฝึกอบรม 2-3 ครั้ง	1.89				0.104
เคยได้รับการฝึกอบรม > 3 ครั้ง	2.30				
<b>ด้านการดำเนินกิจกรรม</b>					
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	1.81		0.003*	0.003*	0.000*
เคยเข้ารับการฝึกอบรม 1 ครั้ง	2.05			0.195	0.001*
เคยเข้ารับการฝึกอบรม 2-3 ครั้ง	2.23				0.016*
เคยได้รับการฝึกอบรม > 3 ครั้ง	2.85				
<b>ด้านการรับผลประโยชน์</b>					
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	2.29		0.628	0.484	0.002*
เคยเข้ารับการฝึกอบรม 1 ครั้ง	2.25			0.331	0.001*
เคยเข้ารับการฝึกอบรม 2-3 ครั้ง	2.39				0.018*
เคยได้รับการฝึกอบรม > 3 ครั้ง	3.02				
<b>ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล</b>					
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	1.66		0.003*	0.011*	0.000*
เคยเข้ารับการฝึกอบรม 1 ครั้ง	1.89			0.407	0.006*
เคยเข้ารับการฝึกอบรม 2-3 ครั้ง	2.01				0.043*
เคยได้รับการฝึกอบรม > 3 ครั้ง	2.51				
<b>รวม</b>					
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	1.91		0.024*	0.026*	0.000*
เคยเข้ารับการฝึกอบรม 1 ครั้ง	2.07			0.339	0.001*
เคยเข้ารับการฝึกอบรม 2-3 ครั้ง	2.18				0.012*
เคยได้รับการฝึกอบรม > 3 ครั้ง	2.75				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พนักงานที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่เคยเข้ารับการฝึกอบรม 1 ครั้ง ฝึกอบรม 2-3 ครั้ง และฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้ง พนักงานที่เคยได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง และ 2 – 3 ครั้ง มีส่วนแตกต่างกับพนักงานที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้ง โดยพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้ง มีระดับการมีส่วนร่วมสูงที่สุด

การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า พนักงานที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมมีระดับการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกับพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง 2 – 3 ครั้ง และมากกว่า 3 ครั้ง โดยพนักงานที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมมีระดับการมีส่วนร่วมต่ำที่สุด

การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินกิจกรรมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พนักงานที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่เคยเข้ารับการฝึกอบรม 1 ครั้ง 2-3 ครั้ง และฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้ง โดยพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้ง มีระดับการมีส่วนร่วมสูงที่สุดและพนักงานที่เคยเข้ารับการฝึกอบรม 1 ครั้งและ 2 – 3 ครั้ง มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้ง

การมีส่วนร่วมด้านการรับผลประโยชน์ในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พนักงานที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม เคยเข้ารับการอบรม 1 ครั้ง และ 2 – 3 ครั้ง มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้ง

การมีส่วนร่วมด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่เคยเข้ารับการอบรม 1 ครั้ง และ 2 – 3 ครั้ง และฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้ง โดยพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้ง มีระดับการมีส่วนร่วมสูงที่สุดและพนักงานที่เคยเข้ารับการฝึกอบรม 1 ครั้ง และ 2 – 3 ครั้ง มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้ง





### สมมติฐานที่ 3.2

พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีการได้รับข่าวสารที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามการได้รับข่าวสาร

การมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	7.956	3	2.652	4.710	0.003*
	ภายในกลุ่ม	222.994	396	0.563		
	รวม	230.950	399			
ด้านการดำเนินกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	15.817	3	5.272	9.528	0.000*
	ภายในกลุ่ม	219.126	396	0.553		
	รวม	234.943	399			
ด้านการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	24.769	3	8.256	15.218	0.000*
	ภายในกลุ่ม	214.842	396	0.543		
	รวม	239.611	399			
ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	12.209	3	4.070	7.988	0.000*
	ภายในกลุ่ม	201.759	396	0.509		
	รวม	213.968	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	15.834	3	5.278	12.996	0.000*
	ภายในกลุ่ม	160.828	396	0.406		
	รวม	176.662	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า การได้รับข่าวสารที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในการมีส่วนร่วม จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่ จำแนกตามการได้รับข่าวสาร

การได้รับข่าวสาร	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่			
		เป็นประจำ	เป็นบางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
<b>ด้านการตัดสินใจ</b>					
เป็นประจำ	1.91		0.172	0.107	0.000*
เป็นบางครั้ง	1.76			0.770	0.003*
นานๆ ครั้ง	1.74				0.005*
ไม่เคยได้รับเลย	1.37				
<b>ด้านการดำเนินกิจกรรม</b>					
เป็นประจำ	2.31		0.001*	0.001*	0.000*
เป็นบางครั้ง	1.94			0.730	0.003*
นานๆ ครั้ง	1.97				0.002*
ไม่เคยได้รับเลย	1.55				
<b>ด้านการรับผลประโยชน์</b>					
เป็นประจำ	2.79		0.000*	0.000*	0.000*
เป็นบางครั้ง	2.21			0.510	0.019*
นานๆ ครั้ง	2.26				0.005*
ไม่เคยได้รับเลย	1.90				
<b>ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล</b>					
เป็นประจำ	2.09		0.010*	0.004*	0.000*
เป็นบางครั้ง	1.82			0.737	0.001*
นาน ๆ ครั้ง	1.79				0.002*
ไม่เคยได้รับเลย	1.41				
<b>รวม</b>					
เป็นประจำ	2.38		0.000*	0.000*	0.000*
เป็นบางครั้ง	1.99			0.801	0.001*
นานๆ ครั้ง	2.00				0.001*
ไม่เคยได้รับเลย	1.62				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานที่ได้รับข่าวสารเป็นประจำ มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่ได้รับข่าวสารเป็นบางครั้ง นานๆ ครั้ง และไม่เคยเลย โดยพนักงานที่ได้รับข่าวสารเป็นประจำจะมีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด และพนักงานที่ได้รับข่าวสารเป็นบางครั้งและนานๆ ครั้งมีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่ไม่เคยได้รับข่าวสารเลย

การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพบว่า พนักงานที่ไม่เคยได้รับข่าวสารเลย มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่ได้รับข่าวสารเป็นประจำ เป็นบางครั้ง และนานๆ ครั้ง โดยพนักงานที่ได้รับข่าวสารเป็นประจำมีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด

การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล ในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าพนักงานที่ไม่เคยได้รับข่าวสารเลย มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่ได้รับข่าวสารเป็นประจำ เป็นบางครั้ง และนานๆ ครั้ง โดยพนักงานที่ได้รับข่าวสารเป็นประจำจะมีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุดและพนักงานที่ได้รับข่าวสารเป็นบางครั้ง และนานๆ ครั้งมีส่วนร่วมที่แตกต่างกับพนักงานที่ไม่เคยได้รับข่าวสารเลย

### สมมติฐานที่ 3.3

พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีจำนวนการเข้าร่วมกิจกรรมแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามจำนวนการเข้าร่วมกิจกรรม

การมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	47.110	5	9.422	20.193	0.000*
	ภายในกลุ่ม	183.840	394	0.467		
	รวม	230.950	399			
ด้านการดำเนินกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	50.373	5	10.075	21.506	0.000*
	ภายในกลุ่ม	184.570	394	0.468		
	รวม	234.943	399			
ด้านการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	27.560	5	5.512	10.241	0.000*
	ภายในกลุ่ม	212.052	394	0.538		
	รวม	239.611	399			
ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	40.533	5	8.107	18.416	0.005*
	ภายในกลุ่ม	173.434	394	0.440		
	รวม	213.968	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	36.473	5	7.295	20.501	0.000*
	ภายในกลุ่ม	140.189	394	0.356		
	รวม	176.662	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานที่มีจำนวนการเข้าร่วมกิจกรรมที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งด้านภาพรวม ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินกิจกรรม ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ LSD ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่ จำแนกตามจำนวนการเข้าร่วมกิจกรรม

รายได้	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่					ทุกครั้ง
		ไม่เคยเข้าร่วม	1 ครั้ง	2 ครั้ง	3 ครั้ง	> 3 ครั้ง	
<b>ด้านการตัดสินใจ</b>							
ไม่เคยเข้าร่วม	1.45		0.000*	0.000*	0.068	0.000*	0.000*
เคย 1 ครั้ง	2.12			0.372	0.572	0.787	0.121
เคย 2 ครั้ง	1.99				0.935	0.610	0.053
เคย 3 ครั้ง	1.96					0.692	0.184
เคยมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป	2.08						0.136
เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง	2.39						
<b>ด้านการดำเนินงาน</b>							
ไม่เคยเข้าร่วม	1.69		0.000*	0.000*	0.010*	0.000*	0.000*
เคย 1 ครั้ง	2.21			0.577	0.464	0.272	0.000*
เคย 2 ครั้ง	2.30				0.687	0.680	0.002*
เคย 3 ครั้ง	2.42					0.879	0.098
เคยมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป	2.38						0.005*
เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง	2.95						
<b>ด้านการรับผลประโยชน์</b>							
ไม่เคยเข้าร่วม	2.12		0.010*	0.027*	0.010*	0.000*	0.000*
เคย 1 ครั้ง	2.35			0.497	0.074	0.010*	0.000*
เคย 2 ครั้ง	2.46				0.187	0.143	0.008*
เคย 3 ครั้ง	2.91					0.668	0.663
เคยมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป	2.76						0.179
เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง	3.05						

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายได้	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่					ทุกครั้งที่เข้าร่วม
		ไม่เคยเข้าร่วม	1 ครั้ง	2 ครั้ง	3 ครั้ง	> 3 ครั้ง	
ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล							
ไม่เคยเข้าร่วม	1.56		0.000*	0.000*	0.073*	0.000*	0.000*
เคย 1 ครั้ง	2.06			0.402	0.983	0.520	0.001*
เคย 2 ครั้ง	2.18				0.664	0.862	0.025*
เคย 3 ครั้ง	2.05					0.741	0.062
เคยมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป	2.15						0.015
เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง	2.63						
รวม							
ไม่เคยเข้าร่วม	1.78		0.000*	0.000*	0.008*	0.000*	0.000*
เคย 1 ครั้ง	2.22			0.627	0.362	0.110	0.000*
เคย 2 ครั้ง	2.28				0.546	0.388	0.003*
เคย 3 ครั้ง	2.45					0.938	0.173
เคยมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป	2.43						0.024*
เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง	2.83						

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม ตั้งแต่ 1 ครั้งขึ้นไป โดยพนักงานที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมมีระดับการมีส่วนร่วมต่ำที่สุด และพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม 1 ครั้ง 2 ครั้ง และมากกว่า 3 ครั้ง

การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงาน เคยเข้าร่วมกิจกรรม 1 ครั้ง, 2 ครั้ง มากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป และเข้าร่วมทุกครั้ง โดยพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งมีระดับการมีส่วนร่วมสูงที่สุด

การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินกิจกรรมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม 1 ครั้ง, 2 ครั้ง, 3 ครั้ง, มากกว่า 3 ครั้ง และเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง โดยพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งมีระดับการมีส่วนร่วมสูงที่สุด และพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม 1 ครั้ง 2 ครั้ง และมากกว่า 3 ครั้ง



การมีส่วนร่วมด้านการรับประโยชน์ในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่ไม่เคย เคยเข้าร่วมกิจกรรม 1 ครั้ง, 2 ครั้ง และมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป โดยพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งมีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุดและพนักงานที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม 1 ครั้ง 2 ครั้ง 3 ครั้ง และมากกว่า 3 ครั้ง โดยพนักงานที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมมีระดับการมีส่วนร่วมต่ำที่สุด

การมีส่วนร่วมด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พนักงานที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมทุกระดับ โดยพนักงานที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมมีระดับการมีส่วนร่วมต่ำที่สุด และพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม 1 ครั้ง และ 2 ครั้ง โดยพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งมีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด

### สมมติฐานที่ 3.4

พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่การเป็นสมาชิกแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมจำแนกตามการเป็นกลุ่มสมาชิก

การมีส่วนร่วม	การเป็นสมาชิกกลุ่ม	N	$\bar{X}$	S.D	t	Sig
ด้านการตัดสินใจ	เคย	122	2.13	.6670	7.270	0.000*
	ไม่เคย	278	1.57	.7359		
ด้านการดำเนินกิจกรรม	เคย	122	2.27	.6706	5.260	0.000*
	ไม่เคย	278	1.85	.7724		
ด้านการรับผลประโยชน์	เคย	122	2.37	.7624	1.265	0.207
	ไม่เคย	278	2.27	.7795		
ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล	เคย	122	2.08	.6823	4.811	0.000*
	ไม่เคย	278	1.70	.7256		
รวม	เคย	122	2.25	.5952	4.492	0.000*
	ไม่เคย	278	1.93	.6724		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีการเป็นสมาชิกกลุ่มที่ต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันยกเว้นด้านการรับผลประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า การที่เคยเป็นสมาชิกกลุ่มกิจกรรมมีระดับการมีส่วนร่วมมากกว่าพนักงานที่ไม่เคยเป็นสมาชิกกลุ่ม

### สมมติฐานที่ 3.5

พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประโยชน์ที่ได้รับแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประโยชน์ที่ได้รับกับระดับการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ประโยชน์ที่ได้รับ	การมีส่วนร่วม	
	r	Sig
ด้านการตัดสินใจ	0.614*	0.000
ด้านการดำเนินกิจกรรม	0.706*	0.000
ด้านการรับผลประโยชน์	0.657*	0.000
ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล	0.636*	0.000
รวม	0.609*	0.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรต้น	ค่านัยสำคัญทางสถิติ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1. ปัจจัยส่วนบุคคล			
1.1 เพศ	0.938		✓
1.2 อายุ	0.040	✓	
1.3 ระดับการศึกษา	0.000	✓	
1.4 สถานภาพสมรส	0.382		✓
1.5 รายได้	0.018	✓	
1.6 ตำแหน่งงาน	0.000	✓	
1.7 แผนกที่สังกัด	0.812		✓
1.8 อายุงาน	0.000	✓	
2. ปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วม			
2.1 การเข้าฝึกอบรม	0.000	✓	
2.2 การได้รับข่าวสาร	0.000	✓	
2.3 การเข้าร่วมกิจกรรม	0.000	✓	
2.4 การเป็นสมาชิกกลุ่ม	0.001	✓	
2.5 ประโยชน์ที่ได้รับ	0.001	✓	

## ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 สอบถามถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

### 5.1 ปัญหาอุปสรรค

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมองว่าปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มากที่สุดในเรื่องของรูปแบบกิจกรรม CSR จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.57 ในเรื่องของการไม่ให้ความสำคัญร่วมมือเฉพาะกลุ่ม ความเข้าใจของพนักงานบางครั้งยังไม่ทราบถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและไม่หลากหลาย ยังทำกิจกรรมแบบเดิมๆ ซึ่งบางครั้งไม่ต่อเนื่อง ไม่ครอบคลุม และเวลาในการทำกิจกรรมน้อยเกินไป รองลงมาคือ ด้านการประชาสัมพันธ์ที่ยังมีการประชาสัมพันธ์ค่อนข้างน้อย และไม่ทั่วถึง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 32.84 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัญหาอุปสรรคจากข้อคำถาม  
ปลายเปิด

ปัญหา อุปสรรค	จำนวน (134 คน)	ร้อยละ (100.00)
1) รูปแบบกิจกรรม CSR	49	36.57
- มีการให้ความร่วมมือเฉพาะกลุ่ม		
- ความเข้าใจในเรื่องการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่พนักงานบางครั้งยังไม่ทราบถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม		
- ไม่หลากหลาย ยังทำกิจกรรมแบบเดิมๆ และบางครั้งไม่ต่อเนื่อง		
- เวลาในการทำกิจกรรมน้อย		
- ไม่ครอบคลุม และไม่ชัดเจน		
2) นโยบาย	25	18.66
- บางข้อยังไม่ชัดเจน และไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดความคาดเคลื่อนในความเข้าใจของพนักงาน		
3) ผู้บริหาร	15	11.19
- ความคิดที่แตกต่างกันของผู้บริหาร		
4) การประชาสัมพันธ์	44	32.84
- ค่อนข้างน้อย		
- มีการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง		
5) อื่นๆ	23	17.16
- ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ CSR ค่อนข้างน้อย		
- การเป็นพนักงานใหม่		
- การฝึกอบรมไม่เพียงพอ		

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเสนอแนะในด้านการประชาสัมพันธ์มากที่สุด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 57.53 โดยเสนอแนะให้เพิ่มการประชาสัมพันธ์โดยเฉพาะเสียงตามสาย ตลอดจนพัฒนาเรื่องการสื่อสารกับพนักงานใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านรูปแบบกิจกรรม CSR จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 42.54 ในเรื่องจัดกิจกรรมให้มีความหลากหลายมากขึ้นและมีรูปแบบที่จูงใจ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ออกความคิดเห็นทุกภาคส่วน

ด้วยการร่วมกับสังคมและท้องถิ่น ควรเพิ่มรูปแบบของกิจกรรมให้ขยายวงกว้างไปทั่วทุกพื้นที่ ไม่เฉพาะอยู่กับพื้นที่ใกล้เคียงเท่านั้น และควรจะเป็นกิจกรรมที่เข้าถึงชุมชนอย่างต่อเนื่อง เห็นเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน และเปลี่ยนแปลงสถานที่จัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อเสนอแนะจากข้อคำถาม ปลายเปิด

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (134 คน)	ร้อยละ (100.00)
1) รูปแบบกิจกรรม CSR	57	42.54
- ควรจัดกิจกรรมให้มีความหลากหลายมากขึ้นด้วยการขยายรูปแบบ เช่น ด้านการศึกษา พัฒนาคน และสังคม		
- ควรจัดกิจกรรมบ่อยๆ และเพิ่มมากขึ้น		
- เพิ่มรูปแบบของกิจกรรมให้ขยายวงกว้างไปทั่วทุกพื้นที่ ไม่เฉพาะอยู่กับพื้นที่ใกล้เคียงเท่านั้น		
- ควรจะเป็นกิจกรรมที่เข้าถึงชุมชนอย่างต่อเนื่อง		
- ควรสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน และสอดคล้องกับผู้รับผลประโยชน์		
- ควรเปลี่ยนแปลงสถานที่จัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ		
- ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ออกความคิดเห็นทุกภาคส่วน		
- เน้นรูปแบบใหม่ๆ ที่จูงใจพนักงาน		
- ควรเพิ่มกิจกรรมด้านสันตนาการ		
2) นโยบาย	40	29.85
- ควรเพิ่มการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน		
- จริ่งจั่งและกระจายลงสู่พนักงาน		
- มีนโยบายที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และมีการทำงานที่รวดเร็ว ต่อเนื่อง		
3) ผู้บริหาร	25	18.66
- ควรให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้น และมีความชัดเจน		
- รับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงาน		

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (134 คน)	ร้อยละ (100.00)
4) การประชาสัมพันธ์	76	56.72
- ควรมีการเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงโดยเฉพาะด้าน เสียงตามสาย การติดประกาศ และการส่งข้อความทาง โทรศัพท์ รวมถึงการจัดนิทรรศการ		
- ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานใหม่		
5) อื่นๆ	15	11.19
- ควรจัดฝึกอบรมแก่พนักงานเพื่อเพิ่มความรู้ ให้แก่พนักงาน		
- สร้างความตระหนักและมีส่วนร่วมของพนักงาน อย่างแท้จริง		





## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยนำเสนอ 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อวัตถุประสงค์การมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์

1.1.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วม

1.1.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการมีส่วนร่วมของพนักงานในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนทั้งสิ้น 212,931 คน โดยทำการเลือกตัวอย่าง จำนวน 400 คน จาก 2 บริษัท คือ บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ตัน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เอ็นเอ็มบี – มินิแม ไทย จำกัด แล้วการส่งแบบสอบถามไปที่บริษัทเพื่อให้พนักงานตอบแบบสอบถาม

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่ง แผนกที่สังกัด และอายุงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การเข้าฝึกอบรม การได้รับข่าวสาร การเข้าร่วมกิจกรรม การเป็นสมาชิกกลุ่ม และประโยชน์ที่ได้รับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลทั้งหมด 29 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และข้อมูลที่เกี่ยวข้องไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง เทียบตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่า IOC = 0.88 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  $\alpha = 0.9738$  ซึ่งได้ค่า  $\alpha$  ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ทุกข้อ

**1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 1) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการนำเสนอและอธิบายข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วม
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายระดับการมีส่วนร่วม
- 3) การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ t-test, One-way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

### 1.3 ผลการวิจัย

#### 1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.25 หรือ 253 คน และมีเพศชายเพียงร้อยละ 36.75 เท่านั้น

อายุ พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 39.75 รองลงมาในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก คือ กลุ่มอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ร้อยละ 39.0 กลุ่มอายุที่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีเพียง 4 คน หรือร้อยละ 1.0 และกลุ่มที่มีน้อยที่สุดคือ กลุ่มที่อายุระหว่าง 51- 60 ปี มีเพียงร้อยละ 0.3

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 31.75 รองลงมาในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคือ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 31.50 และ 24.75 ตามลำดับ ส่วนการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและปริญญาโท มีเป็นส่วนน้อย มีเพียงร้อยละ 7.9 และ 4.3 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ร้อยละ 53.0 พนักงานอยู่ในสถานภาพโสด รองลงมาคือร้อยละ 44.25 สมรสแล้ว และน้อยที่สุดคือ หย่าและหม้ายมีเพียงร้อยละ 2.75 เท่านั้น

รายได้พนักงาน ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมาคือ ร้อยละ 25.75 มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ส่วนกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท, 30,001 - 40,000 บาท, 50,001 บาทขึ้นไป และ 40,001 - 50,000 บาท มีสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก คือ ร้อยละ 17.0, 7.75, 3.5 และ 2.5 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับช่วยบังคับบัญชา/หัวหน้างาน คือ ร้อยละ 59.5 รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 34.50 และระดับผู้บริหาร ร้อยละ 6.0

แผนกที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในแผนกการผลิต สัดส่วนร้อยละ 34.0 รองลงมาคือ แผนกวิศวกรรมการผลิต ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 31.5 แผนกประกันคุณภาพ และแผนกบริหาร/สำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และ 11.0 ตามลำดับ

อายุงาน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างจะมีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาคือ กลุ่มอายุงาน 2 - 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 ส่วนกลุ่มอายุงาน 5- 7 ปี กลุ่มอายุงานระหว่าง 8 - 10 ปี และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีร้อยละ 15.25, 9.0 และ 8.0 ตามลำดับ

### 1.3.2 ปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเข้าฝึกอบรม ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างไม่เคยได้รับการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ร้อยละ 43.75 เคยเข้ารับการฝึกอบรม 1 ครั้ง และเคยเข้ารับการฝึกอบรม 2 - 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 8.5 และมีเพียงร้อยละ 2.75 ที่เคยได้รับการฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป

การได้รับข่าวสาร

1) แหล่งที่ได้รับข่าวสาร ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างจะได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทจากวารสาร และบอร์ดประชาสัมพันธ์ของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 81.0 และ 79.25 ตามลำดับ รองลงมาคือ ร้อยละ 59.75, 54.75 และ 37.00 ได้รับข่าวสารจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และเสียงตามสายน้อยที่สุด

2) ความถี่ในการได้รับข่าวสาร ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารนานๆ ครั้งหรือมากกว่า 3 เดือนต่อครั้ง คิดเป็นร้อยละ 36.75 รองลงมาในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 35.25 ได้รับข่าวสารบ้างเป็นบางครั้งหรือ 2-3 ครั้งต่อเดือน ได้รับข่าวสารเป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ 17.75 มีเพียงร้อยละ 10.25 ที่ไม่เคยได้รับข่าวสารเลย

การเข้าร่วมกิจกรรม มีพนักงานเพียงร้อยละ 6.8 และ 5.0 ที่เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป และเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งในขณะที่ส่วนใหญ่ไม่เคยร่วมกิจกรรมเลยสูงถึงร้อยละ 56.5 รองลงมาเคยเข้าร่วมกิจกรรม 1 ครั้ง คือ ร้อยละ 24.0

การเป็นสมาชิกกลุ่ม จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 69.5 ไม่เคยเป็นสมาชิกกลุ่มกิจกรรมในบริษัท มีเพียงร้อยละ 30.5 ที่เคยเป็นสมาชิกกลุ่มกิจกรรมในบริษัท

**1.3.3 ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการรับผลประโยชน์มีระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 ส่วนด้านการดำเนินกิจกรรม การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และการตัดสินใจ อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98, 1.82 และ 1.74 ตามลำดับ

**1.3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน จำแนกปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเข้าฝึกอบรม การได้รับข่าวสาร การเข้าร่วมกิจกรรม การเป็นสมาชิก และประโยชน์ที่ได้รับ ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และแผนกที่สังกัด ไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**1.3.5 การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน แผนกที่สังกัด และอายุงาน สรุปได้ดังนี้

1) พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินกิจกรรม และด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

3) พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความแตกต่างกันพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.ปริญญาตรีและปริญญาโท ส่วนพนักงานที่ระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับอนุปริญญา/ปวส. มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับ

ปริญญาตรีและปริญญาโท โดยพนักงานที่มีการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจะมีระดับการมีส่วนร่วมต่ำที่สุด

4) พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวมและพิจารณารายด้าน

5) พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับผลประโยชน์มีส่วนร่วมแตกต่างกัน ส่วนด้านการตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม และการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท, 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท

6) พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานระดับช่วยบังคับบัญชา/หัวหน้างานและพนักงานระดับบริหาร โดยพนักงานระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมต่ำที่สุด

7) พนักงานที่มีแผนกแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งด้านภาพรวม ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินกิจกรรม ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8) พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่อายุงานระหว่าง 5 - 7 ปี และ 8 - 10 ปี พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2 - 4 ปี มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 8 -10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในขณะที่พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5 - 7 ปี และ 8 - 10 ปี มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

**1.3.6 การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**  
จำแนกตามปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเข้าฝึกอบรม การได้รับข่าวสาร การเข้าร่วมกิจกรรม การเป็นสมาชิกกลุ่ม และประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม สรุปได้ดังนี้



1) พนักงานที่มีการฝึกอบรมแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งด้านภาพรวม ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินกิจกรรม ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD พบว่า พนักงานที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่เคยเข้ารับการฝึกอบรม 1 ครั้ง ฝึกอบรม 2-3 ครั้ง และฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้ง โดยพนักงานได้รับการฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้ง มีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด และพนักงานที่เคยได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง และ 2 – 3 ครั้ง มีส่วนแตกต่างกับพนักงานที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า 3 ครั้ง

2) พนักงานที่ได้รับข่าวสารที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD พบว่า พนักงานที่ได้รับข่าวสารเป็นประจำ มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่ได้รับข่าวสารเป็นบางครั้ง นานๆ ครั้ง และไม่เคยเลย โดยพนักงานที่ได้รับข่าวสารเป็นประจำจะมีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด และพนักงานที่ได้รับข่าวสารเป็นบางครั้งและนานๆ ครั้ง มีส่วนร่วมที่แตกต่างกับพนักงานที่ไม่เคยได้รับข่าวสารเลย

3) พนักงานที่มีจำนวนการเข้าร่วมกิจกรรมที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งด้านภาพรวม ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินกิจกรรม ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมตั้งแต่ 1 ครั้งขึ้นไป โดยพนักงานที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมมีระดับการมีส่วนร่วมต่ำที่สุด และพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง มีส่วนร่วมแตกต่างกับพนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม 1 ครั้ง 2 ครั้ง และมากกว่า 3 ครั้ง

4) พนักงานที่เป็นสมาชิกกลุ่มต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า การที่เคยเป็นสมาชิกกลุ่มกิจกรรม มีระดับการมีส่วนร่วมมากกว่าการไม่เคยเป็นสมาชิก

**1.3.7 ข้อเสนอแนะแนวทางการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม** มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่า พนักงานเสนอแนะในด้านการประชาสัมพันธ์มากที่สุด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 57.53 โดยเสนอแนะให้เพิ่มการประชาสัมพันธ์โดยเฉพาะด้านเสียงตามสาย ตลอดจนพัฒนาเรื่องการสื่อสารกับพนักงานใหม่ให้มีความรู้และเข้าใจในเรื่องการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านรูปแบบกิจกรรม CSR จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 42.54 ในเรื่องจัดกิจกรรมให้มีความหลากหลายมากขึ้นและมีรูปแบบที่จูงใจ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ออกความคิดเห็นทุกภาคส่วน ด้วยการร่วมกับสังคมและท้องถิ่น ควรเพิ่มรูปแบบของกิจกรรมให้ขยายวงกว้างไปทั่วทุกพื้นที่ ไม่เฉพาะอยู่กับพื้นที่ใกล้เคียงเท่านั้น และควรจะเป็นกิจกรรมที่เข้าถึงชุมชนอย่างต่อเนื่อง เห็นเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน และเปลี่ยนแปลงสถานที่จัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ



## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า

พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับ กรณิภา อังกาภิรมย์ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาทางด้านรายได้นั้นพบว่า พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมสูงสุดในด้านของการรับผลประโยชน์ ระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการดำเนินกิจกรรม ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ตรวจสอบประเมินผล และด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่การให้ความร่วมมือของพนักงานอาจจะอยู่ในลักษณะของการเข้าไปมีส่วนช่วยเหลือเมื่อมีกิจกรรมเกิดขึ้น หรือยังมีการกระจุกตัวของพนักงานที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ฉะนั้น แล้วควรจะมีการกระจายการมีส่วนร่วมของพนักงานให้ทั่วถึงเพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อบริษัทให้มากขึ้นดังงานวิจัยของ Suthisak Kraisornsuthasinee and William (2006) ที่พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งมีผลต่อองค์การทั้งในระดับนโยบายและวิธีการดำเนินงาน นอกจากนี้แล้วยังแสดงว่าพนักงานยังต้องการเข้ามามีส่วนร่วมให้มากกว่าเดิม แม้ขณะนี้บริษัทก็ได้เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมทุกๆ ด้านอยู่แล้ว แต่พนักงานยังมองว่าตนเองมีส่วนร่วมน้อย

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับทฤษฎีของ Cohen and Uphoff (1977) และ Koufman (1949) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ในขณะที่เพศ สถานภาพสมรส และแผนกที่สังกัดไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล หาญเชิงชัย (2544) ที่ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงานธนาคาร: ศึกษาเฉพาะกรณี ธนาคารในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า เพศไม่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรม และสอดคล้องกับกรณิภา อังกาภิรมย์ ที่วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่า ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันแต่อย่างใด

ปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วมในด้านการฝึกอบรม การได้รับข่าวสาร กิจกรรมที่เข้าร่วมการเป็นสมาชิก และประโยชน์ที่ได้รับ ส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับทฤษฎีของ Koufman (1949) ศึกษาปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นั้นได้มีการนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินงานสอดคล้องกับ เชมิกา ทับทิมใส (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยการให้ความหมาย รูปแบบ และกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทที่ได้รางวัลบริษัทจดทะเบียนดีเด่นด้าน CSR ประจำปี 2551 พบว่า นโยบายที่ได้มีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม คือ การให้ความสำคัญทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งต่อองค์กรและสังคมส่วนรวม โดยมีรูปแบบคือการส่งเสริมประเด็นทางสังคม การบริจาคสิ่งของ อาสาสมัครช่วยเหลือชุมชน และข้อปฏิบัติทางธุรกิจเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งเน้นการทำโครงการหรือกิจกรรมด้านสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน โดยมีกลยุทธ์ที่เริ่มจากมิติภายในองค์กร แล้วขยายสู่การดำเนินการภายนอกองค์กรเพียงแต่มีวิธีการปฏิบัติที่หลากหลายนอกจากนี้รูปแบบการดำเนินงานของบริษัทฯ ยังสอดคล้องกับจิตติมา ปริยเมธินทร์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ พบว่า แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ คือ ภาระที่องค์กรจะต้องดำเนินการอย่างถูกกฎหมาย มีจริยธรรม มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี และดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนร่วมด้วยการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณสังคมในรูปแบบต่างๆ ด้วยความสมัครใจ มีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นแนวคิดพื้นฐานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยนำเป็นหลักในการดำเนินธุรกิจ และนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ โดยกำหนดหลักการดำเนินกิจกรรมให้เกิดเป็นรูปธรรมตามหลักการดำเนินงานธุรกิจที่ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกันทั้งองค์กร โดยดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ศึกษาค้นคว้าหาแนวทางการปรับปรุงส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินการให้มีคุณประโยชน์ต่อสังคมมากยิ่งขึ้น

ด้านปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของความเข้าใจในเรื่องการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่บางครั้งพนักงานยังไม่ทราบถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมส่งผลให้เกิดการไม่เห็นประโยชน์ของกิจกรรมที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี นิวัฒน์เจริญชัยกุล (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมของสำนักงานบริษัท เทเลคอมเอเชียคอร์ปอเรชัน จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

ผลการวิจัยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการวางแผนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่ควรเน้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในทุกๆ ด้านตั้งแต่เริ่มคิดจนถึงการติดตามประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค (2550: 5-14) ที่กล่าวว่า กลุ่มพนักงานเป็นกลุ่มที่ต้องการดูแลและตอบสนองอย่างเหมาะสม ให้พวกเขามีความสุขในการทำงาน ที่จะนำไปสู่การทุ่มเทและความภักดีของบุคลากร ถัดมาคือ กลุ่มลูกค้าที่ต้องการได้รับสินค้าบริการตรงกับความต้องการอย่างชัดเจน เปี่ยมด้วยคุณภาพมาตรฐานดังที่กิจการได้ให้คำมั่นสัญญา รวมถึงกลุ่มคู่ค้าที่ต้องการได้รับการแบ่งปันผลตอบแทนอย่างยุติธรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ผูกพันและภักดีต่อกัน จนกระทั่งนำไปสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่องไปด้วยกัน อีกทั้งกลุ่มของคู่แข่ง ที่เปรียบเสมือนยาชูกำลังของกิจการ ก็ต้องอยู่ใน

เกมการแข่งขันอย่างยุติธรรม หน่วยงานของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง ก็ต้องได้รับข้อมูลอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะนำไปสู่ความร่วมมือสนับสนุนกัน ไม่มีความขัดแย้งผิดกฎหมายให้เป็นปัญหากันในระยะยาว และท้ายที่สุด คือ กลุ่มสังคมและสาธารณชนโดยรวม ที่กิจการจะต้องคำนึงถึงและพยายามสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่ดี อันจะนำไปสู่สมดุลแห่งการพัฒนาโดยรวมในระยะยาว

การที่กิจการจะดำเนินแนวทาง CSR อย่างแท้จริงอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น กิจการควรผสมผสานแนวคิดเพื่อสังคมกับทิศทางกลยุทธ์ของกิจการอย่างลงตัว และเป็นการดำเนินการในระยะยาว ไม่ใช่หวังผลเพียงแค่ฉาบฉวยในระยะสั้นเท่านั้น ดังที่หลายกิจการต้องทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยจากการปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของกิจกรรมด้านสังคม ซึ่งจะทำให้การทำกิจกรรมออกมาจากส่วนลึกและแทรกซึมเข้าไปอยู่ในทุกกิจกรรมของกิจการได้ด้วยการผลักดันของผู้บริหารระดับสูงการบรรจุแนวคิดทางด้าน CSR ไว้ในระเบียบปฏิบัติขององค์การด้วย เพื่อเป็นแนวทางให้กับพนักงานทุกคนปฏิบัติตาม และผู้บริหารระดับสูงต้องทำเป็นตัวอย่างให้กับพนักงานทุกคน ให้เห็นถึงความสำคัญของแนวคิด CSR ได้อย่างลึกซึ้งตลอดจนมุ่งเน้นโปรแกรมที่รับผิดชอบต่อสังคม โดยให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง หลังจากที่ถูกฝังสร้างความเข้าใจในแนวคิด CSR แล้ว ผู้บริหารควรผสมผสานแนวคิด CSR ให้เข้าสู่การเป็น CSR เชิงกลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดของกิจการและสังคมโดยรวม กล่าวคือ จะทำให้กิจการสามารถเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางความสามารถทางการแข่งขันได้อย่างชัดเจน และสังคมโดยรวมได้รับผลประโยชน์จากความเจริญเติบโตขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปเป็นข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะจากการวิจัย และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าบริษัทยังสามารถพัฒนาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานให้สูงขึ้นอีกได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความเข้าใจอย่างแท้จริงถึงการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อที่พนักงานจะได้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มีส่วนช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของบริษัทได้ โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการออกความคิดเห็นต่างๆ และการมีส่วนร่วมด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล ควรมีการเพิ่มด้านนี้ และให้พนักงานเข้ามามีส่วนด้วย เพื่อเป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วม และเป็นการเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสอดคล้องกับแนวคิด นโยบายของบริษัทที่เน้นการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และเพื่อการทำให้บริษัทเป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน จึงเสนอแนะทางการปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ดังนี้

3.1.1 การมีส่วนร่วมประชุมภายในบริษัท เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับข้อมูลสถานการณ์ของบริษัท ตลอดจนนโยบายแนวทางในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ไม่ว่าจะเป็นการประชุมใหญ่หรือประชุมย่อยเพื่อเป็นช่องทางในการให้ข่าวสารแก่พนักงาน ให้พนักงานได้รับรู้อีกทางหนึ่งและเพื่อเป็นช่องทางในการให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจให้มากขึ้น

3.1.2 การฝึกอบรมพนักงาน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อพัฒนาความรู้เข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพและประสิทธิภาพของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึงและครบถ้วนอย่างน้อยพนักงานทุกคนควรได้รับการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งหรือจะผนวกเข้าเป็นอีกข้อหนึ่งในการอบรมพนักงานใหม่ก็ได้

3.1.3 ควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกๆ ระดับได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย จะได้ไม่กระจุกอยู่เฉพาะพนักงานคนเดิมๆ ที่เข้าร่วมกิจกรรมแล้วเท่านั้นด้วยการหมุนเวียนการเป็นตัวแทนของแผนกในเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ

3.1.4 ควรมีการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมและเผยแพร่ความรู้ให้แก่พนักงานทราบอย่างทั่วถึงและชัดเจนทั่วถึงทุกช่องทางเท่าที่จะสามารถปฏิบัติได้ โดยเฉพาะการกระจายไปตามสายให้มากขึ้นกว่าเดิม

3.1.5 ควรมีการสร้างแรงจูงใจ ให้พนักงานทุกคนเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถนำแนวทางที่ได้ไปปฏิบัติจนกลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของตนเองได้

3.1.6 ควรส่งเสริมให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น

3.1.7 ในการเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานในระดับปฏิบัติการเพิ่มระดับการมีส่วนร่วม

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเท่านั้นฉะนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรพิจารณาประเด็นดังนี้

3.2.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยให้มีพื้นที่ครอบคลุมไปถึงอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อแสวงหาความร่วมมือ ในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

3.2.2 ควรเพิ่มตัวแปรในการวิจัยให้มากขึ้น เพื่อนำไปสู่การค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาและสร้างตัวแบบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมต่อไป เช่น ตัวแปรด้านความรู้ ความตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนภาวะผู้นำ

3.2.3 ควรมีการศึกษาโดยการเก็บข้อมูลเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นของตนเอง และสามารถเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาองค์การได้อย่างสมบูรณ์มากขึ้น





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



## แบบสอบถาม

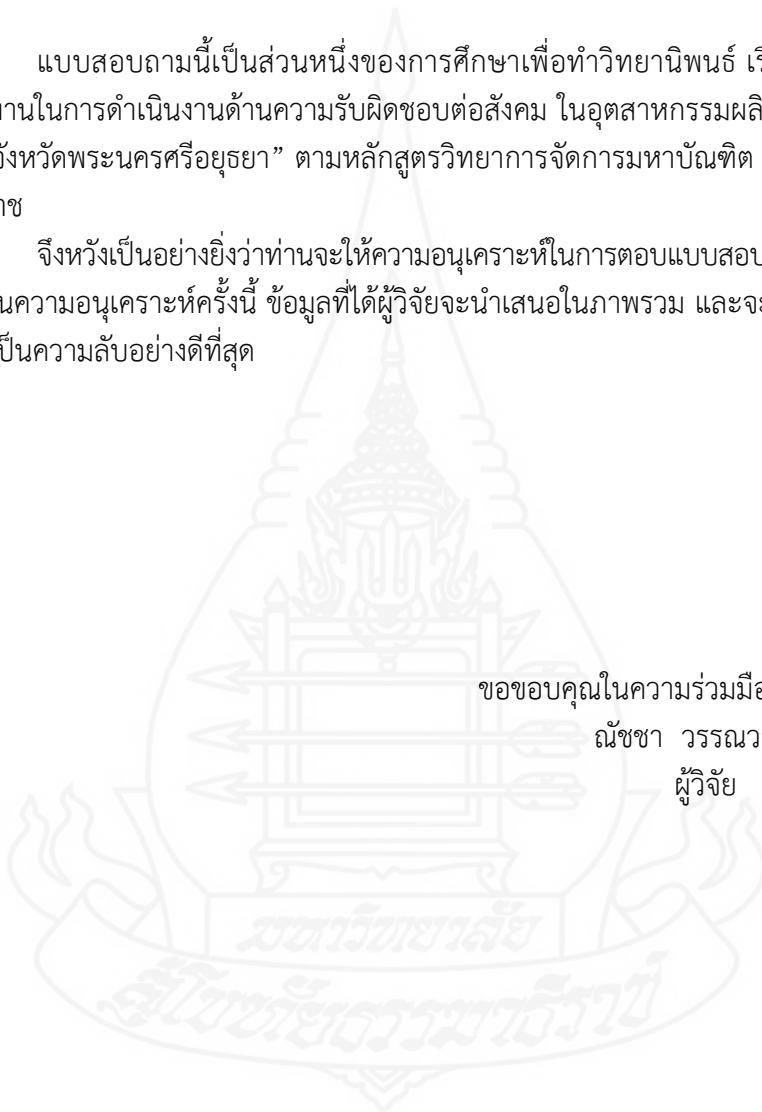
เรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม  
ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ตามหลักสูตรวิทยาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณล่วงหน้าในความอนุเคราะห์ครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวม และจะเก็บรักษาข้อมูลของท่านเป็นความลับอย่างดีที่สุด

ขอขอบคุณในความร่วมมือนี้อีกครั้ง  
ณัชชา วรรณวรงค์  
ผู้วิจัย



## แบบสอบถาม

เรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม  
ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  และตอบแบบสอบถามให้ตรงกับข้อเท็จจริง  
หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
 

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	<input type="checkbox"/> 21 -30 ปี
<input type="checkbox"/> 31 -40 ปี	<input type="checkbox"/> 41 -50 ปี
<input type="checkbox"/> 51 -60 ปี	
3. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนต้น ปวช.	<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวส.
<input type="checkbox"/> อนุปริญญา / ปวส.	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. สถานภาพสมรส
 

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> หม้าย/หย่าร้าง	
5. รายได้
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 10,001 – 20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 20,001 – 30,000 บาท	<input type="checkbox"/> 30,001 – 40,000 บาท
<input type="checkbox"/> 40,001 – 50,000 บาท	<input type="checkbox"/> 50,001 บาท ขึ้นไป
6. ตำแหน่งงาน
 

<input type="checkbox"/> พนักงานระดับปฏิบัติการ	
<input type="checkbox"/> พนักงานระดับผู้ช่วยบังคับบัญชา/หัวหน้างาน	
<input type="checkbox"/> ผู้บริหาร	
7. แผนกที่สังกัด
 

<input type="checkbox"/> ฝ่ายการผลิต	<input type="checkbox"/> ฝ่ายประกันคุณภาพ
<input type="checkbox"/> ฝ่ายวิศวกรรมการผลิต	<input type="checkbox"/> ฝ่ายสำนักงาน/บริหาร



14. ท่านได้ประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรม CSR ที่บริษัทจัดขึ้น  
ให้เติมเครื่องหมาย ✓ ในตารางความคิดเห็น

(4 = มากที่สุด : 3 = มาก : 2 = น้อย : 1 = น้อยที่สุด)

ประโยชน์ที่ได้รับ	4	3	2	1
มีโอกาสดูแลแสดงความรู้ความสามารถ				
มีโอกาสดูแลแลกเปลี่ยนความรู้และรู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้น				
ได้รับความไว้วางใจและนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน				
ทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำประโยชน์แก่องค์กรและสังคม				
ท่านเชื่อว่ากิจกรรม CSR มีประโยชน์ต่อบริษัททั้งทางตรงและทางอ้อม				

### ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) หมายถึง การดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทุกระดับเพื่อให้เกิดความสมดุล ภายใต้หลักจริยธรรม ด้วยความสมัครใจ อันจะทำให้ที่อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุขในระยะยาวอย่างยั่งยืน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

- |   |         |                                      |
|---|---------|--------------------------------------|
| 4 | หมายถึง | มีส่วนร่วมมากที่สุด                  |
| 3 | หมายถึง | มีส่วนร่วมมาก                        |
| 2 | หมายถึง | มีส่วนร่วมน้อย                       |
| 1 | หมายถึง | มีส่วนร่วมน้อยที่สุด / ไม่มีส่วนร่วม |

ลักษณะการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม			
	4	3	2	1
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ				
1. ท่านเคยเป็นตัวแทนของแผนกในการเข้าร่วมวางแผนกำหนดกิจกรรม CSR				
2. ท่านเคยเข้าร่วมกำหนดแผนปฏิบัติงาน CSR				
3. ท่านได้เข้าร่วมประชุมด้วยเสมอ เมื่อมีการประชุมคณะทำงาน CSR				
4. ท่านเคยให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน CSR				
5. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการดำเนินงาน CSR				

ลักษณะการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม			
	4	3	2	1
<b>การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม</b>				
6. ท่านได้รับมอบหมายให้มีส่วนช่วยในการดำเนินงาน CSR ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของบริษัท				
7. ท่านคิดว่าตัวเองมีส่วนร่วมสนับสนุนในการดำเนินงาน CSR ตามนโยบายที่วางไว้				
8. ท่านให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม CSR ในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ				
9. ท่านมีโอกาสแสดงออกอย่างเต็มที่ในการดำเนินงาน CSR				
10. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการรณรงค์และสร้างความตระหนักในการดำเนินงาน CSR				
11. ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อนพนักงานในการดำเนินงาน CSR				
12. ท่านได้รับการฝึกอบรมหรือได้รับความรู้เกี่ยวกับ CSR จากหัวหน้าหรือจากบริษัท				
<b>การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์</b>				
13. ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงาน CSR ปัจจุบันเหมาะสมอยู่แล้ว				
14. ผู้นำและพนักงานในระดับอื่นของบริษัทมีส่วนกระตุ้นทำให้ท่านอยากมีส่วนร่วมในการดำเนิน CSR				
15. ท่านเห็นด้วยว่าการดำเนินงาน CSR จะบรรลุสำเร็จได้ พนักงานจะต้องให้ความร่วมมือทั้งองค์กร				
16. การอุทิศเวลาในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน CSR				
17. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อการดำเนินงาน CSR ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม				
18. การที่บริษัทได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอกในการดำเนินงาน CSR ทำให้บริษัทได้รับความเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปมากขึ้น ซึ่งเป็นผลดีกับบริษัท				
19. ท่านมีความรู้มากขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม CSR				
20. การดำเนินงาน CSR ทำให้เกิดความร่วมมือของพนักงาน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาบริษัท และสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้				
21. ท่านมีโอกาสรู้จักเพื่อนร่วมงานในบริษัทมากขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม CSR				
22. ท่านมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม CSR				
23. ท่านต้องการชักชวนเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นให้เห็นประโยชน์ในการเข้าร่วมกิจกรรม CSR				



ลักษณะการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม			
	4	3	2	1
การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล				
24. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงาน CSR				
25. ในบริษัทมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน				
26. ท่านได้นำปัญหาหรืออุปสรรคที่พบเห็นในการดำเนินกิจกรรมในบริษัทมา รายงานหรือชี้แจงให้หัวหน้าหรือเจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อนำไปปรับปรุง				
27. ท่านเคยร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อประเมินผลสำเร็จของกิจกรรม CSR ที่จัดขึ้น				
28. ท่านมีส่วนร่วมสำรวจความต้องการของพนักงานที่จะเข้าร่วมกิจกรรม CSR				
29. ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงาน CSR ของบริษัท				

#### ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ในการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ท่าน  
เห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคในประเด็นต่อไปนี้อย่างไรบ้าง

1. รูปแบบกิจกรรม CSR

.....  
 .....

2. นโยบายของบริษัท

.....  
 .....

3. ผู้บริหาร

.....  
 .....

4. การประชาสัมพันธ์

.....  
 .....

5. อื่นๆ

.....  
 .....

ท่านคิดว่าในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า  
ขยายตัว บริษัทควรมีการพัฒนาในประเด็นต่อไปนี้อย่างไรบ้าง

1. รูปแบบกิจกรรม CSR

.....  
.....  
.....

2. นโยบายของบริษัท

.....  
.....  
.....

3. ผู้บริหาร

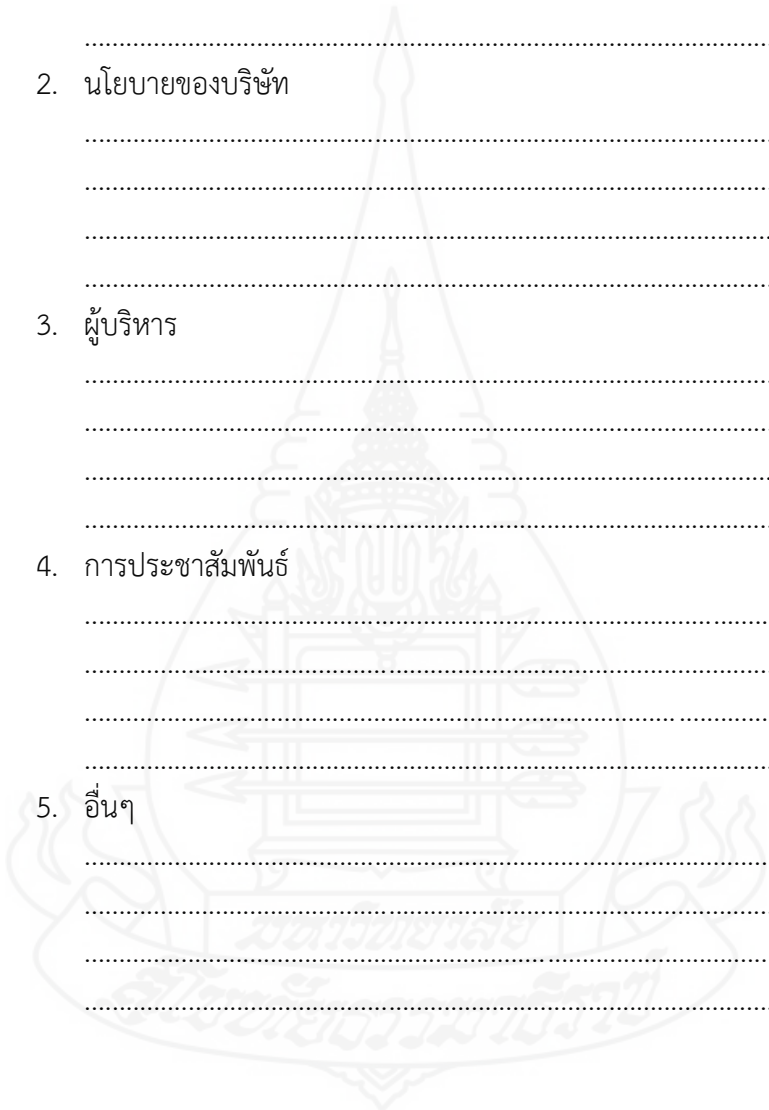
.....  
.....  
.....

4. การประชาสัมพันธ์

.....  
.....  
.....

5. อื่นๆ

.....  
.....  
.....



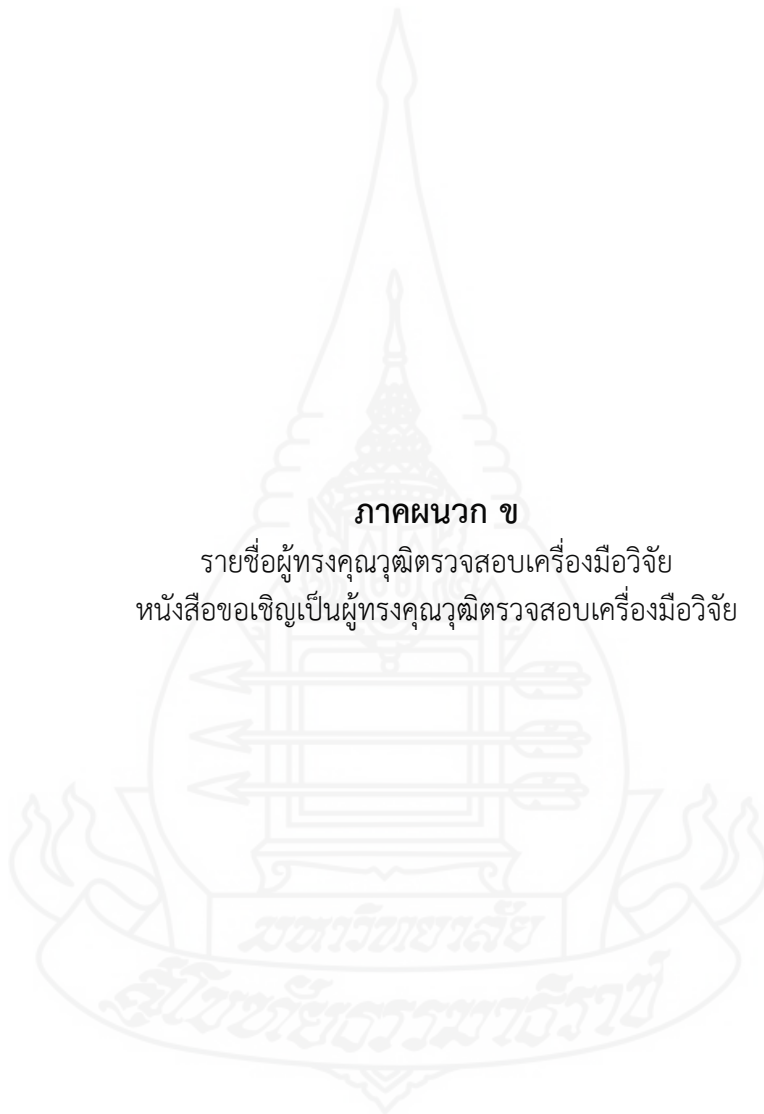
ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ณัชชา วรรณวรงค์

ผู้วิจัย

**ภาคผนวก ข**

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

คุณพิมพ์พิรุณ แก้วลัมพี

Section Manager บริษัท เอ็นโอเค พีริซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด

คุณมาลัย เมืองศรี

Group Manager Information Technology & Knowledge Management Dept.

บริษัท เอ็นโอเค พีริซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด

คุณกชวร จุยมณี

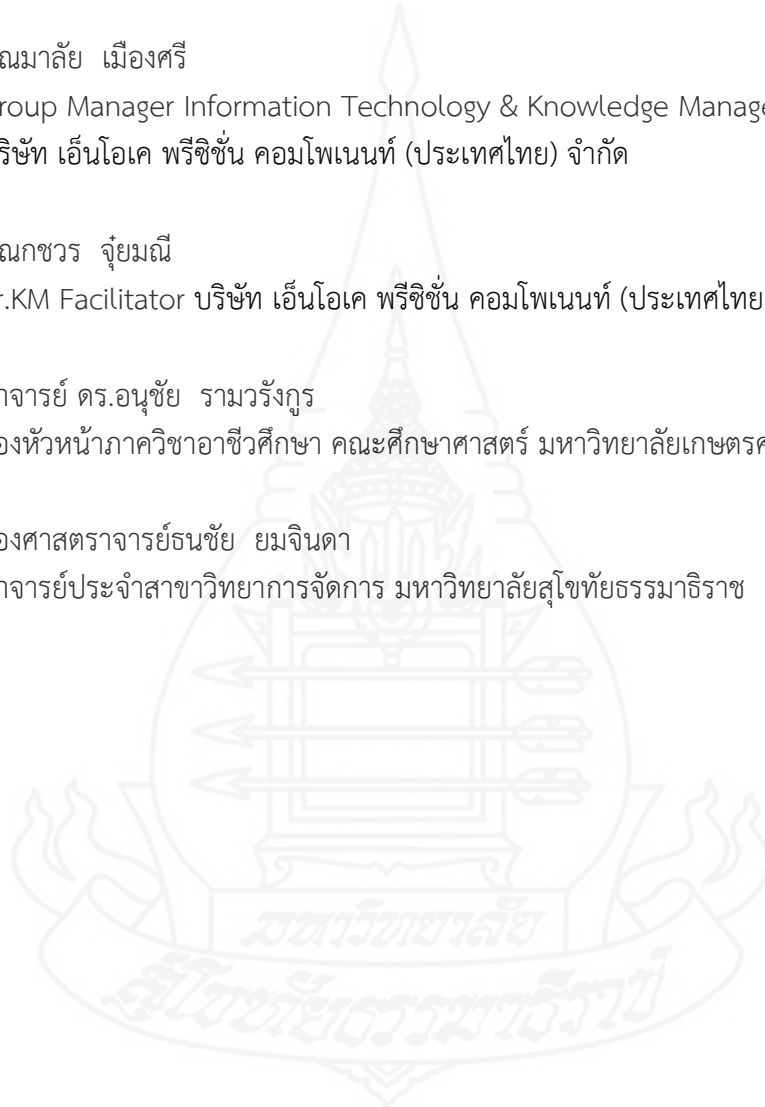
Sr.KM Facilitator บริษัท เอ็นโอเค พีริซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด

อาจารย์ ดร.อนุชัย รามวงษ์กูร

รองหัวหน้าภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา

อาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช





ที่ ศธ 0522.17/บ 360

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ มีนาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน Section Manager (คุณพิมพ์พิรุณ แก้วลัมพ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน 1 ชุด
	2. แบบสอบถาม	จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา วรณวรารักษ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ของบริษัทเอ็น โอ เค พีริซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด” ตามโครงการการศึกษา วิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุม เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 084 - 3882491

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ  
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/บ 361

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ มีนาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน Group Manager (คุณมาลัย เมืองศรี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน 1 ชุด
	2. แบบสอบถาม	จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา วรรณวรารงค์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ของบริษัทเอ็น โอ เค พรินซ์ คอมโพนেন্ট (ประเทศไทย) จำกัด” ตามโครงการการศึกษา วิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุม เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 084 - 3882491

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612





ที่ ศธ 0522.17/ บ 362

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ มีนาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน Sr.KM Facilitator (คุณกชวร จุยมณี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน 1 ชุด
	2. แบบสอบถาม	จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา วรรณวรางค์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ของบริษัทเอ็น โอ เค พรินซ์ คอมโพนেন্ট (ประเทศไทย) จำกัด” ตามโครงการการศึกษา วิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุม เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 084 - 3882491

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ บ 364

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

2 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.อนุชัย รามวงษ์กูร

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน	1 ชุด
	2. แบบสอบถาม	จำนวน	ชุด

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา วรรณวรางค์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ของบริษัทเอ็น โอ เค พรินซ์ชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด” ตามโครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 084 - 3882491

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ บ 3๒5

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ มีนาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน 1 ชุด
	2. แบบสอบถาม	จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวณชชา วรรณวรารงค์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ของบริษัทเอ็น โอ เค พรินซ์ คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด” ตามโครงการการศึกษา วิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุม เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 084 - 3882491

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ  
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



**ภาคผนวก ค**

แบบประเมินแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ และ  
ผลการวิเคราะห์แบบประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ

### แบบประเมินแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม  
ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**คำชี้แจง** กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นของท่านในแบบสอบถาม โดยใช้เครื่องหมาย  
✓ ลงในช่องผลการประเมินพร้อมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณา  
ปรับปรุงต่อไป

- + 1 หมายถึง แบบสอบถามมีความสอดคล้อง  
0 หมายถึง ไม่แน่ใจ  
- 1 หมายถึง แบบสอบถามไม่มีความสอดคล้อง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	เพศ				
2	อายุ				
3	ระดับการศึกษา				
4	ตำแหน่งงาน				
5	แผนกที่สังกัด				
6	อายุงาน				

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
7	ท่านเคยได้รับการเข้าฝึกอบรม CSR				
8	ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับ CSR ภายในบริษัทจากที่ใด				
9	ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับ CSR ภายในบริษัทบ่อยเพียงใด				
10	การเข้าร่วมกิจกรรม CSR				
11	ท่านเป็นสมาชิกหรือเคยเป็นสมาชิกกลุ่มกิจกรรมที่เกี่ยวกับ CSR ภายในบริษัทหรือไม่				
12	ท่านได้ประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรม CSR ที่บริษัทจัดขึ้น				

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</b>					
1	ท่านเคยเป็นตัวแทนของแผนกในการเข้าร่วมวางแผนกำหนดกิจกรรม CSR				
2	ท่านเคยเข้าร่วมกำหนดแผนปฏิบัติงาน CSR				
3	ท่านได้เข้าร่วมประชุมด้วยเสมอเมื่อมีการประชุมคณะทำงาน CSR				
4	ท่านมีเคยให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน CSR				
5	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการดำเนินงาน CSR				



ข้อ	ข้อความคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม</b>					
6	ท่านได้รับมอบหมายให้มีส่วนช่วยในการดำเนินงาน CSR ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของบริษัท				
7	ท่านคิดว่าตัวเองมีส่วนร่วมสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน CSR ตามนโยบายที่วางไว้				
8	ท่านให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม CSR ในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ				
9	ท่านมีโอกาสแสดงออกอย่างเต็มที่ในการดำเนินงาน CSR				
10	ท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์และสร้างความตระหนักในการดำเนินงาน CSR				
11	ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อนพนักงานในการดำเนินงาน CSR				
12	ท่านได้รับการฝึกอบรมหรือได้รับความรู้เกี่ยวกับ CSR จากหัวหน้าหรือจากบริษัท				
<b>การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์</b>					
13	ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงาน CSR ปัจจุบันเหมาะสมอยู่แล้ว				
14	ผู้นำและพนักงานในระดับอื่นของบริษัทมีผลทำให้ท่านอยากมีส่วนร่วมในการดำเนิน CSR				
15	ท่านเห็นด้วยว่าการดำเนินงาน CSR จะบรรลุสำเร็จได้ พนักงานจะต้องให้ความร่วมมือทั้งองค์กร				
16	การอุทิศเวลาในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน CSR				

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
17	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อการดำเนินงาน CSR ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม				
18	การที่บริษัทได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอกในการดำเนินงาน CSR ทำให้บริษัทได้รับความเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปมากขึ้น ซึ่งเป็นผลดีกับบริษัท				
19	ท่านมีความรู้มากขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม CSR				
20	การดำเนินงาน CSR ทำให้เกิดความร่วมมือของพนักงาน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาบริษัท และสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้				
21	ท่านมีโอกาสรู้จักเพื่อนร่วมงานในบริษัทมากขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม CSR				
22	ท่านมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม CSR				
23	ท่านเคยชักชวนเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นให้เห็นประโยชน์ในการเข้าร่วมกิจกรรม CSR				
<b>การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล</b>					
24	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงาน CSR				
25	ในบริษัทมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน				
26	ท่านได้นำปัญหาหรืออุปสรรคที่พบเห็นในการดำเนินกิจกรรมในบริษัทมา รายงานหรือชี้แจงให้หัวหน้าหรือเจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อนำไปปรับปรุง				

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
27	ท่านเคยร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อประเมินผลสำเร็จของกิจกรรม CSR ที่จัดขึ้น				
28	ท่านมีส่วนร่วมสำรวจความต้องการของพนักงานที่จะเข้าร่วมกิจกรรม CSR				
29	ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงาน CSR ของบริษัท				

#### ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ในการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม</b>					
<b>ท่านเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคในประเด็นต่อไปนี้</b>					
1	รูปแบบกิจกรรม CSR				
2	นโยบายของบริษัท				
3	ผู้บริหาร				
4	การประชาสัมพันธ์				
5	อื่นๆ				
<b>ท่านคิดว่าในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า ขยายตัว บริษัทควรมีการพัฒนาในประเด็นต่อไปนี้อย่างไรบ้าง</b>					
1	รูปแบบกิจกรรม CSR				
2	นโยบายของบริษัท				
3	ผู้บริหาร				
4	การประชาสัมพันธ์				
5	อื่นๆ				

ลงชื่อ .....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ  
 (.....)  
 ...../...../.....

### ผลการวิเคราะห์แบบประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ

การหาค่าความความซิงเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการวิจัยหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ดังสูตร

$$\text{ค่า IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence)  
 R = ค่าประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อคำถามแต่ละข้อ  
 N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยมีการกำหนดคะแนน ดังนี้

- + 1 หมายถึง แบบสอบถามมีความสอดคล้อง
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 1 หมายถึง แบบสอบถามไม่มีความสอดคล้อง

เกณฑ์การแปลความหมาย มีดังนี้

ค่า IOC  $\geq$  0.5 หมายความว่า คำถามนั้นสอดคล้องวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ค่า IOC  $\leq$  0.5 หมายความว่า คำถามนั้นไม่สอดคล้อง วัตถุประสงค์ของการวิจัย ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

จากการตรวจเครื่องมือของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พบว่า ค่า IOC ของแบบสอบถามนี้ = 0.88 ดังตารางต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1	เพศ	1	1	-1	1	1	0.6	สอดคล้อง
2	อายุ	1	1	0	1	1	0.8	สอดคล้อง
3	ระดับการศึกษา	1	1	0	1	1	0.8	สอดคล้อง
4	ตำแหน่งงาน*	1	1	-1	1	1	0.6	สอดคล้อง
5	แผนกที่สังกัด	1	1	1	-1	1	0.6	สอดคล้อง
6	อายุงาน	1	1	0	1	1	0.8	สอดคล้อง

เพิ่มตัวแปรสถานภาพสมรส และรายได้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
7	ท่านเคยได้รับการเข้าฝึกอบรม CSR	1	1	1	-1	1	0.6	สอดคล้อง
8	ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับ CSR ภายในบริษัทจากที่ใด	1	1	-1	1	1	0.6	สอดคล้อง
9	ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับ CSR ภายในบริษัทบ่อยเพียงใด	1	1	0	1	1	0.8	สอดคล้อง
10	การเข้าร่วมกิจกรรม CRS	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
11	ท่านเป็นสมาชิกหรือเคยเป็นสมาชิกกลุ่มกิจกรรมที่เกี่ยวกับ CSR ภายในบริษัทหรือไม่	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
12	ท่านได้ประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรม CSR ที่บริษัทจัดขึ้น	1	1	0	1	1	0.8	สอดคล้อง

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

ข้อ	ข้อความคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
<b>การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</b>								
1	ท่านเคยเป็นตัวแทนของแผนกในการเข้าร่วมวางแผนกำหนดกิจกรรม CSR	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	สอดคล้อง
2	ท่านเคยเข้าร่วมกำหนดแผนปฏิบัติงาน CSR	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ท่านได้เข้าร่วมประชุมด้วยเสมอ เมื่อมีการประชุมคณะทำงาน CSR	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ท่านมีเคยให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน CSR	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการดำเนินงาน CSR	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
<b>การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม</b>								
6	ท่านได้รับมอบหมายให้มีส่วนช่วยในการดำเนินงาน CSR ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของบริษัท	0	+1	0	+1	+1	0.6	สอดคล้อง
7	ท่านคิดว่าตัวเองมีส่วนร่วมสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน CSR ตามนโยบายที่วางไว้	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
8	ท่านให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม CSR ในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9	ท่านมีโอกาสแสดงออกอย่างเต็มที่ในการดำเนินงาน CSR	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
10	ท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์และสร้างความตระหนักในการดำเนินงาน CSR	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
11	ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อนพนักงานในการดำเนินงาน CSR	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
12	ท่านได้รับการฝึกอบรมหรือได้รับความรู้เกี่ยวกับ CSR จากหัวหน้าหรือจากบริษัท	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	สอดคล้อง



ข้อ	ข้อความคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
<b>การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์</b>								
13	ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงาน CSR ปัจจุบันเหมาะสมอยู่แล้ว	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
14	ผู้นำและพนักงานในระดับอื่นของบริษัท มีผลทำให้ท่านอยากมีส่วนร่วมในการดำเนิน CSR	+1	+1	0	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
15	ท่านเห็นด้วยว่าการดำเนินงาน CSR จะบรรลุสำเร็จได้ พนักงานจะต้องให้ความร่วมมือทั้งองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
16	การอุทิศเวลาในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน CSR	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
17	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อการดำเนินงาน CSR ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
18	การที่บริษัทได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอกในการดำเนินงาน CSR ทำให้บริษัทได้รับความเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปมากขึ้น ซึ่งเป็นผลดีกับบริษัท	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
19	ท่านมีความรู้มากขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม CSR	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
20	การดำเนินงาน CSR ทำให้เกิดความร่วมมือของพนักงาน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาบริษัท และสามารถนำความรู้ประสบการณ์ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
21	ท่านมีโอกาสรู้จักเพื่อนร่วมงานในบริษัทมากขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม CSR	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
22	ท่านมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม CSR	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
23	ท่านเคยชักชวนเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นให้เห็นประโยชน์ในการเข้าร่วมกิจกรรม CSR	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
<b>การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล</b>								
24	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงาน CSR	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
25	ในบริษัทมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	สอดคล้อง
26	ท่านได้นำปัญหาหรืออุปสรรคที่พบเห็นในการดำเนินกิจกรรมในบริษัทมา รายงานหรือชี้แจงให้หัวหน้าหรือเจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อนำไปปรับปรุง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
27	ท่านเคยร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อประเมินผลสำเร็จของกิจกรรม CSR ที่จัดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
28	ท่านมีส่วนร่วมสำรวจความต้องการของพนักงานที่จะเข้าร่วมกิจกรรม CSR	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
29	ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการดำเนินงาน CSR ของบริษัท	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

## ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อ	ข้อความคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
<b>ในการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ท่านเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคในประเด็นต่อไปนี้</b>								
1	รูปแบบกิจกรรม CSR	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	นโยบายของบริษัท	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	การประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	อื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
<b>ท่านคิดว่าในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า ขยายตัว บริษัทควรมีการพัฒนาในประเด็นต่อไปนี้อย่างไรบ้าง</b>								
1	รูปแบบกิจกรรม CSR	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	นโยบายของบริษัท	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	การประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	อื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



## ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ใช้สูตรสัมประสิทธิ์ (Alpha coefficient) ของ Cronbach โดยคะแนนที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยไม่ใช่ระบบ 0 กับ 1 แต่เป็นมาตรฐานประมาณค่า

$$\text{สูตร} \quad \alpha = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum S^2}{S_x^2} \right]$$

เมื่อ	$\alpha$	=	ค่าความเชื่อมั่น
	$n$	=	จำนวนข้อ
	$S^2$	=	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	$S_x^2$	=	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ค่า  $\alpha$  ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้

จากศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด” โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 ราย เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือด้วยการวิเคราะห์เป็นรายข้อ ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  $\alpha = 0.9738$  แสดงรายละเอียดข้อดังนี้

ตารางผนวกที่ 1 ผลทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
1	6.7600	12.1453	.8408	.7354	.9644
2	6.9400	12.4249	.9089	.8669	.9519
3	6.9000	13.3571	.8605	.7489	.9607
4	6.9200	12.1567	.9368	.9031	.9472
5	6.8800	11.7404	.9459	.9330	.9455

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .9630

Standardized item alpha = .9643

ตารางผนวกที่ 2 ผลทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงาน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
6	11.5600	32.9453	.9177	.8770	.9493
7	11.6600	36.2698	.7785	.7445	.9599
8	11.6200	34.2404	.8576	.8172	.9541
9	11.8600	35.6331	.9135	.8741	.9504
10	11.6800	35.5690	.7978	.6869	.9586
11	11.8400	34.7494	.9197	.9082	.9492
12	11.8600	35.5922	.8546	.8450	.9542
Reliability Coefficients		7 items			
Alpha =		.9601	Standardized item alpha =		.9610

ตารางผนวกที่ 3 ผลทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา การมีส่วนร่วมด้านการรับผลประโยชน์

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
13	22.3400	117.9433	.7722	.8271	.9801
14	22.3000	115.3980	.8076	.8429	.9792
15	21.9000	109.5204	.9295	.9634	.9760
16	22.1200	112.5159	.8639	.8977	.9778
17	21.9400	109.3229	.9279	.9731	.9761
18	21.9400	109.2820	.9160	.9367	.9764
19	22.1000	111.1122	.9066	.8959	.9767
20	22.0600	110.6698	.9172	.9377	.9764
21	22.1000	111.6837	.9120	.9491	.9765
22	22.0000	110.7347	.9033	.9427	.9767
23	22.0000	110.7347	.9335	.9289	.9759
Reliability Coefficients		11 items			
Alpha =		.9791	Standardized item alpha =		.9790



ตารางผนวกที่ 4 ผลทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา การมีส่วนร่วมด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
24	9.2000	22.8571	.8849	.8071	.9747
25	8.9800	22.4282	.8455	.7238	.9789
26	9.1200	21.9037	.9386	.9056	.9694
27	9.1400	22.4086	.9390	.8988	.9696
28	9.1200	21.7812	.9543	.9309	.9678
29	9.1400	21.4698	.9637	.9466	.9669
Reliability Coefficients		6 items			
Alpha = .9759		Standardized item alpha = .9762			





**ภาคผนวก จ**

หนังสือขออนุญาตทำวิทยานิพนธ์ และ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล



ที่ ศธ 0522.17/ บ ๑๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๖ มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการทำวิทยานิพนธ์

เรียน กรรมการบริหารและผู้จัดการทั่วไป บริษัทเอ็น โอ เค พรินซ์ชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด  
(คุณสุรพงษ์ ศุภจรรยา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา วรรณวรงค์ รหัสนักศึกษา 2533001752 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของบริษัทเอ็น โอ เค พรินซ์ชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด ” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ผู้วิจัยแจ้งว่าวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์กับบริษัทเอ็น โอ เค พรินซ์ชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 084 - 3882491

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ บ 389

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

15 มีนาคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการทำวิทยานิพนธ์

เรียน กรรมการบริหารและผู้จัดการทั่วไป บริษัทเอ็น โอ เค พรินซ์ซัน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด  
(คุณโกวิทย์ จันทร์วัฒนากุล)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา วรรณวรารงค์ รหัสนักศึกษา 2533001752 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมี  
ส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทเอ็น โอ เค พรินซ์ซัน คอมโพเนนท์  
(ประเทศไทย) จำกัด ” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำ  
วิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ผู้วิจัยแจ้งว่าวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์กับบริษัทเอ็น โอ เค พรินซ์ซัน คอมโพเนนท์  
(ประเทศไทย) จำกัด หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์  
084 - 3882491

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ บ 714

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ พฤษภาคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเข้าดำเนินการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหาร  
บริษัท เอ็นเอ็มบี - มินิแบ ไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา วรรณวรงค์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงขออนุญาตให้นักศึกษา เข้าดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำ วิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ผู้วิจัยแจ้งว่าวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์กับบริษัท เอ็นเอ็มบี - มินิแบ ไทย จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนในการเข้าดำเนินการจัดทำ วิทยานิพนธ์ดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ บ 388

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

15 มีนาคม 2555

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

**เรียน** กรรมการบริหารและผู้จัดการทั่วไป บริษัทเอ็น โอ เค พรินซ์ชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด  
(คุณโกวิทย์ จันทร์วัฒนากุล)

**สิ่งที่ส่งมาด้วย**

1. โครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม	จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา วรรณวรงค์ รหัสนักศึกษา 2533001752 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทเอ็น โอ เค พรินซ์ชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด ” ตามโครงการวิทยานิพนธ์และแบบสอบถามที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหาร และบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 084 - 3882491

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612





ที่ ศธ 0522.17/ บ ๗๑๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๕๑ พฤษภาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหาร  
บริษัท เอ็นเอ็มบี - มินิแบ ไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวณัชชา วรรณวรารงค์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ตามโครงการวิทยานิพนธ์และแบบสอบถามที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหาร และบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 084 - 3882491

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048184

โทรสาร. 02-5033612

**ภาคผนวก ฉ**

การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม  
บริษัท เอ็นโอเค พีริซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด



## โรงงานผลิตและผลิตภัณฑ์



**NPCT Plant 1 February 2002**  
Hard Disk Drive Products



**NPCT Plant 2 April 2008**  
Hard Disk Drive Products



**NPCT Plant 3 October 2008**  
Mobile Gasket Products



## ข้อมูลบริษัทโดยย่อ

วันที่เริ่มก่อตั้ง	: 27 มีนาคม 2544
วันที่เริ่มการผลิต	: 1 เมษายน 2545
ทุนจดทะเบียน	: 360 ล้านบาท
รายชื่อผู้ถือหุ้น	: 100% โดย NOK Corporation
ขนาดของพื้นที่	: พื้นทั้งหมด = 46,400 ตร.ม. (29 ไร่)
	: พื้นที่การผลิต 1 = 5,000 ตร.ม.
	: พื้นที่การผลิต 2 = 4,700 ตร.ม.
	: พื้นที่การผลิต 3 = 5,000 ตร.ม.
ห้องสะอาด	: ระดับ 100K จนถึง 100
จำนวนพนักงาน	: 1,972คน (ณ วันที่ 20 มีนาคม 2554)
ผลิตภัณฑ์หลัก	: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ส่วนประกอบของฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (Top Cover, Ramp, Crash Stop, Latch)</li> <li>• ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์</li> </ul>
บุคคลสำคัญในการติดต่อ	: นายชัชวาลย์ ฟูรดาเตะ (กรรมการผู้จัดการ) นายสุรพงษ์ ศุภจรรยา (กรรมการและผู้จัดการทั่วไป)
เว็บไซต์ของบริษัท	: <a href="http://www.nokpct.com">http://www.nokpct.com</a> <a href="http://www.nokpct.net">http://www.nokpct.net</a> (Knowledge Website)





## วิสัยทัศน์และนโยบาย

### วิสัยทัศน์

ก้าวไปสู่การเป็น **บริษัทชั้นนำระดับโลก** ในธุรกิจการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเที่ยงตรงสูง

### นโยบายบริหาร

1. ดำเนินธุรกิจในลักษณะการเป็นหุ้นส่วนที่ดีของลูกค้า
2. สร้างสรรค์และควบคุมคุณภาพของสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง
3. ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีจริยธรรม คุณธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม
4. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้



## คำขวัญประจำบริษัทฯ นโยบายประจำปี

### Company Slogan

คำขวัญประจำบริษัท

**"Discipline is a Source of Quality"**

**"วินัย คือปัจจัยแห่งคุณภาพ"**

**NOK** NOK Precision Component (Thailand) Ltd.

บริษัท โนค พรีซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด

### NPCT Policy 2010

**"Make NPCT Ready and Enhance Our Level"**

**"เตรียมความพร้อม และยกระดับ"**



## วิถีแห่งองค์กรสมัยใหม่



"ประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กรได้จากคนทำงานด้วยความสุข"

## สมดุลแห่งความสุข

Happy Individual



Happy Organization



## Happy Workplace

ความสุขของพนักงาน นำมาสู่การเพิ่มผลผลิต  
**Employee's Happiness Leads to Productivity**



**“NOK is Our Second Home”**

**“NOK คือ บ้านหลังที่สอง”**



## HAPPY WORKPLACE MODEL





# ความรับผิดชอบต่อสังคม

## 1. การกำกับดูแลองค์กร

ดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส และมีคุณธรรม

กระตือรือร้นในการสื่อสารแบบสองทางระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

**การประชุมประจำเดือน (General Meeting)**

**แต่งตั้งคณะกรรมการ มรท.**



- 3 -

NOK Precision Component (Thailand) Ltd.

# ความรับผิดชอบต่อสังคม

## 1. การกำกับดูแลองค์กร

การสำรวจความพึงพอใจต่อกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านบวก และด้านลบ

กิจกรรมงานเลี้ยงส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่

กิจกรรมโครงการ Happy Workplace



ภาพรวมของกิจกรรม	ผู้ตอบแบบสอบถาม	%ของความพึงพอใจ
มากที่สุด	21	6.58
มาก	92	28.84
พึงพอใจ	185	57.99
ไม่พึงพอใจ	16	5.02
ปรับปรุง	5	1.57
	319	

การประเมินผลโครงการ Happy Workplace

องค์ประกอบ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	วิเคราะห์ผล
สุขภาพกาย	9	30	22	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
จิตใจ	7	27	19	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
สังคม	4	40	9	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
สิ่งแวดล้อม	11	33	23	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
ภาพรวม	36	109	80	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง



4

NOK Precision Component (Thailand) Ltd.

# ความรับผิดชอบต่อสังคม

## 2. สิทธิมนุษยชน

ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อชุมชน

Serial	Sub-project	Name	Significance	Dist.
1	Quality Impact	NA	NA	NA
2	Production Impact	NA	NA	NA
3	Engineer Practice	NA	NA	NA
4	Engineer	NA	NA	NA
5	Training	NA	NA	NA
6	SA & LA License	NA	NA	NA
7	Accommodation	NA	NA	NA
8	Subsistence	NA	NA	NA

- การควบคุม R22
  - EW-FCD-007A การเติมน้ำยา R22
  - FEW-FCD-007-001A แบบตรวจ R22
- มีเอกสารควบคุมในการเติมน้ำยา R22  
วัตถุประสงค์เพื่อเป็นการควบคุมการเติมน้ำยาทำความเย็น ในระบบการทำความเย็นไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชั้นบรรยากาศสร้างเป็นมาตรฐาน การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

**น้ำยาเคมีชนิดอื่นเพื่อมาใช้แทน R22**

1. R-134a
2. REDTEK22a
3. Cold 22



# ความรับผิดชอบต่อสังคม

## 2. สิทธิมนุษยชน

การป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน และให้เกิดความเป็นธรรม

การให้ความช่วยเหลือชุมชนที่ได้รับ ความเดือดร้อน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

### Employee Suggestion System on Intranet

**Suggestion System Work Flow on Intranet**

- Step 1 ผู้ใช้เสนอข้อคิดเห็นในกล่อง Suggestion Box ที่ Intranet System
- Step 2 ผู้ใช้ที่เสนอข้อคิดเห็นจะได้รับการตอบกลับโดยทีม Suggestion System ภายใน 30 วัน
- Step 3 ผู้ใช้ที่เสนอข้อคิดเห็นจะได้รับการตอบกลับโดยทีม Suggestion System ภายใน 30 วัน
- Step 4 ผู้ใช้ที่เสนอข้อคิดเห็นจะได้รับการตอบกลับโดยทีม Suggestion System ภายใน 30 วัน

### ช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย



บริษัทฯ ได้มอบเงินช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย จำนวน 100,000 บาท ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยในจังหวัดอุบลราชธานี เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2561

**ช่วยเหลือผู้ประสบภัยสึนามิ**





ความรับผิดชอบต่อสังคม

3. การปฏิบัติด้านแรงงาน

ปฏิบัติตามกฎหมาย และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน



ปฏิบัติตาม  
พรบ.คุ้มครอง  
แรงงาน 2541



คณะกรรมการสวัสดิการ



การประชุมประจำเดือน

ภาพการทำกิจกรรม Happy Work Place



Happy  
Relax



Happy  
Body



7 NOK Precision Component (Thailand) Ltd.

ความรับผิดชอบต่อสังคม

4. สิ่งแวดล้อม

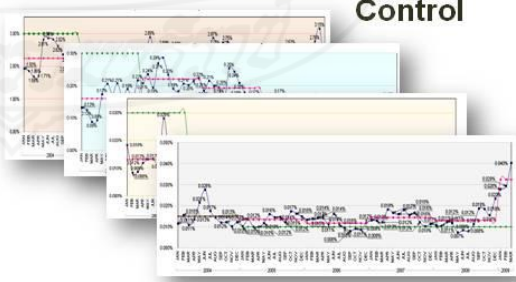
การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

ตรวจวัด เก็บบันทึก และรายงาน การใช้พลังงาน น้ำ และวัสดุอื่น ๆ ที่มียั่งยืน

**Resource**

- วัตถุดิบ
- สารเคมี
- กระดาษ
- ทรัพยากรน้ำ
- พลังงานไฟฟ้า
- เครื่องจักร อุปกรณ์
- การบริหารพื้นที่ในโรงงาน
- ทรัพยากรมนุษย์

**Resource Usage Control**



8 NOK Precision Component (Thailand) Ltd.

ความรับผิดชอบต่อสังคม

4. สิ่งแวดล้อม



การลดก๊าซเรือนกระจก เช่น

- การใช้ธรรมชาติบำบัด
- ลดการใช้พลังงาน
- ลดการใช้สาร CFC

แผนการลดสารทำความเย็น R22

เครื่องทำความเย็นใหม่  
น้ำยาทำความเย็นใหม่ จะใช้เงินน้อยกว่า  
R134a

เครื่องทำความเย็นเดิม  
เมื่อมีอายุการใช้งานใหม่ จะใช้เงินน้อยกว่า  
Cold 22 หรือ Redtex 22a

New M/C R-134a

Old R22 REDTEK22a Cold 22



ความรับผิดชอบต่อสังคม

4. สิ่งแวดล้อม

ภายในองค์กรเห็นความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ปลูกต้นไม้  
ทั้งโดยรอบอาคารและบนอาคารซึ่ง  
ช่วยลดอุณหภูมิได้ 2 องศาเซลเซียส  
ประหยัดค่าพลังงาน 180,000 บาท/ปี





# ความรับผิดชอบต่อสังคม

## 4. สิ่งแวดล้อม

### โครงการรณรงค์อนุรักษ์พืชและสัตว์

**รักมีใจ รักมีดี รักธรรมชาติ**  
**"NOK ขอร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการอนุรักษ์พืชและสัตว์"**

"ทุกวันนี้ สัตว์ป่าต่าง ๆ กำลังเสี่ยงที่จะสูญพันธุ์ มีจำนวนลดลงจนยากที่จะหาเจอได้" **คุณณิชา สัตย์ดี** พนักงานฝ่ายปฏิบัติการของ NOK Precision Component (Thailand) Ltd. กล่าวถึงภัยใกล้ตัวที่เรากำลังเผชิญอยู่

บทเพลงธรรมชาติ ที่สะท้อนความสมดุลของธรรมชาติ วันนี้นำเพลงที่ 2 แห่งนี้ มีเหล่าเพื่อนร่วมงานที่อยู่เป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็น นักวิ่ง หรือสัตว์ตัวเล็กๆ อีกเป็นจำนวนมาก เราในฐานะเจ้าบ้านมาร่วมกันดูแลทุกชีวิตให้เจริญเติบโต เพื่อเติมเต็มสมดุลแห่งธรรมชาติ

"มาร่วมชื่นชมธรรมชาติ ด้วยการรักษาและไม่ทำลายพวกเขาเหล่านั้นนะ"

As of 1 Apr 09



10

### พื้นที่สีเขียว



### ร่วมปลูกป่าในนิคมฯ บางปะอิน



NOK Precision Component (Thailand) Ltd.

# ความรับผิดชอบต่อสังคม

## 4. สิ่งแวดล้อม

### เมื่อเห็นคุณค่า และรู้คุณค่า ก็จะนำมาสู่ความร่วมมือที่สร้างสรรค์

พนักงานช่วยกันคัดแยกขยะ



นายยะ มาวีไซเคลเป็นผลิตภัณฑ์จากขวดน้ำดื่ม



นำขยะไปทำภาชนะบรรจุเครื่องดื่มที่สำนักงาน



ร่วมสร้างสรรคดีร่วมกับหน่วยงานภายนอก (บริจาคขยะต่อ นครวิจัยเพื่อทำโต๊ะนักเรียน)

12

NOK Precision Component (Thailand) Ltd.



ความรับผิดชอบต่อสังคม

5. การดำเนินงานอย่างเป็นธรรม



ส่งเสริมความรู้ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม  
ให้กับชุมชนบริเวณโดยรอบบริษัท



ผู้นำชุมชนของเทศบาลบางกระสั้น  
เข้าเยี่ยมชมและศึกษาการดำเนิน  
กิจกรรมด้าน CSR ของบริษัทฯ



ความรับผิดชอบต่อสังคม

5. การดำเนินงานอย่างเป็นธรรม

ส่งเสริมให้ผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงานภายในบริษัท มีความตระหนักในเรื่อง  
ความรับผิดชอบต่อสังคม

NOK NOK Precision Component (Thailand) Ltd.

**TRAINING ATTENDANCE**

Training Type: Internal Training Program  
 Course: การจัดการความเสี่ยง - 2.5 วัน (สำหรับบุคลากร  
 ในหน่วยงาน - การปฏิบัติงานของบริษัทในเครือ)

Date: 18 June 2019  
 Time: 08.00 - 17.00  
 Room: 3rd Floor  
 Floor: 3rd Floor  
 Instructor: น.ส. สิริณี, น.ส. สิริณี

No.	E/N	NAME-SURNAME	DEPT.	sex	SIGNATURE	Signature
1		ศิริณี				
2		ศิริณี				
3		ศิริณี				
4		ศิริณี				
5		ศิริณี				
6		ศิริณี				
7		ศิริณี				
8		ศิริณี				
9		ศิริณี				
10		ศิริณี				
11		ศิริณี				
12		ศิริณี				
13		ศิริณี				
14		ศิริณี				
15		ศิริณี				
16		ศิริณี				
17		ศิริณี				
18		ศิริณี				
19		ศิริณี				
20		ศิริณี				
21		ศิริณี				
22		ศิริณี				
23		ศิริณี				
24		ศิริณี				
25		ศิริณี				
26		ศิริณี				
27		ศิริณี				
28		ศิริณี				
29		ศิริณี				
30		ศิริณี				



อบรมให้คำปรึกษาเรื่อง  
CSR ให้กับแม่บ้าน และ  
รปภ. ในโรงงาน





ความรับผิดชอบต่อสังคม

6. ประเด็นผู้บริโภค

การโฆษณาใน [www.nokpct.com](http://www.nokpct.com)



ดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส ให้ข้อมูลที่เป็นจริงและไม่เบี่ยงเบน

การโฆษณาใน BOI Directory



การไม่โฆษณาเกินจริง และรณขที่อยู่ขององค์กรอย่างเปิดเผย



ความรับผิดชอบต่อสังคม

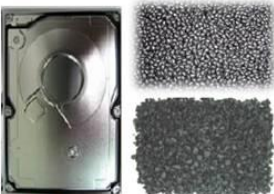
6. ประเด็นผู้บริโภค

การบริโภคอย่างยั่งยืนและสนับสนุนการใช้ของที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

Packaging Reuse



Recycle Material



UL Number



ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์แก่ผู้บริโภค โดยใช้สัญลักษณ์ที่เป็นสากล

ความรับผิดชอบต่อสังคม

7. การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน



บริจาคที่ดินที่เกิดจากการก่อสร้างให้แก่วัด โรงเรียน และโรงพยาบาล



ทอดกฐินสามัคคี

กิจกรรมวันเด็ก

กิจกรรมปลูกป่า

ความรับผิดชอบต่อสังคม

7. การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน

ให้ความรู้กับองค์กรในชุมชน โดยไม่คิดมูลค่า      การรับนักศึกษาฝึกงาน ทุนการศึกษา (เน้นคนท้องถิ่น)



บริจาคเครื่องคอมพิวเตอร์ให้สถานศึกษา

มอบทุนการศึกษา

ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น



Knowledge Management website  
www.nokpct.net

# NOK ร่วมแบ่งปันความรู้



**Web Site การจัดการความรู้**  
ถ่ายทอดความเป็นตัวแบบ (Role Model) ของบริษัท  
ทางด้าน 5ส, การจัดการความรู้, การจัดการพลังงาน และการจัดการ  
สารสนเทศ ให้กับผู้อื่นจากภายนอก

**NOK** 13 NOK Precision Component (Thailand) Ltd.

แผนที่และแผนผังภายในบริษัท



สถานที่ตั้งของบริษัท

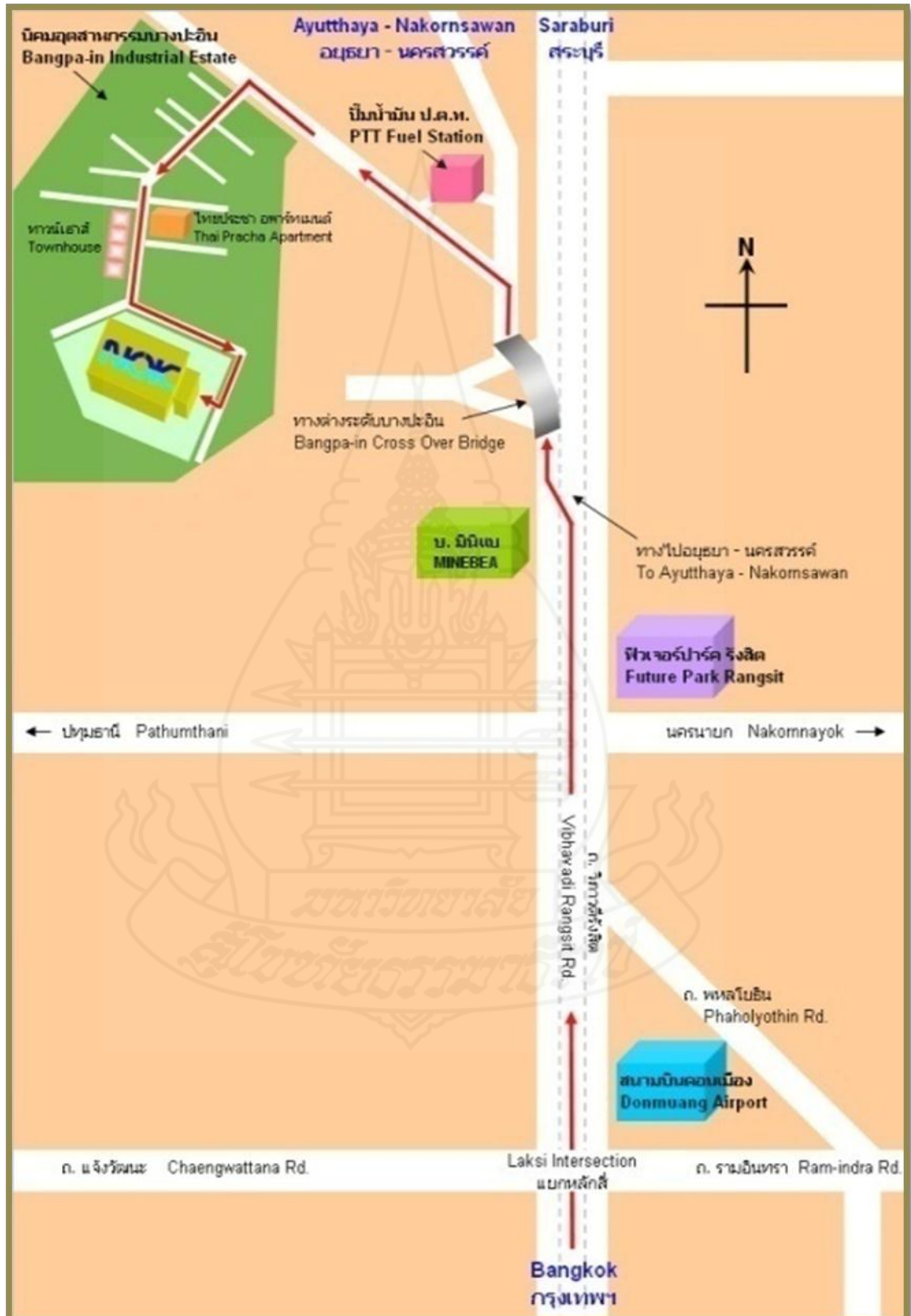
## NOK Precision Component (Thailand) Ltd.

189, 198, 296 Moo 16, Bangpa-in Industrial Estate, Udomsornyuth Rd., T. Bangkrasan, A. Bangpa-in, Ayutthaya 13160 Thailand

189, 198, 296 หมู่ที่ 16 นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน อ.อุตสาหกรรม ต.บางกระสัน อ.บางปะอิน จ.พระนครศรีอยุธยา 13160

Tel: +66 3525 8666  
Fax: +66 3526 0000  
Website: [www.nokpct.com](http://www.nokpct.com)  
Knowledge Website : [www.nokpct.net](http://www.nokpct.net)

แผนที่บริษัท

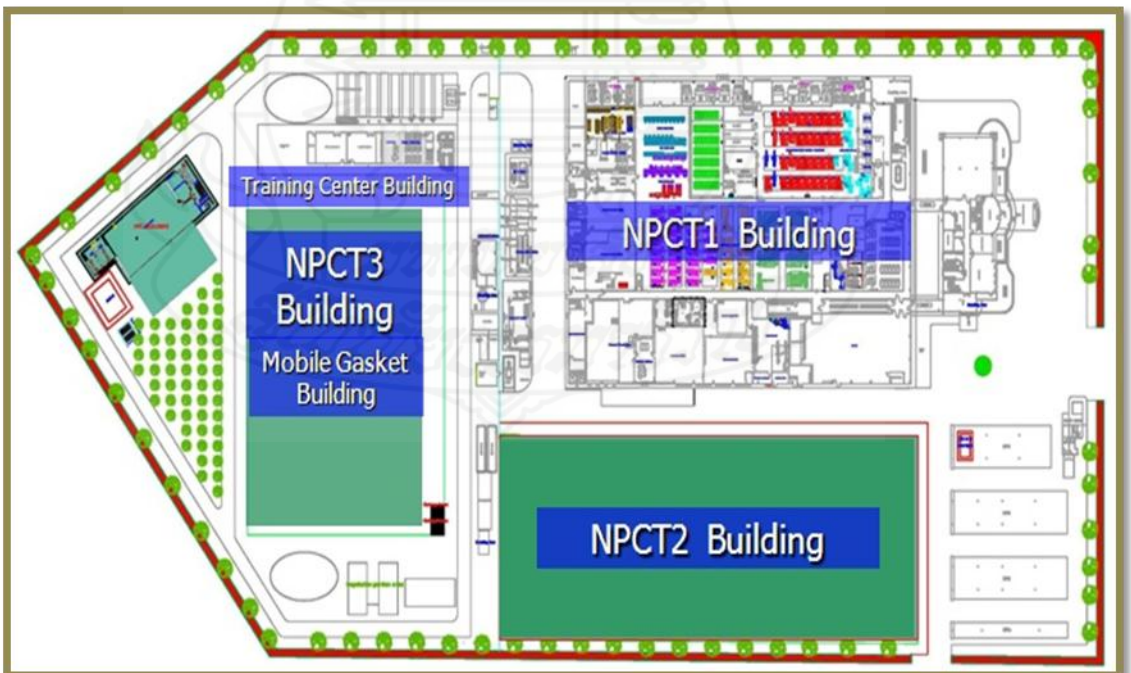




ภาพถ่ายมุมสูงของบริษัท



แผนผังภายในบริษัท



**ภาคผนวก ข**

การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด



ความรับผิดชอบต่อสังคมต่อสังคมและชุมชน

ทอดผ้าป่าโรคเอดส์ เพื่อสร้างบ้านพักให้กับผู้ป่วย วัดพระบาทน้ำพุ  
ต.เขาสามยอต อ.เมือง จ.ลพบุรี





กลุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย) และพนักงานของบริษัท ได้ร่วมกันทอดผ้าป่าสามัคคี ถวายปัจจัยจำนวน 1,000,000 บาทแก่พระอุดมประชาธร วัดพระบาทน้ำพุ ต.เขาสามยอด อ.เมือง จ.ลพบุรี พระอุดมประชาธรได้นำปัจจัยดังกล่าว สร้างบ้านพักให้แก่ผู้ป่วยโรคเอดส์ จำนวน 5 หลังที่ วัดพระบาทน้ำพุ อ.ท่าม่วง จ.ลพบุรี

### มอบรถโยกและรถเข็นคนพิการ



โครงการมินิแบร่วมใจ สร้างปัญญา สร้างโรงเรียนแก่เด็กไทย



ณ โรงเรียนแม่ฟ้าหลวง บ้านตะพืโจ ต.แม่ต๋าน อ.ท่าสองยาง จ.ตาก



การบริจาคโลหิต



กลุ่มบริษัทมินิแบบ(ประเทศไทย) ร่วมกับ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์รังสิต โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา รับบริจาคโลหิต ณ กลุ่มบริษัท 3 เดือนครั้ง หรือปีละ 4 ครั้ง ในทุกไตรมาส โดยได้จัดอย่างต่อเนื่องมาตลอด



การฟื้นฟูโรงเรียนที่ประสบอุทกภัย ณ โรงเรียนวัดทางกลาง







Logo of the Ministry of Education, Youth and Sports (M.E.Y.S.) of Thailand, featuring a crown and the text "กระทรวงศึกษาธิการ" (Ministry of Education, Youth and Sports).





การสร้างความเข้าใจด้านการจัดการน้ำทิ้ง  
ให้แก่ชุมชนตลาดประตูน้ำพระอินทร์และชุมชนคลองเจ๊กพัฒนา





โครงการสอนทำน้ำยาล้างมือให้แก่กลุ่มแม่บ้านชุมชนพฤษชาติ ตำบลท่าศาลา จังหวัดลพบุรี



ค่ายเยาวชนปลอดภัยาเสพติด Minebea Family ครั้งที่ 5  
ณ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสมุทรสาคร



ความรับผิดชอบต่อสังคมต่อการศึกษาผ่านทางมูลนิธิทาคาฮาชิ



นโยบายหลักที่ประธานกลุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย) มอบหมายให้พนักงานทุกคนเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินกิจการของบริษัท คือ เราต้องตระหนักว่าธุรกิจจะไม่สามารถพัฒนาไปได้ถ้าเราไม่สนใจความเป็นอยู่ของคนในชุมชนท้องถิ่นที่เราดำเนินกิจการอยู่ นั่นหมายถึง เราจะต้อง "ไม่เป็นต้นเหตุของมลภาวะ" "ไม่ทำลายสภาพแวดล้อม" และ "ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ชุมชนท้องถิ่น" ในขณะที่เดียวกันเราต้องเคารพวัฒนธรรมท้องถิ่นและช่วยกันพัฒนาให้ชุมชนเจริญก้าวหน้า เพื่อเป็นการช่วยเหลือประชาชนและช่วยโลก ซึ่งนับเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม



ในปี พ.ศ. 2535 ซึ่งเป็นปีที่ 10 ที่กลุ่มบริษัทมินิแบดำเนินการด้วยความสำเร็จ ในประเทศไทย ผู้บริหารของกลุ่มบริษัทมินิแบจึงมีมติให้ก่อตั้งมูลนิธิขึ้น โดยบริจาคเงิน 20 ล้านบาทเป็นทุนจดทะเบียนแรกเริ่มการก่อตั้งมูลนิธิ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนด้านทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่ขาดแคลน ด้วยเล็งเห็นว่าการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่ยังมีเยาวชนอีกมากที่ขาดโอกาสทางการศึกษา โดยตั้งชื่อมูลนิธิว่า “มูลนิธิทาคาฮาชิ” เพื่อเป็นเกียรติแก่ มร.ทาคามิ ทาคาฮาชิ ผู้ก่อตั้งและประธานคนแรกของกลุ่มบริษัทมินิแบ จึงใช้เป็นชื่อของมูลนิธิ และได้เชิญนักวิชาการและผู้บริหารการศึกษาระดับสูงจากกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์เป็นกรรมการบริหารมูลนิธิ

### วัตถุประสงค์ของมูลนิธิ

1. เพื่อสนับสนุนแก่องค์การหรือสถาบันการศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและเพื่อสนับสนุนแก่นักเรียนนักศึกษาที่กำลังศึกษา ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในองค์การหรือสถาบันการศึกษาต่างๆ
2. เพื่อสนับสนุนโครงการวิจัยและพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. เพื่อดำเนินการเพื่อสาธารณประโยชน์ หรือร่วมมือกับองค์การการกุศลอื่น ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์
4. ไม่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการเมืองแต่ประการใด

### กิจกรรมการกุศลของมูลนิธิ

1. มอบทุนการศึกษา มูลนิธิได้ดำเนินกิจกรรมด้านสนับสนุนการศึกษา โดยมอบทุนการศึกษาให้แก่ นักศึกษาตั้งแต่ระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี ในสถาบันการศึกษาต่างๆ ทั่วประเทศ ที่สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และคณะกรรมการการอุดมศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนเป็นทุนการศึกษาแก่นักศึกษาที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ให้มีโอกาสได้เรียนจนจบหลักสูตรในแต่ละระดับการศึกษานั้น ๆ ซึ่งมูลนิธิได้มอบทุนการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 ถึงปัจจุบัน รวมทั้งสิ้น 1059 ทุน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 51,188,000 บาท ซึ่งการจัดสรรงบประมาณทุนการศึกษาในแต่ละปีการศึกษานั้น มูลนิธิจะพิจารณาจากดอกผลที่จะได้รับจากเงินต้นที่นำฝากกับสถาบันการเงินซึ่งรับประกันโดยรัฐบาล และในรูปแบบของพันธบัตรรัฐบาล โดยคณะกรรมการบริหารได้แต่งตั้งให้คณะกรรมการซึ่งมีผู้แทนจากหน่วยงานต้นสังกัดด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเข้าร่วมเป็นผู้พิจารณาจำนวนทุนในแต่ละปีการศึกษา ซึ่งจะคัดเลือกนักศึกษาจากระดับ ปวช. ปวส. และระดับอุดมศึกษา จากสถาบันการศึกษาทั่วประเทศ ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

2. มอบทุนสนับสนุนงานวิจัยและอนุรักษ์พันธ์เต่าทะเลของคณะวิทยาศาสตร์ ภาควิชาชีววิทยา มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นจำนวนเงิน 100,000 บาท เพื่อวิจัยสายพันธ์ุของเต่าทะเล และดำเนินโครงการอนุรักษ์เต่าทะเลที่มีจำนวนน้อยลง เพื่อไม่ให้สูญพันธ์ุและสามารถเพาะพันธ์ุเพิ่มจำนวนมากขึ้น ในปี พ.ศ. 2538

3. มอบทุนโครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน สำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเขต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดอ่างทอง และจังหวัดลพบุรีที่มีโครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน ของนักเรียนระดับประถมศึกษาที่ยังขาดแคลนทุนทรัพย์ ในการดำเนินโครงการเพื่อช่วยเหลือ โครงการเกษตรฯ ให้นักเรียนสามารถเพาะปลูกผักสวนครัว เลี้ยงไก่ไข่ เลี้ยงปลาตก เพื่อนำไป ประกอบอาหารกลางวันในโรงเรียนได้ โดยได้มอบทุนให้ปีละ 150,000 บาท จัดสรรให้โรงเรียนต่างๆ ระหว่างปี พ.ศ. 2541 – 2546

4. มอบทุนโครงการเติมความรู้สู่ห้องสมุดโรงเรียน สำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษาและ มัธยมศึกษา ซึ่งขาดแคลนทุนทรัพย์ในการดำเนินการจัดทำห้องสมุดมาตรฐาน เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ให้นักเรียนมีทักษะรักการ อ่าน และค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมนอกจากตำราเรียน งบประมาณ โรงเรียนละ 250,000 บาท รวม 2 โรงเรียน ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – 2550



5. มอบทุนการศึกษา มูลนิธิได้ดำเนินกิจกรรมด้านสนับสนุนการศึกษา โดยมอบ ทุนการศึกษาให้แก่ นักศึกษาตั้งแต่ระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรีในสถาบันการศึกษาต่ำ ๆ ทั่วประเทศ ที่สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และ คณะกรรมการการอุดมศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนเป็นทุนการศึกษาแก่นักศึกษาที่เรียนดี แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ให้มีโอกาสได้เรียนจนจบหลักสูตรในแต่ละระดับการศึกษานั้น ๆ ซึ่งมูลนิธิได้ มอบทุนการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 ถึงปีปัจจุบัน รวมทั้งสิ้น 1059 ทุน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 51,188,000 บาท ซึ่งการจัดสรรงบประมาณทุนการศึกษาในแต่ละปีการศึกษานั้น มูลนิธิจะพิจารณา จากดอกผลที่จะได้รับจากเงินต้นที่นำฝากกับสถาบันการเงินซึ่งรับประกันโดยรัฐบาล และในรูปแบบ ของพันธบัตรรัฐบาล โดยคณะกรรมการบริหารได้แต่งตั้งให้คณะกรรมการซึ่งมีผู้แทนจากหน่วยงาน ต้นสังกัดด้านการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการเข้าร่วมเป็นผู้พิจารณาจำนวนทุนในแต่ละปี การศึกษา ซึ่งจะคัดเลือกนักศึกษาจากระดับ ปวช. ปวส. และระดับอุดมศึกษา จากสถาบันการศึกษา ทั่วประเทศทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

6. มอบทุนสนับสนุน งานวิจัยและอนุรักษ์พันธ์เต่าทะเลของคณะวิทยาศาสตร์ ภาควิชา ชีววิทยา มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นจำนวนเงิน 100,000 บาท เพื่อวิจัยสายพันธ์ุของเต่าทะเล และ ดำเนินโครงการอนุรักษ์เต่าทะเลที่มีจำนวนน้อยลง เพื่อไม่ให้สูญพันธ์ุและสามารถเพาะพันธ์ุเพิ่ม จำนวนมากขึ้น ในปี พ.ศ. 2538

7. มอบทุนโครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน สำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเขต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดอ่างทอง และจังหวัดลพบุรี ที่มีโครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน ของนักเรียนระดับประถมศึกษาที่ยังขาดแคลนทุนทรัพย์ในการดำเนินโครงการ เพื่อช่วยเหลือโครงการเกษตรฯ ให้นักเรียนสามารถเพาะปลูกผักสวนครัว เลี้ยงไก่ไข่ เลี้ยงปลาตก เพื่อนำไป ประกอบอาหารกลางวันในโรงเรียนได้ โดยได้มอบทุนให้ ปีละ 150,000 บาท จัดสรรให้โรงเรียนต่างๆ ระหว่างปี พ.ศ. 2541-2546

8. มอบทุนโครงการเติมความรู้สู่ห้องสมุดโรงเรียน สำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษาและ มัธยมศึกษา ซึ่งขาดแคลนทุนทรัพย์ในการดำเนินการจัดทำห้องสมุดมาตรฐาน เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ให้นักเรียนมีทักษะรักการอ่าน และค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมนอกจากตำราเรียน งบประมาณโรงเรียน ละ 250,000 บาท รวม 2 โรงเรียน ระหว่างปี พ.ศ. 2548 - 2550





9. มอบทุนสนับสนุนสาธารณกุศล สร้างสวนหย่อมให้โรงเรียนเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนในเรื่องสิ่งแวดล้อมที่สร้างทัศนียภาพอันร่มรื่นให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกันในบริเวณสวนหย่อม ด้วยงบประมาณ 80,000 บาท

10. จัดโครงการฝึกอบรมความรู้ด้านหุ่นยนต์ มูลนิธิได้ร่วมมือกับศูนย์พัฒนาบุคลากรเพื่ออุตสาหกรรมและปิโตรเคมี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดโครงการฝึกอบรมความรู้ด้านหุ่นยนต์สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสนับสนุนให้เยาวชนได้มีโอกาสการเรียนรู้ทักษะเบื้องต้นเกี่ยวกับหุ่นยนต์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีของประเทศต่อไปในอนาคต และเป็นแรงบันดาลใจให้นักเรียนนักศึกษาสร้างสิ่งประดิษฐ์ทางวิทยาศาสตร์ โดยมีการอบรมภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ มูลนิธิได้จัดสรรงบประมาณ 500,000 บาทดำเนินโครงการในเดือนกันยายน 2553 - มกราคม 2554

11. ทูลเกล้าถวายทุนการศึกษาสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ในโครงการส่วนพระองค์ สนับสนุนด้านการศึกษาแก่ราชอาณาจักรกัมพูชา ในรูปแบบทุนการศึกษาระดับ ปวช. และระดับปริญญาตรี โดยคัดเลือกนักศึกษา กัมพูชาที่อยู่ในโครงการฯ และกำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศไทย เมื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรแล้ว จะต้องเดินทางกลับไปยังประเทศกัมพูชา มูลนิธิได้จัดสรรงบประมาณ เป็นเงิน 179,000 บาท



**ประวัติผู้วิจัย**

ชื่อ	นางสาวณัชชา วรรณวรารงค์
วัน เดือน ปีเกิด	8 กุมภาพันธ์ 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรบัณฑิตการวิจัยทางสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2546 สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2543

