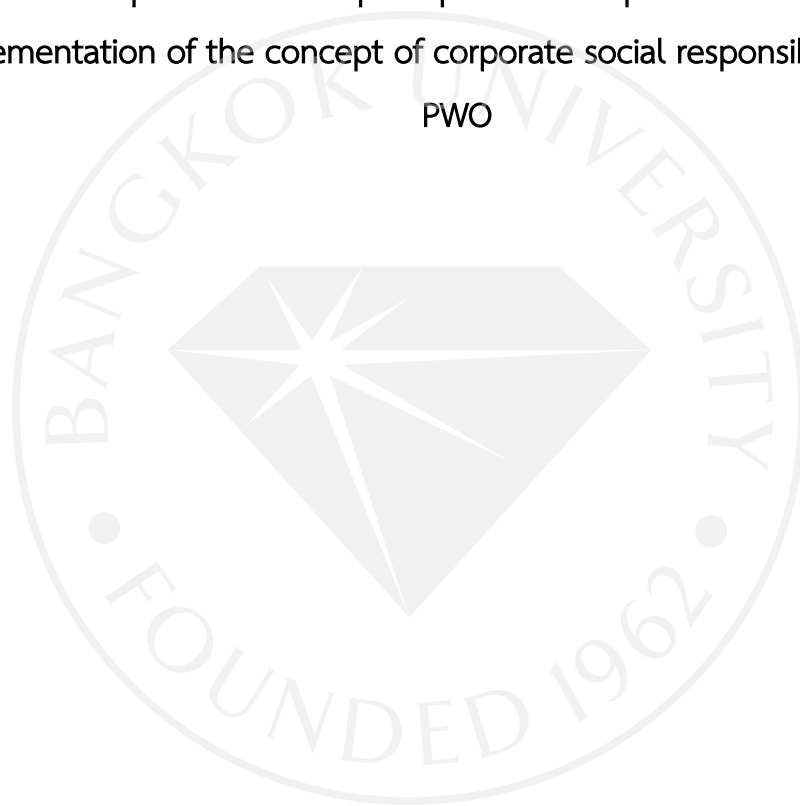


การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
ตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า

The relationship between the perception of the personnel involved in the
implementation of the concept of corporate social responsibility (CSR) of
PWO



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิด
ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์กรคลังสินค้า

The relationship between the perception of the personnel involved in the
implementation of the concept of corporate social responsibility (CSR) of PWO.



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2559



© 2559

พลอยฉัตร ศิริพัฒน์

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม
แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า

ผู้วิจัย พลอยฉัตร ศิริพัฒน์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.วิลาสินี ยนต์วิทย์)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ดร.รวิพรรณ สุภาวรรณ)

(ดร.คันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

17 ธันวาคม 2559

พลอยฉัตร ศิริพัฒน์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, ธันวาคม 2559, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (110 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.วิลาสินี ยนต์วิทย์

บทคัดย่อ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การคลังสินค้า ต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ 1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) 2. เพื่อศึกษาการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.) 3. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) โดยมีกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 250 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยตำแหน่งงาน และปัจจัยการเข้าร่วมกิจกรรม CSR ไม่มีผลต่อการดำเนินการตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนปัจจัยอายุงาน มีผลต่อการดำเนินการตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม และด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

คำสำคัญ: การรับรู้, การมีส่วนร่วม, การดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

Siriphat, P. M.B.A., December 2559, Graduate School, Bangkok University.

The relationship between the perception of the personnel involved in the implementation of the concept of corporate social responsibility (CSR) of PWO (110 pp.)

Advisor: Wilasinee Yonwikai, Ph.D.

ABSTRACT

Researchers conducted a review of personnel PWO. The relationship between the perception of the personnel involved in the implementation of the concept of corporate social responsibility (CSR) 1. The primary objective is to study the involvement of staff in the implementation of the concept of responsibility. social PWO 2. to study the perception of people about the implementation of the concept of corporate social responsibility (CSR) of the Public Warehouse Organization (PWO) 3. to compare the part. participate in the implementation of the concept of corporate social responsibility (CSR) by the general staff 4. to study the relationship between the perception of the people about the implementation of the concept of social responsibility on the part of personnel. in the implementation of the concept of social responsibility of the Public Warehouse Organization (PWO), with a total of 250 samples including sample questionnaires are used to store data by frequency, percentage, average deviation. standard T test One-way analysis of variance and correlation coefficient Pearson, the study found that job. Participation in CSR activities and factors affecting the implementation of the concept of corporate social responsibility. The age factor Affecting the implementation of the concept of corporate social responsibility. Statistically significant at the .05 level. Recognition of the personnel on the implementation of the concept of corporate social responsibility. Relations with the participation of personnel in the implementation of the concept of corporate social responsibility. Statistically significant at the 0.01 level, considering the aspect of a relationship level. Is the policy of good governance. Side of the business with fairness. And the social and community development.

Keywords: Awareness, Participation, Implementation of the Concept of Corporate Social Responsibility



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยอิสระเฉพาะบุคคลในครั้งนี้ สามารถดำเนินการได้สำเร็จลุล่วง ด้วยความกรุณาจาก ดร.วิลาสินี ยนต์วิทย์ อาจารย์ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งท่านได้ให้ความรู้ คำแนะนำ การชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่นๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ด้านต่างๆ ทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงการนำไปใช้ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ในการประกอบอาชีพจริง และองค์การคลังสินค้าซึ่งเป็นผู้สนับสนุนทุนการศึกษา ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

พลอยฉัตรี ศิริพัฒน์



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	4
1.4 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้	18
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	23
2.4 ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.)	30
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
2.6 สมมติฐานการวิจัย	37
2.7 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 กลุ่มประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	39
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	41
3.3 การทดสอบเครื่องมือ	44
3.4 วิธีการเก็บข้อมูล	45
3.5 วิธีการทางสถิติ	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน การเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และประโยชน์โครงการจากการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.)	50
4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อ ทางสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.)	53
4.3 ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อ สังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) แบ่งเป็น 7 ด้าน	56
4.4 ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมใน การดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.) จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร	69
4.5 ส่วนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการ ดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน การดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.)	79
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	82
5.2 การอภิปราย	91
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้	94
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	96
บรรณานุกรม	97
ภาคผนวก	101
ประวัติผู้เขียน	110
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้ลิขสิทธิ์ในการรายงานการค้นคว้าอิสระ	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1: สรุปนิยามสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคม	13
ตารางที่ 3.1: แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานะ	40
ตารางที่ 3.2: ตารางแสดงรายละเอียดและผลของการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง	41
ตารางที่ 3.3: ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	45
ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการเข้าร่วมกิจกรรม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	51
ตารางที่ 4.2: ประโยชน์จากการดำเนินโครงการกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม(CSR)	52
ตารางที่ 4.3: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้าง กับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม	53
ตารางที่ 4.4: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม	54
ตารางที่ 4.5: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม	55
ตารางที่ 4.6: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) โดยรวมทั้ง 7 ด้าน	57
ตารางที่ 4.7: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) โดยรวมทั้ง 7 ด้าน โดยแยกตามตำแหน่ง คือ ลูกจ้าง และพนักงาน	58
ตารางที่ 4.8: แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี	60
ตารางที่ 4.9: แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การ คลังสินค้า (อคส.) ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10: แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	62
ตารางที่ 4.11: แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อองค์กร การ สังคมของคลังสินค้า (อคส.) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค	63
ตารางที่ 4.12: แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของคลังสินค้า (อคส.) ด้านการร่วมมือพัฒนาชุมชนและสังคม	65
ตารางที่ 4.13: แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร คลังสินค้า (อคส.) ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	67
ตารางที่ 4.14: แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร คลังสินค้า (อคส.) ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	68
ตารางที่ 4.15: การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) จำแนกตามตำแหน่งงาน	70
ตารางที่ 4.16: การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า(อคส.) จำแนกตามตำแหน่งงาน	72
ตารางที่ 4.17: การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18: การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.)ด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่	75
ตารางที่ 4.19: การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า(อคส.)ด้านการดูแลสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่	76
ตารางที่ 4.20: การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่	77
ตารางที่ 4.21: การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) จำแนกตามการเข้ากิจกรรม (CSR)	78
ตารางที่ 4.22: ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า(อคส.)ในภาพรวมและรายด้าน	80
ตารางที่ 4.23: สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	81

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: ประเด็นหลัก 7 ด้านของความรับผิดชอบต่อสังคมใน ISO 26000	3
ภาพที่ 2.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย	38



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

ปัจจุบันหลายองค์กรธุรกิจได้นำเรื่อง CSR มาเป็นประเด็นในการดำเนินธุรกิจ ในขณะที่ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและไม่กระทบต่อชุมชน มีการจัดการทรัพยากรในการผลิตอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ก็ เพื่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจให้มีความแข็งแกร่ง สามารถเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน และสามารถแข่งขันทางการค้าได้ จึงทำให้ CSR กลายเป็นเครื่องมือทางธุรกิจที่สนองประโยชน์ต่อองค์กร แทนที่จะเป็นกิจกรรมที่สนองประโยชน์ต่อสังคม การนำ CSR มาใช้เป็นเครื่องมือก็เพื่อที่จะทำให้ สังคมมองว่าเป็นองค์กรที่ไม่เอาัดเอาเปรียบประชาชนด้วย การให้ความสำคัญกับสังคมผ่านกิจกรรม CSR ต่าง ๆ อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและส่งผลกระทบต่อสินค้าและบริการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (อนันตชัย ยูรประถม, 2550) ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ หรือ Corporate Social Responsibility หรือ CSR เป็นแนวคิดที่เป็นกระแสไปทั่วโลก องค์กรหรือบริษัทต่างๆ ได้นำแนวทาง ในบริหารธุรกิจควบคู่ไปกับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ซึ่งหมายถึงการเอื้อประโยชน์ ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม โดยไม่เบียดเบียนฝ่ายใด องค์กรที่มี CSR ย่อมไม่ขูดรีดลูกจ้าง แรงงาน ไม่ฉ้อโกงลูกค้า ไม่เอาเปรียบคู่ค้า ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม หรือชุมชนโดยรอบที่ตั้งขององค์กร ส่วนองค์กรที่ขาด CSR ย่อมสะท้อนถึงการขาดความโปร่งใส อันที่จริงแล้วการมี CSR คือ การทำ ธุรกิจให้ถูกต้องตามกฎหมาย และจรรยาบรรณนั่นเอง ทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขที่ได้รับ ค่าจ้างที่เหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสร้างเสริมสิ่งที่ดีเพื่อสังคม (สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม, 2554) ตามแนวคิดเรื่อง CSR นั้นจำเป็นต้องมีการวางแผนและมีการปฏิบัติงานด้าน CSR อย่างจริงจังและ โปร่งใสทุกขั้นตอน (สุวัฒน์ ทองธนากุล, 2554) อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าองค์กรคลังสินค้า (อคส.) มีความมุ่งมั่น และความตั้งใจดำเนินงานตามแนวคิด CSR ด้วยมาตรการป้องกันและลดผลกระทบที่อาจ เกิดจากการปฏิบัติตามพันธกิจหลักอย่างดีที่สุดแล้ว แต่ก็ยังต้องเผชิญกับการถูกคัดค้าน การประท้วง รวมถึงการร้องเรียนจากประชาชนตามที่ปรากฏในสื่อต่าง ๆ รวมถึงผลกระทบที่เกิดจากความไม่ เชื่อมั่น ของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการงานนโยบายรัฐ เพื่อรักษาสมดุลทั้งปริมาณ และราคา สินค้า รวมถึงการปฏิบัติงานของพนักงานประจำคลังสินค้า ตลอดจนความสับสนข้อขัดแย้งที่ทำให้ ประชาชนเกิดความไม่เข้าใจและสับสนในการดำเนินนโยบายด้านสินค้าเกษตรของรัฐบาลที่ต้องการให้ เศรษฐกิจของประเทศมีเสถียรภาพและประชาชนอยู่ดีกินดี (อิฐบุรณ์ อันวงษา, 2556) เป็นต้น สิ่ง เหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ที่ต้องตอบสนอง นโยบายด้านการบริการประชาชนให้ มีคุณภาพ มีมาตรฐาน เหมาะสมแก่ประชาชนในขณะเดียวกันก็ ต้องคำนึงถึงปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตของประชาชนอีกด้วย (ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร,

2554) นอกเหนือจากด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มากำหนดเป็นแนวทางในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมแล้ว ยังมีในเรื่องพื้นฐานเพิ่มเติม ได้แก่ สิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (ชนายุส ตินารักษ์, 2555)

จากยุคโลกาภิวัตน์รวมถึงสังคมพลวัตองค์กรธุรกิจต่างมุ่งแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในขอบเขตที่ธุรกิจตนมีความเกี่ยวข้องในฐานะที่มีบทบาทเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโลก เพื่อแสดงถึงวิสัยทัศน์และจิตสำนึกของผู้นำองค์กรที่เห็นคุณค่าและประโยชน์แก่ส่วนรวม เพราะแนวโน้มของสังคมโลกทุกวันนี้ให้ความสำคัญและตระหนักถึงเรื่องการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม อาทิการรักษาสิ่งแวดล้อม การดูแลชุมชน การใส่ใจด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อลดการต่อต้านจากความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจรวมถึงการเอาใจเอาเปรียบด้านแรงงานต่อกัน ซึ่งบทบาทในการดูแลโลกต่อประเด็นดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการดำเนินงาน โดยแท้จริงหน่วยงานต่างๆ มีการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมมานานแล้วก่อนที่จะมีการพูดถึงแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility : CSR) อย่างจริงจัง (กัญญรัตน์ หงส์วรินทร์, 2555) ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญกับนโยบายการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทมากขึ้นทั้งในกิจกรรมขององค์กรและสังคม ด้วยการคิด ร่วมวางแผน และร่วมทำกิจกรรม อันจะนำไปสู่ผลดีต่อองค์กรและสังคมต่อไป (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2552) กิจกรรม CSR มีเป้าประสงค์มุ่งไปที่การสร้างให้องค์กรมีการปรับตัว ปรับแนวคิดให้มุ่งไปสู่องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม นอกเหนือจากการแสวงหากำไรอันเป็นวัตถุประสงค์หลักขององค์กรธุรกิจโดยทั่ว ๆ ไป CSR จึงควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้กลายเป็นค่านิยมหลักของสังคมมิใช่เป็นเพียงแค่กระแสความนิยมที่ผ่านไปแล้วก็ผ่านไป ในอีกทางหนึ่ง CSR ก็ไม่ควรเป็นเพียงแค่กิจกรรมส่งเสริมการตลาดหรือการสร้างสีสันเพื่อการประชาสัมพันธ์องค์กรเท่านั้น (อนันตชัย ยุธประดม, 2550) หากแต่การดำเนินธุรกิจที่มี CSR อย่างจริงจังนั้นจะมีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาประเทศได้อย่างมาก จากความไม่เข้าใจในเจตนารมณ์เกี่ยวกับ CSR ขององค์กรภาคเอกชนหลายแห่งทำให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ CSR ดำเนินไปแบบไม่เต็มທີ່หรือทำเพียงเล็กน้อยเพื่อให้องค์กรของตนได้ภาพลักษณ์ที่ดีเท่านั้น (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553)

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น ทำให้องค์การคลังสินค้า (อคส.) ปฏิเสธไม่ได้เลยว่า การดำเนินงานด้าน CSR เป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญยิ่ง ในการมุ่งสร้างประโยชน์ให้กับสังคมไม่ใช่มุ่งเน้นแต่การพัฒนาการประกอบธุรกิจเพื่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศแต่เพียงด้านเดียว ซึ่งที่ผ่านมาองค์การคลังสินค้า (อคส.) มีความจริงจังมุ่งมั่น ในการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานด้าน CSR มาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม เช่น การส่งเสริมนวัตกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม การมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน เป็นต้น และในส่วนที่เป็นนามธรรม เช่น การสำรวจการยอมรับ ความคาดหวัง และความพอใจในการปฏิบัติงานขององค์การคลังสินค้า (อคส.)

เป็นต้น จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานด้าน CSR ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักด้วยการดำเนินงานทั้ง 7 ด้าน อันประกอบด้วย นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคร การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

ภาพที่ 1.1: ประเด็นหลัก 7 ด้านของความรับผิดชอบต่อสังคม



ที่มา: นิภา วิริยะพิพัฒน์. (2552). ก้าวทันกระแส CSR: ความพร้อมสู่มาตรฐาน ISO 26000.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 29.

แต่จากการดำเนินกิจกรรม CSR ขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่ผ่านมายังไม่ได้รับการตอบรับจากบุคลากร ในด้านการรับรู้ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม CSR เท่าที่ควร หรืออาจเป็นได้ว่าบุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในประเด็นหลักทั้ง 7 ด้านของความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม CSR ขององค์การคลังสินค้า (อคส.) โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้คือ

1.2.1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.)

1.2.2 เพื่อศึกษาการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.)

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม(CSR) จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.)

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ณ องค์การคลังสินค้า (อคส.) กระทรวงพาณิชย์ ตำบลบางกระสอ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 7 ด้าน อันได้แก่ ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนตัวแปรที่คาดว่าจะมีผลต่อดำเนินงานตามแนวคิด CSR อันได้แก่ ตัวแปรปัจจัยข้อมูลทั่วไป อันประกอบด้วยตำแหน่งงาน อายุงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR รวมทั้งตัวแปรการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิด CSR

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ณ องค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 515 คน ซึ่งประกอบด้วยพนักงานจำนวน 397 คน และลูกจ้าง 118 คน (ข้อมูลสำนักทรัพยากรบุคคล, ณ ตุลาคม 2558)

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือนตุลาคม 2558 ถึงเดือนตุลาคม 2559

1.4 นิยามคำศัพท์

การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ตลอดจนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะแนวทางอันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า(อคส.)ให้ประสบผลสำเร็จตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) หมายถึง แนวทางการดำเนินธุรกิจขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่มุ่งไปสู่การเป็นองค์การที่ให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้วยการดำเนินงานในฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดีต้องให้บริการสาธารณะและในฐานะที่เป็นหน่วยงานของรัฐ นอกเหนือจากการแสวงหากำไรอันเป็นวัตถุประสงค์หลักขององค์การธุรกิจโดยทั่ว ๆ ไป โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยกรอบแนวคิดของสำนักงานกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2555) ซึ่ง ประกอบด้วย 7 ประเด็นหลัก ได้แก่

1. นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี
2. การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม
3. การเคารพสิทธิมนุษยชนและกาปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
4. ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค
5. ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม
6. การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
7. การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี หมายถึง นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่ได้ประกาศเจตนารมณ์ขององค์การว่าจะส่งเสริมให้ องค์การคลังสินค้า (อคส.)

เป็นองค์การชั้นนำในการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ และธุรกิจที่เกี่ยวข้องในระดับสากล มีดำเนินการด้วยการยึดหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์การอย่างเป็นธรรม

การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม หมายถึง การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) อันก่อให้เกิดความเชื่อมั่นกับผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์อื่นที่อาจได้มาจากการดำเนินงานที่ไม่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม หมายถึง การเคารพสิทธิมนุษยชนอันเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนให้โอกาสในการฝึกฝนและเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับธุรกิจในการสร้างมูลค่าเพิ่มและเพิ่มผลผลิตแก่การองค์การคลังสินค้า (อคส.)

ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค หมายถึง สินค้าและบริการขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ไม่ควรก่อให้เกิดความเสี่ยงหรืออันตรายต่อผู้บริโภค ทั้งนี้ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ควรมีการปรับปรุงมาตรฐานของสินค้าและบริการให้มีความเป็นสากลและให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ รวมทั้งควรมีการพัฒนาสินค้าและบริการเพื่อเป็นประโยชน์ในการช่วยแก้ไขปัญหาของสังคม

การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม หมายถึง การดำเนินงานขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้องค์การคลังสินค้า (อคส.) เป็นหน่วยงานที่ห่วงใยดูแลชุมชนและสิ่งแวดล้อม ช่วยเหลือเกื้อกูล ให้การสนับสนุนและพัฒนาการดำเนินงานด้านชุมชนสัมพันธ์ให้เป็นระบบและเกิดประโยชน์อย่างยั่งยืน

การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินงานขององค์การคลังสินค้า (อคส.) เกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมและพัฒนาการคลังสินค้าและสินค้าเกษตรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการศึกษาและจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมโดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินงานขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่ให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติตามแนวคิด CSR อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน และเข้าใจง่าย เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวก

การรับรู้ของบุคลากร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรองค์การคลังสินค้า (อคส.) เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 7 ประเด็นหลัก ข้างต้น และแปลความหมายที่ได้รับรู้ไปสู่การกระทำโดยอาศัยความรู้ เต็มและประสบการณ์

1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับ

1.5.1 สามารถนำผลการวิจัยที่ศึกษาได้ไปใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมการดำเนินงานด้าน CSR ขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ให้สามารถตอบสนองต่อสังคมโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและสร้างให้เป็นวัฒนธรรมขององค์การต่อไป

1.5.2 สามารถนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นประโยชน์ ในการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการดำเนินงานด้าน CSR ใส่ใจกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งในองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ ได้อย่างบูรณาการต่อไป



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- 2.4 ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.)
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 สมมติฐานการวิจัย
- 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม

CSR (The Origin and History of Corporate Social Responsibility) ISO (International Organization for Standardization) องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน ได้จัดทำข้อเสนอการกำหนดมาตรฐานระหว่างประเทศในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) ทั้งนี้ เพื่อให้มีมาตรฐานสากลเกี่ยวกับกระบวนการ รูปแบบ ระบบการจัดการที่คำนึงถึงกฎระเบียบ หลักจริยธรรม สุขภาพ สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย รวมทั้งการใช้แรงงาน เป็นต้น โดยมีความเชื่อว่าการกำหนดมาตรฐานระหว่างประเทศของ ISO ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมจะมีผลกระทบในวงกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการค้าระหว่างประเทศ และการนำมาใช้ปฏิบัติในองค์การที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจทั่วโลก (ผศ.ดร.ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2552) โดยจุดเริ่มต้นของ CSR เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 20 เนื่องจากองค์การธุรกิจถูกโจมตีว่ามีอำนาจมากเกินไป และปราศจากความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้น ประชาชนจึงพยายามหยุดยั้งอำนาจของธุรกิจโดยผ่านทางกฎหมายต่างๆ เช่น กฎหมายการป้องกันการผูกขาด กฎระเบียบของธนาคาร และกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค เป็นต้น

จากแนวความคิดดังกล่าว ทำให้ธุรกิจมีบทบาทในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น ต่อมาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของแนวความคิดแบบใหม่ เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วย 2 หลักการ คือ หลักการให้ความช่วยเหลือในรูปแบบกองทุน มีแนวคิดคือ สมาชิกในสังคมควรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการให้ความช่วยเหลือและมีส่วนร่วมใน

กิจกรรมต่างๆ ของชุมชน และหลักการของผู้พิทักษ์ มีแนวคิด คือ กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจจะได้รับความช่วยเหลือ และผลประโยชน์จากการดำเนินการของบริษัทจะทำให้ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจจากสาธารณชน เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเปรียบเสมือนผู้ดูแลและเป็นผู้ควบคุมแผนงานการใช้ทรัพยากรจำนวนมาก นอกจากนี้ ยังพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจเป็นเครื่องมือที่โลกตะวันตกคิดขึ้นสำหรับใช้ควบคุมหรือถ่วงดุลลัทธิทุนนิยมสุดขั้ว มุ่งกำไรสูงสุด จนหย่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นกลไกควบคุมธุรกิจขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจข้ามชาติ ต้องให้ประพฤติปฏิบัติในลักษณะที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในหลากหลายมิติ หลักการของธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่บนฐานคิดว่า ธุรกิจจะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ สังคมจะต้องมั่นคง หากธุรกิจดำเนินการในลักษณะที่ธุรกิจรุ่งเรืองจากการเอาเปรียบสังคมจนอยู่ไม่ได้ ในที่สุดธุรกิจก็จะอ่อนแอหรือล่มสลายไป ดังนั้น ธุรกิจกับสังคมจะต้องอยู่ร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล และเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ช่วยกันลดจุดอ่อนต่อกัน อีกทั้งแนวความคิดในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น เกิดจากการเรียกร้องจากหลายๆ กระแสให้ธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่โดยรอบ พอๆ กับการต้องมีความรับผิดชอบต่อความอยู่รอดของธุรกิจของตน (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2552)

การสร้างธุรกิจให้เติบโตแบบยั่งยืนในภาวะที่มีการแข่งขันจำเป็นต้องอาศัยรากฐานมวลชนหรือกลุ่มลูกค้าที่ภักดีต่อตราสินค้าอย่างเหนียวแน่น กระบวนการบริหารจัดการองค์กรธุรกิจยุคใหม่จึงเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขึ้นมา ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ทางธุรกิจอย่างจริงจัง นอกเหนือจากการมุ่งเน้นการเจริญเติบโตของยอดขายและผลกำไร ธุรกิจได้นำแนวคิดและกิจกรรมที่เรียกว่า ซีเอสอาร์ หรือ ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) เข้ามาใช้อย่างจริงจังมากขึ้น (พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์, 2550)

ในวงการธุรกิจ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในยุคแรกไม่ได้เกิดจากเจตนารมณ์ที่ดีขององค์กรเอง แต่เกิดจากการเรียกร้องของประชาชน เช่น บริษัทฮีสอินเดีย ในประเทศอังกฤษ ถูกคว่ำบาตรจากประชาชนในประเทศเนื่องจากพบว่ามีการใช้แรงงานทาส จึงทำให้บริษัทต้องหันมาใส่ใจกับสวัสดิการแรงงานและมนุษยชนมากขึ้น (วรัญญา ศรีเสวก, 2550) แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเป็นรูปธรรมชัดเจนและได้รับความสนใจมากขึ้น เมื่อผ่านการผลักดันจากองค์การสหประชาชาติ ในที่ประชุม World Economic Forum ในปี ค.ศ.1999 โดย นายโคฟี อันนัน (Kofi Annan) เลขาธิการสหประชาชาติในขณะนั้นได้เรียกร้องให้องค์กรธุรกิจในทุกประเทศเป็นพลเมืองที่ดีของโลก ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ โดยเสนอบัญญัติ ที่เรียกว่า The UN Global Compact แบ่งออกเป็น 3 หมวดหลัก คือหมวดสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน และสิ่งแวดล้อม ทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในระดับ

สากล ปัจจุบันมีความเคลื่อนไหวที่สนับสนุนแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เช่น พิธีสารเกียวโต (Kyoto Protocol) เป็นข้อผูกพันทางกฎหมายที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายในการรับมือกับสภาวะโลกร้อน (Global Warming) ตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (United Nations Framework Convention on Climate Change-UNFCCC) โดยมีเป้าหมาย ให้กลุ่มประเทศอุตสาหกรรม เช่นสหภาพยุโรป แคนาดา รัสเซีย ญี่ปุ่น เป็นต้น ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งประกอบด้วยคาร์บอนไดออกไซด์ มีเทน ไนตรัสออกไซด์ซัลเฟอเฮกซะฟลูออไรด์ก๊าซในกลุ่มไฮโดรฟลูโอโรคาร์บอน (HFCs) และเปอร์ฟลูออโรคาร์บอน (PFCs) ในปี พ.ศ. 2553 ลง 5.2% เมื่อเทียบกับปี พ.ศ.2533 (วิชัย รัตนศิริวิชัย, 2552)

เนื่องจากปัญหาวิกฤติด้านสิ่งแวดล้อมและแรงงานในทั่วโลก โดยเฉพาะปัญหาโลกร้อนที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงและเห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้นทำให้ธุรกิจต้องเผชิญกับแรงกดดันที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นองค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization : ISO) จึงได้กำหนดมาตรฐานระหว่างประเทศว่าด้วยการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000 Social Responsibility) ทั้งนี้เพื่อให้องค์กร บริษัท หน่วยงาน และสถาบันทั่วโลก รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรได้เพิ่มความตระหนักและสร้างความเข้าใจในเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งในปัจจุบันองค์กรนี้ประกาศใช้มาตรฐานนี้แล้วเมื่อ วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553 (สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอและกรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2553) วิวัฒนาการของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั้น เป็นเรื่องที่ค่อนข้างซับซ้อนและไม่มีความตายตัว อย่างไรก็ตามในการประยุกต์ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเข้ากับธุรกิจในทุกขนาดไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ หรือระหว่างประเทศอย่างเป็นรูปธรรมนั้น ได้มีการรวบรวมลักษณะรูปธรรมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยเฉพาะจาก European Commission on CSR ซึ่งกล่าวว่าซีเอสอาร์นั้นมีอยู่สองมิติหลักก็คือ มิติภายในอันเป็นการดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ที่ธุรกิจนั้นดำเนินการอยู่แล้วจัดการได้โดยตรงและมีมิติกายนอกซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจที่บริษัทอาจจะควบคุมไม่ได้โดยตรง เช่น การดูแลลูกค้า การรับผิดชอบต่อผู้ส่งมอบ (Supplier) และการสนับสนุนกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (จณิน เอี่ยมสะอาด, 2550)

ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม

ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CRS) หรือในบางครั้งอาจจะได้ยินในชื่อว่า “ความรับผิดชอบต่อสังคมของวิสาหกิจ” หรือ “บรรษัทภิบาล” ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีกรนิยามศัพท์ คำว่า CRS ที่เป็นหนึ่งเดียวอย่างชัดเจน ส่งผลให้มีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญและหน่วยงานต่าง ๆ ได้นิยามความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

ในปัจจุบัน คำว่า CSR ดูจะเป็นคำพูดทั่วไปในองค์กรธุรกิจที่มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม และในบางองค์กรก็มีการตั้งแผนกกิจกรรมเพื่อสังคมซึ่งมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน และสังกัดอยู่ภายใต้ฝ่ายสื่อสารองค์กรอย่างเป็นทางการเป็นเรื่องเป็นราว CSR คืออะไร CSR เป็นคำย่อจากภาษาอังกฤษว่า Corporate Social Responsibility (CSR) หรือ ความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร ที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระดับใกล้และไกล ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข คำว่า กิจกรรม ในความหมายข้างต้น หมายถึง การคิด การพูด และการกระทำ ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ การวางแผน การตัดสินใจ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการ และการดำเนินงานขององค์กร สังคมในยุคปัจจุบันประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมหลากหลายประการทั้งปัญหาในระดับบุคคลหรือปัญหาในระดับภาพรวมของสังคม ซึ่งในอดีตการแก้ปัญหาในมุมมองว่าเป็นหน้าที่ของรัฐบาลแต่ด้วยปัญหาที่มีมากขึ้นและมีความซับซ้อนทำให้ภาคส่วนต่าง ๆ ต้องเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความสำคัญมากขึ้นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) โดยเฉพาะภาคเอกชน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553)

คณะทำงานส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทจดทะเบียน (2551) ได้นิยามไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อองค์กร หมายถึง การดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการใส่ใจและดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อมภายใต้หลักจริยธรรม การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการ เพื่อนำไปสู่การดำเนินธุรกิจที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2551) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรว่า หมายถึง การที่องค์กรตั้งใจที่จะกระทำให้เกิดประโยชน์ให้แก่สังคมอันนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดโดยองค์กรอาจกำหนดไว้เป็นข้อบัญญัติทางจริยธรรมที่ประกอบด้วยความรับผิดชอบต่อบุคคลต่างๆ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ความรับผิดชอบต่อลูกค้า ความรับผิดชอบต่อคุณภาพของสินค้าหรือบริการ ความรับผิดชอบต่อพนักงาน ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

รมณียฉัตร แก้วกิริยา (2551) ได้นิยามไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร หรือ บรรษัทภิบาล คือ การยอมรับพันธกิจว่าจะปรับปรุงความเป็นอยู่ของชุมชนให้ดีขึ้นโดยอาศัยดุลยพินิจอย่างอิสระในการเลือกแนวปฏิบัติทางธุรกิจและการใช้ทรัพยากรขององค์กร

สถาบันไทยพัฒน์ (2551) ได้อธิบายว่ากิจกรรม CSR ไม่ได้สิ้นสุดที่การบริจาคเงินหรือสิ่งของให้แก่หน่วยงานสังคมสงเคราะห์หรือมูลนิธิไปดำเนินการ แต่เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาไปสู่องค์กรที่ดี โดยองค์กรที่สามารถบริจาคเงินหรือสิ่งของเพื่อการสังคมสงเคราะห์ได้นั้น แสดงว่า เป็นองค์กรที่เจริญเติบโตในธุรกิจและมีความเก่งอยู่ในตัวประเด็นสำคัญ คือ ทำอย่างไรจึงจะใช้ความเก่ง

ในการดำเนินกิจกรรม CSR หรือถ่ายทอดความแก่นั้นให้แก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคมดั่งนั้น กิจกรรม CSR ที่เกี่ยวข้องกับ การให้เงินหรือสิ่งของ อาจมิใช่การแก้ปัญหาระยะยาวให้แก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคม แต่การพัฒนาทักษะและศักยภาพให้แก่พวกเขาเหล่านั้นต่างหากที่น่าจะเป็นคำตอบ โดยสามารถใช้ความแก่นที่ธุรกิจมีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้องค์กรธุรกิจเพื่อบริหารสังคม

รมณีนัยตร แก้วกิริยา (2551) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรว่า คือ พฤติกรรมในการดำเนินธุรกิจที่ได้มาตรฐาน หรือเกินมาตรฐานทางจริยธรรม กฎหมาย การพาณิชย์ และความคาดหวังของสาธารณชน

(สถาบันไทยพัฒน์ (2555) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร Corporate Social Responsibility (CSR) คือ การดำเนินกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรที่มีในองค์กรหรือทรัพยากรที่มาจากภายนอกองค์กร โดยที่องค์กรคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรและส่วนที่อยู่ในระดับใกล้และไกล เพื่อสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้

สภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ The world Business Council for Sustainable Development : WBCSD (กองบรรณาธิการนิตยสาร Brand Age Essential, 2552) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรว่าเป็นความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องขององค์กรต่อการปฏิบัติตามพันธสัญญาในการดำเนินการธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เพื่อให้สร้างความเจริญก้าวหน้าต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ พร้อมไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และครอบครัว ตลอดจนชุมชนและสังคม

องค์การเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งสหประชาชาติ หรือ United Nations Industrial Development Organization : UNIDO (Brand Age Essential, 2552) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรว่า เป็นแนวความคิดการจัดการที่มุ่งให้วิสาหกิจผสมผสานการดำเนินธุรกิจกับความห่วงใยด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย

คณะกรรมการยุโรป ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรว่า เป็นแนวคิดที่บริษัทผสมผสานความห่วงใยต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมไว้ในกระบวนการดำเนินธุรกิจ และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้พื้นฐานการกระทำด้วยความสมัครใจ (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2553)

การประชุมสหประชาชาติว่าด้วยการค้าและการพัฒนาหรือ United Nations Conference on Trade and Development: UNCTAD (CRS History, 2552) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรว่าคือ การที่บริษัทเข้าไปเกี่ยวข้องและมีผลกระทบเชิงบวกต่อความต้องการและเป้าหมายของสังคม

องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐาน หรือ International Organization for Standardization:ISO (CRS History, 2552) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมของ

องค์กรไว้ว่าเป็นเรื่องของการที่องค์กรตอบสนองต่อประเด็น ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยมุ่งที่การให้ประโยชน์กับคน ชุมชน และสังคม นอกจากนั้นยังเป็นเรื่องของบทบาทขององค์กรธุรกิจ สังคม และความคาดหวังของสังคมที่มีต่อองค์กร โดยจะต้องทำด้วยความสมัครใจ และผู้บริหารจะต้องมีบทบาทเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ โดยสามารถวัดผลได้ใน 3 มิติ คือ การวัดผลทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Cheng & Ahmad, 2010) ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทกำลังจะกลายเป็นเกณฑ์มาตรฐานและแนวปฏิบัติขององค์กรธุรกิจที่ต้องดำเนินการอย่างมีคุณธรรมต่อสังคม

อรจิรา ชัยบัณฑิตย์ (2552) Corporate Social Responsibility: CSR หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมมอบประโยชน์ให้กับสังคมโดยที่ไม่ได้หวังผลตอบแทนภายใต้แนวคิด “ทุกองค์กรควรมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและพัฒนาสังคม” โดย แนวคิดแบบ CSR นี้ มุ่งวางพื้นฐานด้านค่านิยม (Value) และวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กรอย่างจริงจังและเปิดเผย เป็นการวางรากฐานด้านความรับผิดชอบต่อตนเองของบุคคลกรในองค์กรทุกระดับชั้นโดยการปลูกฝังค่านิยมด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมรวมทั้งแนวทางการดำรงชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอันเป็นรากฐานที่จะนำบุคลากรไปสู่พฤติกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและเมื่อทุกคนสามารถหล่อหลอมพฤติกรรมดังกล่าวร่วมกันได้ก็จะทำให้เกิดค่านิยมร่วม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR-Share Value) ขึ้นในองค์กรโดยค่านิยมดังกล่าวจะเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสามารถสะท้อนพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมสู่ภายนอกได้อย่างเป็นธรรมชาติ

ตารางที่ 2.1: สรุปนิยามสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคม

อ้างอิง	นิยามสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคม
พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์ (2553)	การดำเนินกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยคำนึงถึงเรื่องของการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและยั่งยืน
TCOBS (2555)	การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในและนอกองค์กร
UNIDO (มูลนิธิกองทุนการศึกษาเพื่อการพัฒนา, 2557)	การมีความห่วงใยต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (กลต.) (2557)	การดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อมภายใต้หลักจริยธรรม การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการ

จากตารางที่ 2.1 สามารถสรุปนิยามของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (Corporate Social Responsibility: CSR) ได้ว่าเป็นแนวทางการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม รวมไปถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ธุรกิจเจริญก้าวหน้า อย่างยั่งยืน และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข

Iwu-Egwuonwu (2010) ได้มีการนำเสนอทฤษฎีที่สำคัญต่อการทำกิจกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ประกอบไปด้วยทฤษฎี 4 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Theory) เป็นการบริหารจัดการองค์กรและจริยธรรมทางธุรกิจที่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดขององค์กร โดยกล่าวถึงความรับผิดชอบต่อองค์กรในเรื่องของความต้องการของผู้ถือหุ้นที่อาจไม่ตรงกับผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ดังนั้นองค์กรควรหันมาให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียรายอื่นด้วย แทนที่จะมุ่งสนใจแต่กำไรสูงสุดขององค์กรเพียงอย่างเดียว

2. ทฤษฎีมูลค่าของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Value Theory) เน้นไปที่ความรับผิดชอบต่อหลักขององค์กรในการที่จะสร้างผลกำไรให้กับผู้มีส่วนได้เสียไปพร้อมๆ กับการเพิ่มมูลค่าหุ้นให้กับองค์กร

3. ทฤษฎีพลเมืองบริษัท (Corporate Citizenship Theory) มีแนวคิดที่ว่าองค์กรเปรียบเสมือนเป็นพลเมืองของโลกองค์กรหนึ่งๆ ที่ควรจะมีการทำกิจกรรมที่ส่งผลดีในระดับประเทศหรือระดับโลก โดยที่องค์กรควรที่จะมีการทำประโยชน์แก่สังคมนอกเหนือกว่าที่มีการกำหนดไว้ตามกฎหมาย และกิจกรรมที่องค์กรทำก็ควรจะเป็นกิจกรรมที่จะเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับสังคม

4. ทฤษฎีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสังคม (The Corporate Social Performance Theory) โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการ การตอบสนองของสังคม โดยมีการตรวจสอบถึงความสัมพันธ์ของภาระหน้าที่ของทั้งองค์กรและสังคมที่มีการปฏิบัติต่อกัน องค์กรมีการปฏิบัติงานในสังคมดังนั้น องค์กรจะต้องคืนประโยชน์สู่สังคมโดยส่งต่อความมั่งคั่งให้กับสังคมตามความต้องการที่สังคมมีการคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

จากนิยามข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CRS) หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมด้านสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมที่องค์กรต่าง ๆ จัดทำขึ้นเพื่อมุ่งสร้างประโยชน์แก่สังคมโดยตรง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรชุมชนมีการเติบโตร่วมกันไปอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว อันเป็นรากฐานการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

อานันท์ ปันยารชุน (2550) หลักการของความรับผิดชอบต่อสังคมได้มีการนำมาปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายมากขึ้น แต่คำจำกัดความของ “ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ” นั้นก็ยังมิได้

กำหนดแน่ชัดลงไปหรืออีกนัยหนึ่งอาจมองได้ว่า แนวทางดังกล่าวนี้เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการร้อยเรียงเชื่อมโยงคุณค่าและวิสัยทัศน์ของธุรกิจและสังคมเข้าไว้ด้วยกัน โดยประยุกต์ให้เหมาะสมกับองค์กรธุรกิจและบริบทของสังคม ดังนั้นการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กรธุรกิจจึงมีความหลากหลายแตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามการดำเนินการดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของความมุ่งมั่น และตระหนักต่อความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นพื้นฐานให้ภาคธุรกิจสามารถแสดงศักยภาพในการดำเนินงานที่รับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างเหมาะสมและก่อให้เกิดความเกื้อกูลและสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างธุรกิจกับชุมชนและสังคม ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

อนันตชัย ยูรประถม (2550) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความชอบธรรม (Legitimacy Theory) ซึ่งเป็นการอธิบายถึงอำนาจในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรบุคคลของบริษัทสำหรับการดำเนินธุรกิจว่าแท้ที่จริงแล้ว บริษัทได้รับสิทธิและอำนาจนั้นมาจากสังคมในลักษณะที่เป็นใบอนุญาตชั่วคราว ภายใต้เงื่อนไขในการดำเนินธุรกิจของบริษัทต้องตรงตามความคาดหวังของสังคมโดยรวม เช่น สินค้าและบริการสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่สังคมได้หรือไม่ในเชิงของ CSR ก็คงยังไม่เพียงพอต้องมีมองย้อนกลับถึงธรรมาภิบาลของบริษัทกระบวนการดำเนินธุรกิจมีผลกระทบต่อสังคมหรือไม่ มีการทำนุบำรุงสังคมในวงกว้างหรือไม่ ซึ่งสังคมจะทำการตรวจสอบอยู่อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ความเจริญก้าวหน้าหรือความอยู่รอดของบริษัทจึงอยู่ที่บริษัทได้ดำเนินการตรงตามสิ่งที่สังคมคาดหวังมากน้อยเพียงใด แนวคิดนี้เป็นแนวคิดพื้นฐานสำหรับบริษัทในการสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อเป็นแนวทางการทำ CSR เพราะเท่ากับทำให้บริษัทเปลี่ยนแปลงแนวคิดทั้งในเรื่องของการดำเนินธุรกิจหรือแม้แต่การดำเนินกิจกรรม CSR เองก็ตาม จากการทำที่บริษัทเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้มุ่งเน้นว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ไปสู่รูปแบบที่เป็นความต้องการหรือความคาดหวังของสังคมเป็นหลักเพื่อคงไว้ซึ่งสิทธิอันชอบธรรมในการคงอยู่ในสังคมต่อไป

สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility Institute : CSRI) เป็นสถาบันที่จัดตั้งโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้วยเห็นว่าซีเอสอาร์เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเจริญเติบโตที่มีส่วนสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ภาคธุรกิจ รวมทั้งการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พร้อมทั้งเห็นว่าสังคมไทยยังต้องการการดูแลเอาใจใส่ ซึ่งพลังจากภาคธุรกิจเป็นพลังสำคัญที่จะป้องกันปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว สถาบันธุรกิจเพื่อสังคมจะทำหน้าที่เป็นแกนกลางเชื่อมโยงพลังของภาคธุรกิจเพื่อช่วยเหลือสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และสภาพสังคมของไทยให้เติบโตเคียงคู่ไปกับการพัฒนาประเทศ สถาบันธุรกิจเพื่อสังคมได้ออกแนวปฏิบัติทางด้านซีเอสอาร์ ชื่อ “เข็มทิศธุรกิจเพื่อสังคม” โดยได้แบ่งแนวปฏิบัติในเรื่องซีเอสอาร์ได้เป็น 8 หัวข้อ ดังนี้ (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2553)

1) การกำกับดูแลกิจการที่ดี การกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นการจัดให้มีระบบบริหารจัดการอย่างรู้หน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในการจัดการอย่างโปร่งใส เท่าเทียม เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจต่อผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อันจะนำไปสู่ความเติบโตและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนของธุรกิจ

2) การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรมย่อมก่อให้เกิดความเชื่อมั่นกับผู้เกี่ยวข้องอันจะส่งผลดีต่อกิจการในระยะยาว ทั้งนี้ธุรกิจควรถือปฏิบัติตามแนวทางเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการดำเนินธุรกิจโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์อื่นที่อาจได้มาจากการดำเนินงานที่ไม่ถูกต้อง

3) การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอันมีส่วนสัมพันธ์กับธุรกิจในลักษณะการเพิ่มคุณค่าและทรัพยากรบุคคล นับเป็นปัจจัยสำคัญของธุรกิจในการสร้างมูลค่าเพิ่มและเพิ่มผลผลิต ดังนั้นธุรกิจควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและได้มีโอกาสแสดงศักยภาพ ตลอดจนได้รับโอกาสในการฝึกฝนและเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน

4) ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค สินค้าและ หรือบริการของธุรกิจไม่ควรก่อให้เกิดความเสียหายหรืออันตรายต่อ

ผู้บริโภค ทั้งนี้ธุรกิจควรปรับปรุงมาตรฐานของสินค้า บริการให้มีความเป็นสากล และให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ รวมทั้งควรพัฒนาสินค้า บริการ เพื่อเป็นประโยชน์ในการช่วยแก้ไขปัญหาของสังคมด้วย

5) การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ชุมชนและสังคมที่เข้มแข็งและมีการพัฒนาที่ยั่งยืนมีความสำคัญยิ่งในฐานะเป็นปัจจัยเอื้อต่อการดำเนินงานของธุรกิจ ดังนั้นธุรกิจควรจัดกิจกรรมทางสังคมและ หรือมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและสังคมที่ได้รับผลกระทบจากกระบวนการผลิตสินค้า บริการของธุรกิจ โดยการแสดงตัวเป็นพลเมืองที่ดีของชุมชนนั้น พร้อมกับคิดค้นวิธีการที่จะลดและหยุดผลกระทบในทางลบต่อชุมชนและสังคม ที่เกิดจากกระบวนการดำเนินงานของธุรกิจในที่สุด

6) การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรโลกบวกกับปัจจัยความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจนอกจากเป็นสาเหตุของการบริโภคทรัพยากรธรรมชาติจำนวนมากเกินกว่าความจำเป็น ยังก่อให้เกิดมลภาวะทั้งทางน้ำ อากาศ ขยะ สารพิษ ฯลฯ ซึ่งส่งผลให้เกิดภาวะโลกร้อนตามมา โดยภาวะโลกร้อนดังกล่าวจะกระทบต่อมนุษย์และระบบนิเวศต่อไป ดังนั้นธุรกิจจึงมีหน้าที่ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตมนุษย์ ด้วยการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยถือว่าการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่ร่วมกันของทุกคน

7) นวัตกรรมและการเผยแพร่ นวัตกรรมจากการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินธุรกิจควรนำแนวคิดซีเอสอาร์มาประยุกต์ผสมผสานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการวางแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจอย่างกลมกลืน โดยนำความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์การดำเนินงานด้านซีเอสอาร์มาพัฒนาปรับใช้ และคิดค้นให้เกิดนวัตกรรมทางธุรกิจที่สามารถสร้างประโยชน์ความสามารถในการแข่งขัน และมูลค่าเพิ่ม ทั้งต่อธุรกิจและสังคมไปพร้อม ๆ กัน

8) การจัดทำรายงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ธุรกิจควรให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นการปฏิบัติตามแนวทางซีเอสอาร์ที่กล่าวมาอย่างครบถ้วน โดยข้อมูลที่เปิดเผยนี้ นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายยังช่วยในการสอบทานให้ทราบว่า ได้ดำเนินการในเรื่องซีเอสอาร์ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่อย่างไร

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ดังกล่าวสรุปได้ว่า CSR ในปัจจุบันมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจาก CSR สามารถสร้างคุณประโยชน์ในหลายด้านให้เกิดธุรกิจได้ โดยประโยชน์ประการแรกคือ “การสร้างความน่าเชื่อถือให้กับธุรกิจ” ซึ่งความน่าเชื่อถือและความสามารถในการประกอบการขององค์กรจำเป็นต้องเชื่อมโยงกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งนี้องค์กรควรมีการดำเนินงานที่เป็นไปตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องคำนึงถึงความสามารถในการอยู่รอดและให้ผลตอบแทนแก่ผู้ถือหุ้นในอัตราที่เหมาะสมซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจสามารถใส่ใจเพื่อให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สังคมมากขึ้นโดยเฉพาะสังคมใกล้ที่อยู่รอบข้าง นอกจากนี้การปฏิบัติตามแนวทางของ CSR ควรจะเป็นไปด้วยความสมัครใจอยู่บนพื้นฐานของการมุ่งประโยชน์ของสังคมเป็นสำคัญ ซึ่งในที่นี้ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของสำนักงานกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2555) มาใช้เป็นแนวทางและปรับใช้ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ซึ่งอยู่มี 7 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี 2) ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม 3) ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม 4) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคร 5) ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม 6) ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และ 7) ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม มาใช้ในการกำหนดกรอบตัวแปรเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับการศึกษาครั้งนี้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

ธัญชนก พิสุพธิตการุณย์ (2551) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการตีความหมายจากสิ่งที่เราพบเห็นในสิ่งแวดล้อม หรือแปลความหมายของมนุษย์ที่ได้จากความรู้สึกสัมผัสเมื่อสิ่งเร้ามากระทบประสาทสัมผัสทั้ง 5 ซึ่งประกอบด้วย การมองเห็นจากดวงตา การได้ยินจากหู การได้กลิ่นจากจมูก การชิมรสจากลิ้น และ การสัมผัสจากอวัยวะต่างๆ ทางร่างกาย โดยการจำแนกคัดเลือก วิเคราะห์ด้วยระบบการทำงานของภาวะร่างกาย เทียบเคียงกับประสบการณ์เดิมในความทรงจำให้กลายเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมาย จดจำ ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมและ นำไปใช้ในการรับรู้ต่อไป

จากความหมายของการรับรู้ที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการแปลความหมายของสมองของคนเราที่มีสิ่งเร้ามากระทบจากการสัมผัสของร่างกาย ซึ่งจะแสดงออกเป็นพฤติกรรม หรือทัศนคติ ทั้งนี้ต้องอาศัยประสบการณ์เดิม หรือการเรียนรู้ หรือความคิดในการตีความนั้น ๆ ธรรมชาติของการรับรู้

1. การเลือกสิ่งที่จะรับรู้ มนุษย์เลือกรับรู้เฉพาะสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือจัดว่าเป็นสิ่งเร้าที่มีความเด่น มีความแปลก มีความใหม่ ตรงกับความสนใจ ความต้องการของผู้เลือก

2. การจัดหมวดหมู่ของการรับรู้

3. ความคงที่ของการรับรู้

4. การเกิดภาพลวงตา องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ มีดังนี้

4.1 ความสมบูรณ์ของอวัยวะรับสัมผัส บุคคลจะรับรู้สิ่งเร้าได้ดี ถ้าบุคคลนั้นมีอวัยวะรับสัมผัสที่ดีได้แก่ มีหู ตา จมูก ลิ้นและร่างกายเป็นปกติ

4.2 การแปลความหมาย บุคคลจะรับรู้สิ่งเร้าได้ดีและถูกต้อง ตัวบุคคลนั้นแปลความหมายได้ ถูกต้อง โดยอาศัยสมรรถภาพของสมองเป็นสำคัญ

4.3 การใช้ประสบการณ์เดิม บุคคลจะรับรู้สิ่งเร้าได้ดีและถูกต้อง ถ้าบุคคลนั้นมีประสบการณ์ เดิมที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ใหม่ ๆ

4.4 ความตั้งใจที่จะรับรู้บุคคลจะรับรู้สิ่งเร้าได้และถูกต้อง ถ้าบุคคลนั้นมีความตั้งใจที่จะรับรู้ ในสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะดังนี้

4.4.1 สิ่งเร้าภายนอก มีลักษณะที่จะสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการรับรู้ดีหรือไม่คือ 1) ความเข้มแข็ง 2) ความเด่น 3) ความแปลก 4) มีการเคลื่อนไหวที่ได้ 5) มีขนาดใหญ่ 6) มีสีสะดุดตา 7) มีกลิ่น 8) มีการปกปิดหรือจัดว่าเป็นเรื่อง “ลับ” 9) มีการปิด – เปิดตลอดเวลา

4.4.2 สิ่งเร้าภายใน มีลักษณะ ดังนี้ 1) ตรงกับความสนใจของบุคคลที่จะรับรู้ 2) ตรงกับความต้องการของบุคคลที่จะรับรู้ 3) ตรงกับเจตคติของบุคคลที่จะรับรู้ 4) มีการเตรียมตัว เตรียมใจที่จะรับรู้ 5) มีอารมณ์ร่วมโดยเฉพาะเด็กวัยรุ่น

5. วัยของผู้รับรู้ บุคคลที่มีวัยต่างกันจะรับรู้ต่างกัน เช่น เด็กอายุ 4-6 ปี จะจำแนกสิ่งของโดยใช้สีเป็นเกณฑ์ การรับรู้จะเกิดขึ้นมากขึ้นเรื่อยๆ ขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพล หรือปัจจัยในการรับรู้ได้แก่ ลักษณะของผู้รับรู้ ลักษณะของสิ่งเร้า การรับรู้เป็นผลเนื่องมาจากการที่มนุษย์ใช้อวัยวะสัมผัส (Sensory Motor) ซึ่งเรียกว่า เครื่องรับ (Sensory) ทั้ง 5 ชนิด คือ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง จากการวิจัยมีการค้นพบว่า การรับรู้ของคนเกิดจากการเห็น 75% จากการได้ยิน 13% การสัมผัส 6% กลิ่น 3% และรส 3%

กระบวนการของการรับรู้ (Robbins, 2010) กล่าวว่า การรับรู้ (Perceptions) หมายถึงกระบวนการ ที่ปัจเจกบุคคล จัดระบบหรือตีความสิ่งที่ประสาทสัมผัสได้ เพื่อให้ความหมายให้กับสภาพแวดล้อมของสิ่งนั้น ๆ ส่วน (Wagner and Hollenbeck, 2010) กล่าวว่า การรับรู้ คือกระบวนการที่ปัจเจกบุคคลเลือก (Select) จัดการ (Organize) เก็บ (Store) และรับ (Retrieve) ข้อมูล

โดยส่วนใหญ่แล้ว คนเรามักจะมีความเชื่อมั่นในประสาทสัมผัสของตนเอง ในบางครั้งอาจทำให้เกิดความเชื่อ ว่า สิ่งสัมผัสหรือรับรู้ คือ ความเป็นจริง (Reality) ความเชื่อในลักษณะดังกล่าว อาจก่อให้เกิดปัญหาได้ โดยเฉพาะกรณีที่มีการที่สิ่งรับรู้และความเป็นจริงของวัตถุมีความแตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่โอกาสที่จะเกิดความเข้าใจผิด ความสับสนและความขัดแย้งภายในองค์การ (Wagner & Hollenbeck, 2010) ในขั้นตอนแรกๆ ของกระบวนการรับรู้คือความสนใจเอาใจใส่ (Attention) เป็นขั้นตอนที่ข้อมูลทั้งหมดถูกรอง ดังนั้นจะมีบางส่วนผ่านเข้ามาในระบบ ขั้นตอนนี้จึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะเนื่องจากข้อมูลใดที่ไม่ได้ผ่านการกรอง ก็จะไม่ได้นำเข้ามาสู่การตัดสินใจ แม้ว่าข้อมูลที่ผ่านการกรองในขั้นตอนแรกแล้วแต่ข้อมูลที่เข้ามายังมีจำนวนมาก ดังนั้นขั้นตอนของการจัดการ (Organization) จะทำหน้าที่จัดการกับข้อมูลจำนวนมากและสลับซับซ้อนให้มีความง่ายขึ้น ภายหลังจากที่ข้อมูลต่างๆ ถูกจัดการให้ง่ายขึ้นข้อมูลก็จะถูก จัดเก็บและดึงข้อมูลออกมาใช้ ซึ่งในบางครั้งข้อมูลบางส่วนอาจมีการสูญหายไปบ้างในกระบวนการ จัดเก็บและการดึงข้อมูล

กันยา สุวรรณแสง (2550) เสนอว่า กระบวนการรับรู้ ประกอบด้วย 3 กระบวนการหลัก คือ (1) กระบวนการภายนอกหรือสิ่งเร้า (2) กระบวนการภายในหรือการรับรู้ และ (3) กระบวนการแสดงออกหรือปฏิกิริยาตอบสนอง

การสัมผัสเป็นบันไดขั้นแรกของการรับรู้ เมื่อร่างกายรับรู้ผ่านทางประสาท สัมผัส 5 ก็จะเกิดการตีความ โดยอาศัยความคิด ความเข้าใจ ความจำการเรียนรู้และมโนภาพ หลังจากนั้น ก็ทำการตัดสินใจและแสดงปฏิกิริยาตอบสนองโดยแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง ออกมา ซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อรับรู้ของปัจเจกบุคคลประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Factors in the Situation) ได้แก่ เวลา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางสังคม
2. ปัจจัยด้านตัวผู้รับรู้ (Factors in the Perceiver) ได้แก่ทัศนคติ (Attitudes) แรงขับ (Motive) ความสนใจ (Interests) ประสบการณ์ (Experience) และความคาดหวัง (Expectation)
3. ปัจจัยด้านเป้าหมาย (Factors in the Target) ได้แก่ ความใหม่ (Novelty) การเคลื่อนที่ (Motion) เสียง (Sound) ขนาด (Size) ภาพด้านหลัง (Background) ความใกล้ไกล (Proximity) และความเหมือน (Similarity) (Robbins, 2010)

กรองแก้ว อยู่สุข (2553) อธิบายถึงกระบวนการรับรู้ว่า กระบวนการรับรู้เริ่มด้วยบุคคลรับเอาสิ่งเร้าต่าง ๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้า เป็นการรับรู้ทางสรีระทำให้เกิดความรู้สึก (Sense) ขึ้นมาก่อน แล้วแต่ละคนก็จะแปลความหมายออกมาจากความรู้สึกนั้นๆ ตามภูมิหลัง (Background) ของตนเอง ซึ่งเกิดจากหลาย ๆ สิ่งประกอบกัน เช่น อายุ เพศ ฐานะการศึกษาอาชีพ ประสบการณ์ อารมณ์ และสิ่งแวดล้อมอื่น รวมทั้งค่านิยมและทัศนคติส่วนตัวเข้าไปอีกทำให้เกิดความรู้สึกหรือความเข้าใจอย่างแท้จริงทำให้เกิดปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งที่ได้พบ เห็น ตามที่ตน “รับรู้”

การรับรู้เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง การรับรู้เป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยขั้นต่าง ๆ ตามที่มีการอธิบายไว้ดังนี้ กระบวนการรับรู้เกี่ยวข้องกับขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การเลือก (Selection) เกี่ยวข้องโดยจงใจและไม่จงใจ การตัดสินใจที่จะเลือกว่าจะรับสิ่งกระตุ้นใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างด้วยกัน คือ

- 1.1 ปัจจัยทางกายภาพ (Physiological Characteristics) ได้แก่ ชีตความสามารถของบุคคล ทางกายภาพ เช่น ประสิทธิภาพในการได้ยิน การมองเห็น สติปัญญาของบุคคลที่แตกต่างกัน

- 1.2 ปัจจัยทางด้านที่ตั้ง (Physiological Location) กล่าวคือ ความใกล้หรือไกลตัวของเราเป็นตัวจำกัดในการรับรู้ด้วย เป็นต้นว่าเรามักจะรับรู้สิ่งที่อยู่ใกล้ตัวเรามากกว่าสิ่งที่อยู่ไกลตัวเราออกไป

- 1.3 ความสนใจ (Interest) มีผลกระทบต่อทางเลือกจะรับรู้ของบุคคล คือ เราจะสนใจ เกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ตัวเรามากกว่าเรื่องราวที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวเรา

- 1.4 ประสบการณ์ที่ผ่านมา (Past Experience) บางครั้งเราอาจนำประสบการณ์ที่เราเคยมีมา กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นเกณฑ์ในการรับรู้ เกี่ยวกับสิ่งเหล่านั้น

2. การรวบรวม บุคคลมีแนวโน้มที่จะรวบรวมตัวกระตุ้นต่าง ๆ เข้าเป็นรูปแบบต่าง ๆ โดยมี หลักการรวบรวมโดยพิจารณาจาก

- 2.1 ความใกล้เคียงกัน หมายถึง รวบรวมสิ่งที่อยู่ใกล้เคียงกันเป็นพวกเดียวกัน
- 2.2 ความคล้ายคลึงกัน หมายถึง รวบรวมสิ่งที่คล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน
- 2.3 การกระทำไปในทางเดียวกันเข้าด้วยกัน
- 2.4 การรวบรวมโดยพิจารณาสิ่งที่ขาดหายไป ถ้าได้ต่อเติมสิ่งที่ขาดหายไป จะทำให้เราสามารถรับรู้และรวบรวมไว้เป็นทางเดียวกันได้

3. การตีความ (Interpretation) เป็นการแปลความหมายประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เราได้รับ ซึ่ง กระทำได้หลายลักษณะ เช่น

- 3.1 แปลความหมายตามสถานการณ์ (Context)
- 3.2 แปลความหมายโดยพิจารณาจากเจตนาของบุคคล (Intent)
- 3.3 แปลความหมายโดยเอาบุคลิกลักษณะของตนเองเป็นหลัก (Projection)

การรับรู้ของแต่ละคนจะมีความรู้สึกส่วนตัวที่พยายามเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในโลกเท่าที่ตนจะมองเห็นหรือคิดหรือรับรู้ได้ ดังนั้น การรับรู้ของแต่ละคนจึงแตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อความเข้าใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกมามีโอกาสขัดแย้งกันได้ การสื่อสารจึงคิด โน้มน้าวใจผู้รับสารให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง เพราะเชื่อว่ามนุษย์สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ ช่องทางการสื่อสารแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ช่องทางที่เป็นสื่อบุคคล (Personal Media) และ ช่องทางสื่อมวลชน (Mass Communication)

1. สื่อบุคคล (Personal Media) เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล 2 คน หรือมากกว่า ได้แก่ การพูดคุย การติดต่อในชีวิตประจำวัน การสัมมนา การอภิปราย เป็นต้น ช่องทางที่เป็นสื่อบุคคล สามารถทำหน้าที่ต่อไปนี้ได้ผลดี

1.1 ทำหน้าที่สื่อสารแบบ 2 ทาง ผู้ส่งสารจะรู้ถึงปฏิกิริยาสะท้อนกลับของผู้รับสาร ทำให้สามารถปรับปรุงแก้ไขหรือใ้อุปสรรคของการสื่อสารที่เกิดขึ้นได้ทันที

1.2 สามารถโน้มน้าวใจผู้รับสารให้เปลี่ยนแปลงทัศนคติได้

2. ช่องทางสื่อมวลชน (Mass Communication) เป็นการส่งข่าวสารไปสู่คนจำนวนมากในเวลาเดียวกันอย่างรวดเร็ว โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุโทรทัศน์ ภาพยนตร์ ช่องทางสื่อมวลชนสามารถทำหน้าที่ต่อไปนี้ได้

2.1 สามารถเข้าถึงประชาชนผู้รับสารจำนวนมากในเวลารวดเร็ว

2.2 สามารถให้ข่าวสารและความรู้ได้ดี

2.3 สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ดี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ การรับรู้เป็นเพียงตัวแปรหนึ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรม การรับรู้ของคนเราจะเป็นอย่างไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมา การรับรู้ไม่ใช่ระบบเครื่องยนต์การรับรู้ของคนจะแตกต่างกัน ตามอายุ เพศ สติปัญญา ประสบการณ์ สถานการณ์ความต้องการของ

บุคคลจะมีผลทำให้พฤติกรรม ของบุคคลแตกต่างกันออกไป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลที่ น่าสนใจ ดังนี้ คือ ปัจจัย ภายใน ได้แก่ คุณสมบัติภายในบุคคล เช่น ความต้องการ คุณค่า ความสนใจ และประสบการณ์เดิม การรับรู้ นั้นเป็นขั้นตอนแรกของการมีพฤติกรรม แต่อย่างไรก็ตาม การรับรู้เป็น เพียงตัวแปรหนึ่งเท่านั้นในการเกิดพฤติกรรม ยังมีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมายที่มีส่วนในการเกิด พฤติกรรม เช่น ทักษะสติ บทบาท และความคาดหวังในบทบาท แรงจูงใจ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม การรับรู้มี ความสำคัญต่อพฤติกรรมในแง่ที่ว่า ถ้าบุคคลรับรู้ถูกต้องแม่นยำการแสดงพฤติกรรมก็จะ ออกใน รูปหนึ่ง ถ้าบุคคลรับรู้อย่างไม่ถูกต้องแม่นยำจะทำให้การแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบ หนึ่ง นั่นคือ การรับรู้มีส่วนทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2551) กล่าวถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ว่ามี 2 ประเภท คือ

1. คุณสมบัติในจิตใจของผู้รับรู้ ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ ทักษะสติ และความใส่ใจ เป็นต้น
2. คุณสมบัติของสิ่งเร้าภายนอกที่มีต่อความสนใจ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงสิ่งเร้า ขนาดของ สิ่งเร้า การเคลื่อนไหวของสิ่งเร้า และการเกิดซ้ำ กันของสิ่งเร้า สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อ การรับรู้ที่ส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกันนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังนี้

2.1 ลักษณะของผู้รับรู้ ซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัยและอารมณ์ เพศ ความรู้ อาชีพ ประสบการณ์เดิม และฐานะทางเศรษฐกิจ

2.2 ลักษณะทางด้านจิตวิทยา เช่น ความต้องการ ทักษะสติ ความสนใจ ความ คาดหวัง ความเห็นคุณค่า บทบาท และแรงจูงใจ

2.3 สภาพแวดล้อมในขณะนั้น และคุณสมบัติของสิ่งเร้า

จากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้ดังกล่าว สรุปได้ว่าการรับรู้เป็น กระบวนการทางสมองซึ่งตีความหรือแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากการสัมผัสของร่างกายกับสิ่งเร้า โดยอาศัยประสบการณ์เดิม หรือการเรียนรู้ หรือความคิด แล้วมีการแสดงออกถึงความรู้และ ความ เข้าใจจากการตีความนั้น องค์ประกอบที่ส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกันนั้นจะขึ้นอยู่กับ ลักษณะของผู้รับรู้ ลักษณะทางด้านจิตวิทยา สภาพแวดล้อมในขณะนั้น และคุณสมบัติของสิ่งเร้า ซึ่ง การรับรู้จะเป็นขั้นตอนแรกของการเกิดพฤติกรรม การรับรู้ของปัจเจกบุคคลจะแตกต่างกัน แม้ว่า จะ รับรู้ในเรื่องเดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระบบประสาทรับความรู้สึกและสมองหรือสติปัญญาของแต่ละ บุคคลนั่นเอง นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในอดีต ความนึกคิดเกี่ยวกับตนเองกรรมพันธุ์ทางด้านชีวภาพภูมิหลังทางด้านชีวภาพ ภูมิหลังทางการศึกษา และฐานะทางสังคม เป็นต้น ดังนั้น การรับรู้จึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการแปลความหมายที่ เกิดขึ้น ภายหลังจากเกิดการรับรู้จากสิ่งเร้าทั้งหลายในการแปลความหมายของสมองเกิดเป็น ความคิด รวบรวมและเกิดการเรียนรู้ จึงทำให้มีพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น ซึ่งในที่นี้ ผู้วิจัยได้ นำกรอบ

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การดำเนินงานด้าน CSR มาใช้ในการกำหนดกรอบตัวแปรใน เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิด CSR ขององค์การคลังสินค้า (อคลส.) ตามการ รับรู้ของพนักงาน อันได้แก่ความเข้าใจ การคิด ความรู้สึก ความจำ การเรียนรู้ และการตัดสินใจ ซึ่งจะ นำไปสู่การกระทำโดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ เดิม แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมถือเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ ของพนักงาน ที่ประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ มากมายที่ต้องการ การมีส่วนร่วมของพนักงาน ทั่วไป จึงจะส่งผลให้การบริหารจัดการงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจของ พนักงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ความหมายของการมีส่วนร่วม มีนักวิชาการหลายคน ที่ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมทั้งนักวิชาการภายในประเทศและต่างประเทศ นักวิชาการภายในประเทศ ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ดังนี้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

โกวิท พวงงาม (2550) การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของกลุ่มองค์กรชุมชนมีการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ โดยมีความเข้าใจปัญหาของตนและตระหนักถึงสิทธิของตน ที่มีต่อสิ่ง ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ด้วยการที่บุคคล ได้รับข้อมูลใหม่ที่ช่วยเพิ่มอำนาจ ความคิด และโอกาสได้ร่วมวิเคราะห์ และตัดสินใจกำหนดเป้าหมายในกิจกรรมเหล่านั้น

เนตินา โพธิประสระ (2550) การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับอาจเป็นการเข้าร่วมแบบทางตรง หรือทางอ้อมในการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งก็ได้

สายสุนีย์ ปุฒินันท์ (2550) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคลที่ดี กลุ่มคนหรือองค์กรประชาชนได้อาสาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินโครงการ การแบ่งปันผลประโยชน์และการประเมินผลโครงการพัฒนาด้วยความสมัครใจ โดยปราศจากข้อกำหนดที่มา จากบุคคลภายนอกและเป็นไปเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในชุมชน รวมทั้งที่ อำนาจอิสระในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการพัฒนาให้กับสมาชิกด้วยความพึงพอใจและผู้ เข้ามามีส่วนร่วมมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการด้วย

มาณี สิทธิพานวงศ์ (2553) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน การพัฒนาทั้งในการแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาโดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมวางแผน ตัดสินใจ และปฏิบัติตามแผน

สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรว่า หมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบต่อเรื่องต่างๆอันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเองการที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาและนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้น

ผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่ามนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

ประพันธ์พงศ์ ชินพงษ์ (2551) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางการเปลี่ยนแปลง ความเห็นพ้องต้องกันนั้นจะมีมากพอจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติการ กล่าวคือ ต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะเข้าร่วมปฏิบัติการนั้น และเหตุผลที่คนมาร่วมปฏิบัติการได้จะต้องตระหนักว่าการปฏิบัติการทั้งหมดโดยกลุ่ม หรือในนามของกลุ่มหรือกระทำการผ่านองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวที่ทำให้การปฏิบัติการบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

สันติชัย เอื้องประสิทธิ์ (2551) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้นผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

นิคม สนั่นเครื่อง (2550) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมคือการทำงานร่วมกับเป็นกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความตั้งใจ (ความร่วมมือร่วมใจ) โดยการงานดังกล่าวในห้วง เวลา และลำดับการณ์ที่ทรงประสิทธิภาพ คือถูกจังหวะและเหมาะสม (ประสานงาน) กับการทำงานดังกล่าวด้วยความรู้สึกผูกพัน ความเชื่อและความไว้วางใจได้ (ความรับผิดชอบ) ซึ่งแสดงใน รูปสมการดังนี้
 การมีส่วนร่วม = ความร่วมมือ + การประสานงาน + ความรับผิดชอบ (Participation = Cooperation + Coordination + Responsibility) ความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะมาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม การประสานงาน หมายถึง ห้วงเวลา และลำดับการณ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำกิจกรรม หรือการงาน ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันในการกระทำการปฏิบัติงาน และในการให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจกัน

ลักษณะของการมีส่วนร่วม (เนตินา โปธิประสระ, 2551) ได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วมดังนี้

1. การมีส่วนร่วมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal-informal Participation)

1.1 การมีส่วนร่วมที่เป็นทางการ เป็นการมีส่วนร่วมที่ถูกต้องตามระบบขององค์กร ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมตามหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมปฏิบัติตามขอบเขตที่องค์กรได้วางนโยบายไว้

1.2 การมีส่วนร่วมอย่างไม่เป็นทางการเป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นโครงสร้าง เป็นการร่วมตกลงกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ระหว่างพนักงานในบรรยากาศของความเป็นส่วนตัวมากกว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการ

2. การมีส่วนร่วมทางตรงและทางอ้อม (Direct-indirect Participation)

2.1 การมีส่วนร่วมทางตรง เป็นการมีส่วนร่วมกันโดยตรงที่สมาชิกหรือพนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมโดยตรงแบบทันที พนักงานแต่ละคนมีสิทธิและโอกาสที่จะแสดงการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง

2.2 การมีส่วนร่วมทางอ้อม เป็นการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยผ่านทางตัวแทนพนักงาน

จรัญญา บรรณเทิง (2549) ได้แบ่งลักษณะการมีส่วนร่วม เป็น 4 ด้าน คือ 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision-making) 2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Participation in Implementation) 3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Participation in Benefits) 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in Evaluation) ประเภทของการมีส่วนร่วม การแบ่งประเภทของการมีส่วนร่วมของนักวิชาการทั้งหลาย ยังมีความแตกต่างกันและใช้เกณฑ์ในการแบ่งประเภทที่แตกต่างกัน เช่น Arnstien

เวชยันต์ หนูรักษา (2549) แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็นบันได 8 ขั้นโดย Arnstien ใช้อำนาจในการตัดสินใจของ ประชาชนเป็นเกณฑ์การจำแนกระดับของการมีส่วนร่วม ตั้งแต่ต่ำที่สุดคือ ประชาชนไม่มีอำนาจในการตัดสินใจใดๆ ไปจนถึงขั้นสูงสุดคืออำนาจเป็นของประชาชน แนวคิดของ Cohen and Uphoff

พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ (2549) ที่มองการมีส่วนร่วมว่ามี 3 มิติ ได้แก่ มีส่วนร่วมในเรื่องอะไร ใครที่เข้าไปมีส่วนร่วม และมีส่วนร่วมด้วยวิธีอย่างไร จากแนวคิดดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การแบ่งประเภทของการมีส่วนร่วมจะต้องใช้เกณฑ์หลักถึง 3 เกณฑ์ อย่างไรก็ตาม Dusseldorp

ประเสริฐ ศรีสุวรรณ (2551) ได้รวบรวมแนวคิดในการจำแนก ประเภทของการมีส่วนร่วม (Type of Participation) ของนักวิชาการต่าง ๆ และใช้คุณลักษณะ (Characteristics) 9 ประการมาจำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 9 กลุ่มดังต่อไปนี้ 1. การจำแนกตามระดับความสมัครใจ (Degree of Voluntariness) 2. วิธีการมีส่วนร่วม (Way of Involvement) 3. ความเข้มข้นของการมีส่วนร่วม (Intensities of Activities) 4. ความถี่ของการมีส่วนร่วม (Frequency of Activities) 5. ระดับของการมีประสิทธิภาพ (Degree of Effectiveness) 6. พิสัยของกิจกรรม (Range of Effectiveness) 7. ระดับขององค์กร (Organizational Level) 8. ผู้เข้าร่วม (Participants) 9. ลักษณะของการวางแผน (Style of Planning) การจำแนกประเภทของการมีส่วนร่วมตามลักษณะ 9 ประการนี้เป็นประโยชน์ต่อการวัด ระดับของการมีส่วนร่วมเป็นอย่างมาก เพราะทำให้ภาพพจน์ของการมีส่วนร่วมได้อย่าง

หลากหลาย มิติ และได้ผสมผสานคุณลักษณะจากทุกมิติเข้าด้วยกันแล้ว ก็ช่วยให้เห็นลักษณะ พฤติกรรมการมี ส่วนร่วมได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของการมีส่วนร่วม แล้วจะเห็นว่า การมีส่วนร่วมทั้ง 9 ลักษณะนั้น มิได้เป็นอิสระต่อกัน เพราะลักษณะภายในของการ แบ่งแต่ละวิธีมี ความซับซ้อน แต่วิธีของ Dusseldorp ได้ช่วยให้เห็นภาพให้หลากหลายมิติยิ่งขึ้น

อวิรุทธ พรหมบุญแก้ว (2549) ได้สังเคราะห์แนวคิดของการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นจากแนวคิด ของ Dusseldorp อีก 1 ลักษณะ ได้แก่ การมีส่วนร่วมที่จำแนกตามขั้นตอนในการมีส่วนร่วมที่ เกี่ยวกับประเภทของการมีส่วนร่วม 11 ลักษณะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1. การจำแนกตามประเภท ของกิจกรรมที่เข้าร่วม 2. การจำแนกตามขั้นตอนของการมีส่วนร่วม 3. การจำแนกตามระดับความ สมัยครใจ 4. การจำแนกตามวิธีของการมีส่วนร่วม 5. การจำแนกตามความเข้มของการมีส่วนร่วม 6. การจำแนกตามความถี่ของการมีส่วนร่วม 7. การจำแนกตามระดับประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วม 8. การจำแนกตามพิสัยของกิจกรรม 9. การจำแนกตามระดับขององค์การ 10. การจำแนกตามการเข้า ร่วม 11. การจำแนกตามลักษณะการวางแผน การจำแนกตามประเภทของกิจกรรมที่เข้าร่วม การ จำแนกตามประเภทของกิจกรรมที่เข้าร่วมเป็นการจำแนกที่พิจารณาจากกิจกรรมของ โครงการนั้นๆ ว่ากิจกรรมอะไรบ้างที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้น โครงการแต่ละ โครงการจึงอาจมี กิจกรรมที่แตกต่างกันออกไป

ศรุตดีน บิลังโหลด (2549) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 11 ลักษณะ ดังนี้ 1. การร่วม ประชุม 2. การออกความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ 3. การตีปัญหาให้กระจ่าง 4. การออกเสียง สนับสนุนคัดค้านปัญหา 5. การออกเสียงเลือกตั้ง 6. การบริจาคเงิน 7. การบริจาควัตถุ 8. การ ช่วยเหลือด้วยแรงงาน 9. การให้โครงการที่เป็นประโยชน์ให้ถูกต้อง 10. การช่วยเหลือในการรักษา โครงการ 11. การทำงานกับตัวนำการเปลี่ยนแปลง

โสภณ แก้วทอง (2549) ได้สรุปลักษณะต่างๆ ของการมีส่วนร่วมของประชาชน ออกเป็น 18 ลักษณะ ดังนี้ 1. มีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่ม 2. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการ 3. มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจใช้ทรัพยากร 4. มีส่วนร่วมในการออกความเห็นและข้อเสนอแนะ 5. มีส่วนร่วมในการ ค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา 6. มีส่วนร่วมในการค้นหาวิธีในการแก้ปัญหา 7. มีส่วนร่วมในการ วางแผน 8. มีส่วนร่วมในการประชุม 9. มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม 10. มีส่วนร่วมในการออกเสียง สนับสนุนหรือคัดค้านปัญหา 11. มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการหรือบริหารงาน 12. มีส่วนร่วม ในการเป็นสมาชิก 13. มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ชักชวนหรือประชาสัมพันธ์ 14. มีส่วนร่วมในการ ดำเนินกิจกรรมตามที่วางไว้ 15. มีส่วนร่วมในการลงทุน หรือบริจาค / ทรัพย์สิน 16. มีส่วนร่วมใน การออกแรง หรือสละแรงงาน 17. มีส่วนร่วมในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ 18. มีส่วนร่วมในการดูแล รักษา ติดตามและประเมินผล จากลักษณะการแบ่งประเภทของการมีส่วนร่วมโดยใช้กิจกรรมในการ มีส่วนร่วมเป็นหลัก จะพบว่ามีความใกล้เคียงจะแตกต่างกันบ้างเฉพาะในส่วนที่โครงการนั้นๆ มีความ

พิเศษแตกต่างกัน ออกไป แต่โดยทั่วไปแล้วการแบ่งประเภทของการมีส่วนร่วมแบบนี้จะประกอบด้วย การมีส่วนร่วม ในการริเริ่มโครงการ ดำเนินการโครงการ และการสนับสนุนโครงการเป็นหลัก การ จำแนกตามขั้นตอนของการมีส่วนร่วม วิธีการจำแนกประเภทนี้ อาศัยหลักการที่ว่ากิจกรรมที่มนุษย์ ทำขึ้น เป็นกระบวนการที่ แบ่งออกได้เป็นหลายขั้นตอน และการเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละขั้นตอนที่ ความสำคัญแตกต่างกันตาม ลักษณะกิจกรรมแต่ละขั้นตอน ลักษณะการแบ่งตามขั้นตอนของการมี ส่วนร่วมนี้มีผู้แบ่งไว้อีกหลายแบบ

อดุลย์ ไบโกเต็ม (2549) เห็นว่าแนวคิดที่ได้รับ การพัฒนาอย่างเป็นระบบมากที่สุด คือ แนวคิดของ Cohen and Uphoff ซึ่งได้จำแนกขั้นตอนหรือ ประเภทของการมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่อง ของการตัดสินใจ (Decision making) การดำเนินการ (Implementation) ผลประโยชน์ (Benefits) และการประเมินผล (Evaluation) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการของการ ตัดสินใจนั้น ประการแรกที่ต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วง ดำเนินการวางแผน การตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบ ของ การดำเนินงานโครงการนั้น จะได้มาจากคำถามว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการใดบ้าง และ จะทำประโยชน์ได้ด้วยวิธีการใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน การประสานงาน การขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ผลประโยชน์นั้นนอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้อง พิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็น ประโยชน์ทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียต่อโครงการซึ่งจะเป็นประโยชน์และ โทษ ต่อบุคคลและสังคม

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล นั้นสิ่งสำคัญที่ต้องสังเกตคือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้ จำแนกตาม ระดับความสมัครใจ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับระดับของความสมัครใจในการเข้าไปมีส่วนร่วม

จันทร ชิตเชื้อ (2549) ได้จำแนกการเข้าร่วมการพัฒนาอาจทำได้โดยการบังคับ โดย สมัครใจ หรือโดยความจำเป็น

วรณู ศรีสุวรรณ (2549) เห็นว่าการบุคคล เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เช่นการลง แยก การบำเพ็ญ ประโยชน์หรือการสร้างโบสถ์วิหาร บางครั้งอาจเกิดความเกรงใจต่อบุคคลอื่นที่ตน

เคารพ นับถือ หรือมีเกียรติยศ ตำแหน่งทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วย ทั้งๆ ที่ยังไม่มีควมศรัทธาหรือเต็มใจอย่างเต็มเปี่ยมที่จะกระทำ เช่น ผู้ใหญ่ขอแรงผู้น้อยก็ช่วยแรง เป็นต้น นอกจากนี้ยังอาจเกิดจากอำนาจบังคับที่เกิดจากบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า ทำให้ประชาชนถูกบีบบังคับให้มีส่วนร่วมในการกระทำต่าง ๆ เป็นต้น

วันชัย วัฒนศัพท์ (2549) โดยจำแนกรูปแบบของการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง เป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงในองค์กรจัดตั้งของประชาชน

(Inclusive Organization) เช่น การร่วมกลุ่มของเยาวชนต่างๆ

2. การมีส่วนร่วมทางอ้อม เป็นการมีส่วนร่วมที่ผ่านองค์กร ผู้แทนประชาชน

(Representative Organization) เช่น กรรมการของกลุ่มหรือชุมชน ซึ่งอาจจะเป็นกรรมการกลุ่มเลี้ยงไหม หรือ กรรมการหมู่บ้าน เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้ (Open Participation) เช่น สถาบันหรือหน่วยงานที่เชิญชวน หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเมื่อไรก็ได้ทุกเวลา Cohen and Uphoff

มณฑล จันท์แจ่มใส (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลจะต้องมีและเกิดขึ้น มาโดยตลอด ทั้งนี้เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ การบริหารจัดการดำเนินงานตามแผน การเสียสละกำลังแรงงานของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่

ประชุม สุวดี (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของบุคคล เกิดจากพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. เป็นบุคคลที่จะต้องมีความสามารถที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น จะต้องมีความสามารถในการค้นหาความต้องการ วางแผนการบริหารจัดการ การบริการองค์กรตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2. เป็นบุคคลที่มีความพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม กล่าวคือ ผู้นั้นจะต้องมีสภาพทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และ ภายภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมได้

3. เป็นบุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความเต็มใจสมัครใจที่จะเข้าร่วมเล็งเห็นผลประโยชน์ของการเข้าร่วม จะต้องไม่เป็นการบังคับหรือผลักดันให้เข้าร่วม โดยที่ตนเองไม่ประสงค์จะเข้าร่วม

4. เป็นบุคคลที่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้มีโอกาสที่จะเข้าร่วมซึ่งถือว่าการกระจายอำนาจให้กับบุคคลในการตัดสินใจ และกำหนดกิจกรรมที่ตนเองต้องการในระดับที่เหมาะสม บุคคลจะต้องมีโอกาสและมีความเป็นไปได้ที่จะจัดการด้วยตนเอง

สำหรับลักษณะการมีส่วนร่วมของบุคคลโดยทั่วไปแล้ว ยังมีปัจจัยอีกหลายอย่างที่เกี่ยวข้อกับการมีส่วนร่วม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษาสถานภาพทางสังคม อาชีพ และรายได้ เป็นต้น

วรรณภา วงษ์วานิช (2549) ได้กำหนดรูปแบบของการมีส่วนร่วมของบุคคลไว้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ คือ

1. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ รูปแบบที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม หรือเข้ามาเกี่ยวข้องร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน จนกว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลเสร็จสมบูรณ์

2. การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง คือ รูปแบบที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม หรือเข้ามาเกี่ยวข้องในลักษณะหนึ่งลักษณะใด หรือ ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง เท่านั้นโดยแท้จริงแล้ว กระบวนการมีส่วนร่วมไม่อาจสามารถกระทำได้ในทุกประเด็นแต่การมีส่วนร่วมของบุคคลจะมีอยู่ในเกือบทุกกิจกรรมของสังคม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจและประเด็นการพิจารณาที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขพื้นฐานการมีส่วนร่วมว่า จะต้องมื่อสรีภาพ มีความเสมอภาค และมีความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้การมีส่วนร่วมดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป การมีส่วนร่วมอาจจำแนกออกเป็น 2 ประเภทคือการมีส่วนร่วมทางตรงซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมในรูปแบบที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องโดยตรงในกิจกรรมนั้นๆ และการมีส่วนร่วม ทางอ้อมคือการมีส่วนร่วมที่บุคคลเกี่ยวข้องกับกิจกรรมโดยผ่านตัวแทน

การวัดการมีส่วนร่วมจำแนกตามความเข้มของการมีส่วนร่วมหรืออาจจะเรียกว่าเป็นการวัดในมิติเชิงคุณภาพนี้สามารถแบ่งเป็น 3 ชั้นใหญ่ๆได้ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมเทียม (Pseudo- Participation) หรือการมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ (Passive Participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ ผู้เข้าร่วมไม่มีอำนาจใดๆ ในการตัดสินใจ แต่เป็นฝ่ายกระทำตามการตัดสินใจของบุคคลอื่นเท่านั้น

ระดับที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง (Partial Participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ ผู้เข้าร่วมมีส่วนในการเสนอความคิดเห็น แต่อำนาจในการตัดสินใจจะอยู่ที่บุคคลอื่น

ระดับที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมที่แท้จริง (Genuine Participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ ความคิดเห็นอยู่ที่บุคคลที่เข้าร่วมการฟัง และยอมรับเป็นส่วนใหญ่ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้เข้าร่วมนั่นเอง

การจำแนกการมีส่วนร่วมตามระดับขององค์การที่น่าสนใจอีกวิธีหนึ่ง คือ การจำแนกของ Hebden & Shaw (อ้างใน ประเสริฐ ศรีสุวรรณ, 2551) ซึ่งจำแนกการมีส่วนร่วม

ตามระดับองค์การเป็น 3 ระดับเหมือนกัน คือ ระดับแรก การมีส่วนร่วมในระดับคณะกรรมการ

(Participation at Board Level) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ คนงานจะมีส่วนร่วมทางอ้อม (Indirect Participation) เพราะผู้มีอำนาจตัดสินใจก็คือคณะกรรมการขององค์กร ระดับที่สอง การมีส่วนร่วมในระดับกลาง (Middle Range Participation) เป็นการมีส่วนร่วมแบบตัวแทน (Representational Participation) ซึ่งทำหน้าที่ประสานงานระหว่างคณะกรรมการกับคนงาน และระดับสุดท้าย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน (Task Related Participation) หรือการมีส่วนร่วมโดยตรง (Direct Participation) ของคนงานซึ่งลักษณะการมีส่วนร่วมระดับนี้จะเกี่ยวข้องกับงานหรือกิจกรรมโดยตรง

การจำแนกตามประเภทของผู้เข้าร่วม

การจำแนกการมีส่วนร่วมตามประเภทของผู้เข้าร่วมนั้น Cohen and Uphoff ได้จำแนกผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็น 4 ประเภทคือผู้ที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น (Local Residents) ผู้นำท้องถิ่น (Local Residents) เจ้าหน้าที่ของรัฐ (Government Personnel) และคนต่างชาติ (Foreign Personnel) ซึ่งการพิจารณาผู้เข้าร่วมดังกล่าวนี้ จะต้องพิจารณาถึงคุณลักษณะส่วนตัวต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว การศึกษา ระดับชนชั้นทางสังคม ระดับรายได้ ระยะเวลาอยู่อาศัย และสถานภาพการถือครองที่ดิน

สรุปคือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นแก่ประชาชนที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ ปัจจัยภายในตัวบุคคล คือ ความรู้สึก ความคาดหวัง และความต้องการที่จะผลักดัน และปัจจัยภายนอก คือ แรงเสริมที่ช่วยกระตุ้นให้ปัจจัยในตัวบุคคลเกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้น คือ รางวัลตอบแทน สภาพแวดล้อมทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ความปลอดภัย และวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ดังนั้น การที่คนเข้าไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งขององค์กร จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเมื่อองค์กรมีกิจกรรมที่แสดงบทบาทในการมีความรับผิดชอบต่อสังคม ก็ยิ่งจะทำให้คนในองค์กรรู้ถึงหน้าที่ที่จะต้องทำให้กับสังคมในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา และเกิดเป็นแรงผลักดันการดำเนินงานตามแนวคิด CSR ให้บรรลุผลสำเร็จได้ดีกว่าองค์กรที่ละเลยต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

2.4 ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.)

คณะกรรมการนโยบายเชิงสังคม (CSR) ได้พิจารณานโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมของ อคส. แล้วเห็นว่า เนื่องจากปัจจุบันองค์กรต่างๆ ต้องการพัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้นเห็นควรพิจารณาเพิ่มนโยบายเชิงสังคม อีก 2 ด้าน คือ ด้านการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม และด้านการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและชุมชน ซึ่งเป็นการเพิ่มให้ครบถ้วนตามมาตรฐาน ISO 26000 รวมเป็นนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมของ อคส.รวม 7 ด้านประกอบด้วย

1. นโยบายด้านการกำกับดูแลองค์กร อคส. ส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดีให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร อันเป็นปัจจัยหลักในการเสริมสร้างให้องค์กรมีระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยการปรับกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม ปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงานเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

2. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน อคส. คำนึงถึงสิทธิของบุคลากรในการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยเสมอภาคในด้านการศึกษา อบรม การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การจ้างงาน การมีสุขภาพกายและจิตที่ดี โดยพัฒนาช่องทางการสื่อสารและแจ้งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนให้พนักงานอย่างทั่วถึง สนับสนุนและให้โอกาสพนักงานแสดงศักยภาพ เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจให้พนักงาน

3. นโยบายด้านการปฏิบัติงานด้านแรงงาน อคส. จะดำเนินงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน รวมทั้งสุขอนามัยของพนักงาน โดยส่งเสริมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยตามกฎหมายและมาตรฐานสากล และกำหนดเงื่อนไขและสภาพการจ้างงานที่เหมาะสมตามกฎหมายแรงงานพื้นฐาน รวมทั้งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้และเสริมสร้างทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างความรักและความผูกพันแก่องค์กร

4. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม อคส. ให้ความสำคัญในการลดมลพิษ ลดภาวะโลกร้อน และจะมีส่วนร่วมในการรักษาระบบนิเวศและการรักษาธรรมชาติ โดยคำนึงถึงสุขอนามัยของพนักงาน และชุมชนในสังคม รวมทั้งการช่วยเหลือสังคมและการพัฒนาสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง บริจาคและช่วยเหลือสถานศึกษาและมูลนิธิต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

5. นโยบายด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค อคส. ให้ความสำคัญในการบริการและให้ข้อมูลแก่ลูกค้า รวมทั้งผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและความปลอดภัยโดยมีกระบวนการที่เป็นธรรมทุกขั้นตอน โดยสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เน้นคุณค่าและความปลอดภัย ประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์และการให้บริการอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

6. นโยบายด้านการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม อคส. จะดำเนินงานด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนการดำเนินงาน ครอบคลุมการต่อต้านการแข่งขัน การผูกขาดทางการค้า หรือการใช้อำนาจเหนือตลาด การทุจริต การบิดเบือนกลไกการแข่งขัน โดยดำเนินงานอย่างเป็นธรรม ต่อต้านการคอร์รัปชัน การมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพต่อสิทธิในทรัพย์สิน

7. นโยบายการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและชุมชน อคส. จะดำเนินงานเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนอย่างยั่งยืน เพื่อประโยชน์ต่อชุมชนและองค์กร อีกทั้งช่วยลดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการยอมรับจากชุมชนและสังคมและดำเนินกิจกรรมที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควบคู่ไปกับการดำเนินกิจการขององค์กร ดูแลสังคมและชุมชนโดยให้การสนับสนุนและร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและชุมชนในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรมและกีฬา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัฐวุฒิ สุวรรณฤกษ์ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง พบว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงมีการรับรู้ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากทั้งสององค์กรมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและมีประโยชน์อย่างยั่งยืนจึงทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมขององค์กร นอกจากนี้เมื่อทดสอบสมมติฐานยังพบว่า เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับปฏิบัติงาน ระดับรายได้ที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยในครั้งนี้ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร ทั้งนี้ เนื่องมาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้คือพนักงานระดับปฏิบัติการ

สุนทร กาญจนพันธ์ (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ พบว่าปัจจุบันองค์กรธุรกิจมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจว่าจะเป็นวิธีการที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน แต่อย่างไรก็ตามองค์กรธุรกิจบางองค์กรก็ยังไม่ได้มีการดำเนินงานในด้านที่ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม และมิติด้านสิ่งแวดล้อม โดยจะมุ่งเน้นใน 2 มิติเป็นหลัก คือมิติด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม และถึงแม้ว่าองค์กรธุรกิจจะมีความรู้ความเข้าใจด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจแล้วก็ตาม แต่ในด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์การดำเนินงานนั้น องค์กรธุรกิจยังมีความรู้ความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง สำหรับแนวโน้มในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นในอนาคตองค์กรธุรกิจจะให้ความสำคัญในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น โดยจะมีการจัดการที่เป็นเชิงกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น มีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินงานด้านนี้โดยเฉพาะ มีการมุ่งเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงาน คู่ค้า มากขึ้น และจะมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจโดยเฉพาะ

พรชัย กิจวิมลตระกูล (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคม

อุตสาหกรรมในจังหวัดระยองพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างมีขอบเขตที่แคบกว่า ทำให้พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรได้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยในครั้งนี้ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ทำให้ความคิดเห็นหรือการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรแตกต่างกันตามลักษณะด้านประชากร

ณัชชา วรรณวรงค์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่าพนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการดำเนินกิจกรรมด้านการตรวจสอบติดตามตรวจสอบประเมินผลและด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อยซึ่งสังเกตว่าระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด มหาชน มีระดับสูงกว่าระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อารดา พุ่มหิรัญ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในชุมชนอิสลามคลองกุ่มและชุมชนสมหวัง เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่า ประชาชนในชุมชนอิสลามคลองกุ่มที่มีเพศต่างกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และระดับความคิดเห็นต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกัน

ศุภิกา สำเภาพล (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้มาปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่เข้ารับการฝึกอบรมเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน แต่มีความตระหนักด้านประโยชน์ของความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันและหากพิจารณาค่าเฉลี่ยความตระหนักแล้วพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม มีความตระหนักด้านประโยชน์ของความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมผลของความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กันคือ ยิ่งผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมมากก็จะมีตระหนักเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมมากเช่นกัน

นำชัย ทนุธรรมนิธิ (2551) ซึ่งพบว่า การรับรู้เข้าใจ และการให้ความร่วมมือเป็นการสนับสนุนให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมได้มากที่สุด และก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อองค์กรและสังคม

เขมิกา ทับทิมใส (2551) ซึ่งพบว่า การดำเนินธุรกิจที่เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยมุ่งเน้นการทำโครงการหรือกิจกรรมด้านสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรและสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

จณิน เอี่ยมสอาดล (2550) รูปแบบและการสื่อสารการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจไทย องค์กรธุรกิจไทยทั้ง 3 องค์กรมี นโยบายที่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม แม้จะมีความแตกต่างกันในการกำหนดชื่อเรียกและรายละเอียดปลีกย่อย แต่เมื่อพิจารณาถึงเนื้อหาสาระแล้วพบว่า มีความหมาย สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคมที่ให้ความสำคัญทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งต่อองค์กรและสังคมส่วนรวม โดยเริ่มจากสังคมภายในองค์กรคือ การดูแลและพัฒนา พนักงาน ด้วยการจัดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม และส่งเสริมความรู้แก่พนักงาน ควบคู่ ไปกับการวางรากฐานแนวคิดในการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงจริยธรรม คุณธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งสร้างจิตสำนึกที่ดีด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และการสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการพัฒนาสังคมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

สุนทร กาญจนพันธุ์ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ พบว่าปัจจุบันองค์กรธุรกิจมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจว่าจะเป็นวิธีการที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน แต่อย่างไรก็ตามองค์กรธุรกิจบางองค์กรก็ยังไม่ได้มีการดำเนินงานในด้านที่ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม และมิติด้านสิ่งแวดล้อม โดยจะมุ่งเน้นใน 2 มิติเป็นหลัก คือมิติด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม และถึงแม้ว่าองค์กรธุรกิจจะมีความรู้ความเข้าใจด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจแล้วก็ตาม แต่ในด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์การดำเนินงานนั้น องค์กรธุรกิจยังมีความรู้ความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง สำหรับแนวโน้มในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นในอนาคตองค์กรธุรกิจจะให้ความสำคัญในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น โดยจะมีการจัดการที่เป็นเชิงกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น มีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินงานด้านนี้โดยเฉพาะ มีการมุ่งเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงาน คู่ค้า มากขึ้น และจะมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจโดยเฉพาะ

สายทิพย์ โสรรัตน์ (2551) หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกประเด็นทางสังคม เพื่อการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและ วิเคราะห์หา

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกประเด็นทางสังคม เพื่อการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์กรธุรกิจของบริษัทของสังคมไทย และควรพิจารณาหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะใช้ร่วมกันอย่างเหมาะสม ภายใน กรอบกลยุทธ์ขององค์กรนั้น ๆ

นิสากร โลกสุทธิ (2551) กลยุทธ์การใช้กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เพื่อการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัท มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากลยุทธ์การทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัท พบว่า ประชาชนที่มีลักษณะทางประชากร แตกต่างกัน มีการรับรู้ภาพลักษณ์ ไม่แตกต่างกันยกเว้น ด้านศาสนา ส่วนการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกันยกเว้น อายุ และรายได้ ที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างกัน

อนันตชัย ยูรประถม (2550) ได้ศึกษาวิจัยกรอบตัวชี้วัดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจพบว่า ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการทำ CSR ที่มีเป้าหมายเพื่อความยั่งยืนของสังคมควบคู่ไปกับความยั่งยืนขององค์กรนั้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้นจะมีการบรรจุเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ในพันธกิจ วิสัยทัศน์และมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติการทำ CSR จะประสบความสำเร็จได้ต้องไม่ใช่เป็นงานเพียงส่วนเดียวขององค์กร ถ้าผู้นำไม่เอาจริงเอาจริง และขับเคลื่อนองค์กรด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งหมดในทุกส่วนทั้งกระบวนการภายในและภายนอก โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินการเรื่องนี้เป็นไปได้ยาก ในงานวิจัยยังพบว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำ CSR จะมีการกำหนดแนวปฏิบัติ มีการวางกรอบและทิศทางที่ชัดเจน หลายองค์กรมีการตั้งคณะกรรมการ CSR ที่มีตั้งแต่ผู้บริหารไปจนถึงพนักงานและให้ความสำคัญกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดเช่น เมอร์ค ที่ให้ความสำคัญกับ "คู่ค้า" เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก (Key Stakeholder) เพราะฉะนั้นในการกำหนดกลยุทธ์ CSR จึงให้ความสำคัญกับการที่คู่ค้าเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม ตลอดจนการสื่อสารที่ไม่ได้มุ่งเน้นการสื่อสารผ่านสื่อโฆษณา แต่เป็นการสื่อสารที่มุ่งตรงไปยังคู่ค้าเป็นหลัก ผลทางธุรกิจที่ได้ นอกจากช่วยเหลือสังคมยังสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันพบว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จส่วนมาก มุ่งเน้นการทำ CSR จากภายในองค์กรมากกว่าการให้ความช่วยเหลือสังคมผ่านกิจกรรมเพื่อสังคมด้วยซ้ำ โดยเน้นกิจกรรมที่สร้างคุณค่าให้กับพนักงานภายใน โดยเดินแนวทางการแสดงความรับผิดชอบต่อระหว่างการทำงานภายในองค์กรและภายนอกองค์กรควบคู่ไปด้วยกันสำหรับการประเมินผล จะเห็นได้ว่าแม้องค์กรส่วนใหญ่จะทำงานด้านนี้มานาน แต่ในการประเมินผลยังคงวัดในลักษณะโครงการ ยังไม่ได้มีการวัดเป้าหมายในภาพรวมทั้งระบบ

สิตางค์ สุนทรโรหิต (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจที่ได้รับรางวัลคณะกรรมการแห่งปีที่มีผลงานดีต่อ เนื่อง โดยพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนและสายงานหลักมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคมที่องค์กรจัดขึ้นไม่แตกต่างกัน ทั้งยังพบว่า บุคลากรมีระดับในการรับรู้ข้อมูล

ข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคมที่องค์กรจัดขึ้น โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และการมีส่วนร่วมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจาก รูปแบบตลอดจนวัตถุประสงค์ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคมไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร

สำเร็จ ไกยวงศ์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประโยชน์ทางธุรกิจของการมีความรับผิดชอบต่อสังคม หลักฐานจากองค์กรธุรกิจในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยพบว่า การมีความรับผิดชอบต่อพนักงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเพิ่มขึ้นของลูกค้านำใหม่ ผลิตภาพการผลิต พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดี และการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร การมีความรับผิดชอบต่อลูกค้ามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ การมีความรับผิดชอบต่อผู้จำหน่ายวัตถุดิบมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความภักดีต่อลูกค้าและพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดี การมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการทำกำไร แต่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลิตภาพการผลิต การมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลิตภาพการผลิต ส่วนการมีความรับผิดชอบต่อชุมชนไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

โกวิทย์ สวัสดิ์มงคล (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการ แก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมของผู้ประกอบการรถเอกชนร่วมบริการ ขสมก. เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสิ่งแวดล้อม ลักษณะการดำเนินธุรกิจร่วมที่เป็นการแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินธุรกิจร่วมและความต้องการ การสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมกรณีการแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสิ่งแวดล้อม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนลักษณะการดำเนินธุรกิจร่วมที่เป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินธุรกิจร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมกรณีการแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

กรณิกา อังคทาภิณณ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ที่พบว่าพนักงานมีการรับรู้การจัดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูง อาจเนื่องมาจากสถาบันการเงินทั้งสองมีสาขาอยู่ในหลาย ๆ จังหวัด ซึ่งการสื่อสารภายในสถาบันการเงินจะมีการกระจายจากสำนักงานใหญ่ไปยังสาขาต่าง ๆ ไม่ว่าจะผ่านทางเว็บไซต์ภายในธนาคาร อีเมลล์จากฝ่ายประชาสัมพันธ์ หรือการแจ้งกับพนักงานโดยตรงจากผู้จัดการสาขา ทำให้การสื่อสารต่าง ๆ สื่อได้ค่อนข้างทั่วถึง

2.6 สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

2.6.1 บุคลากรขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ตำแหน่งงาน อายุงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR แตกต่างกัน มีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกัน

2.6.1.1 บุคลากรขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกัน

2.6.1.2 บุคลากรขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่อายุงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกัน

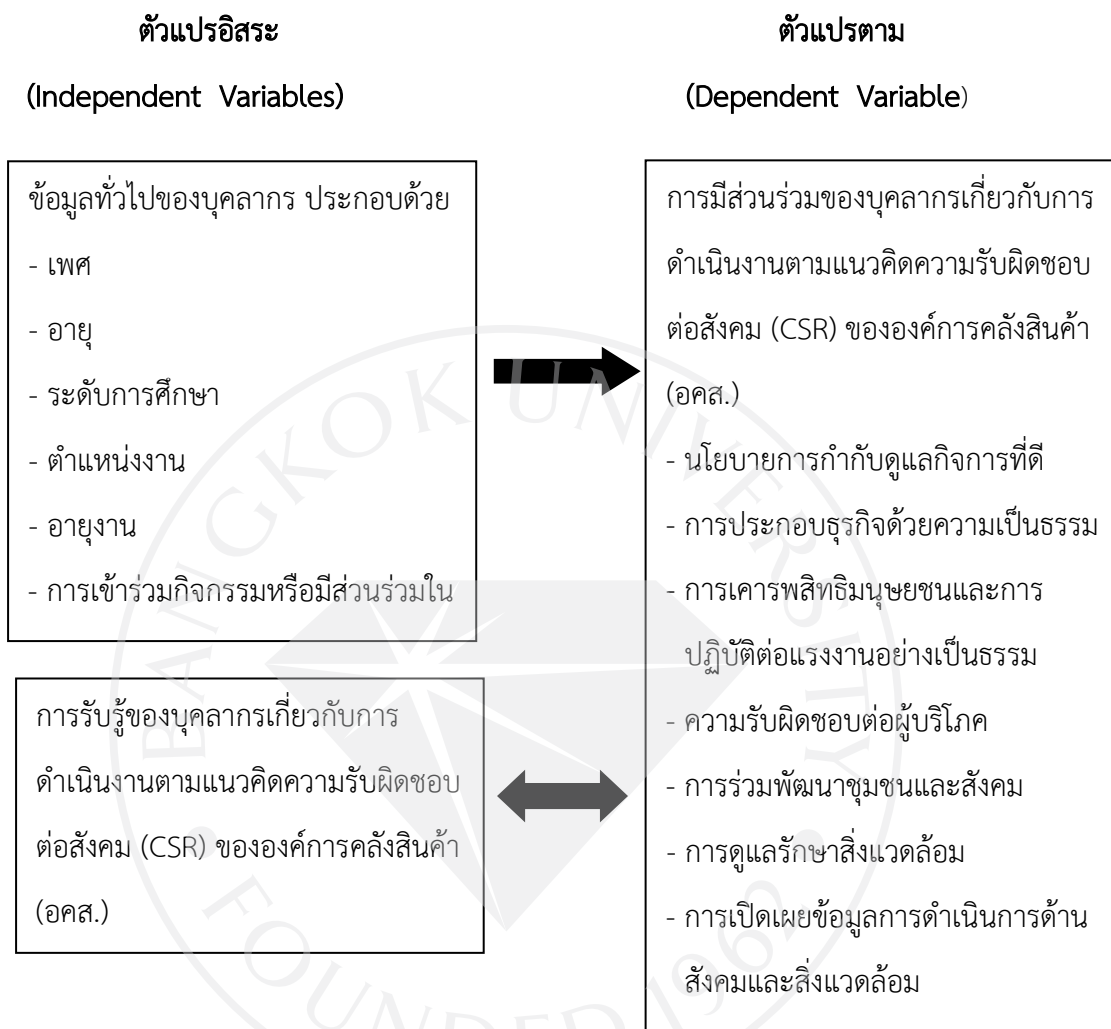
2.6.1.3 บุคลากรขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ที่เคยเข้า/ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม CSR มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกัน

2.6.2 การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.)

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมของสำนักงานกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2555) มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยได้รวบรวมหัวข้อเข้าไว้ด้วยกัน ประกอบด้วย 7 ประเด็นดังแผนภูมิต่อไปนี้

ภาพที่ 2.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้าในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 กลุ่มประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การทดสอบเครื่องมือ
- 3.4 วิธีการเก็บข้อมูล
- 3.5 วิธีการทางสถิติ

3.1 กลุ่มประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การคลังสินค้า จำนวน 397 คน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า จำนวน 118 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 515 คน (ข้อมูลจากส่วนงานทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ณ ตุลาคม 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า จำนวน 250 คน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane (อ้างในสุทรนุ ศรีไสย์, 2551) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว คำนวณตามสูตรดังนี้

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

- กำหนดให้
- n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
 - N = จำนวนพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า
 - e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05

$$n = \frac{515}{1 + (515 (0.05)^2)}$$

$$= 225.14$$

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างข้างต้นได้ 225 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 250 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของประชากร ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน} = \frac{250 \times 397}{515} = 192.72 \text{ หรือ } 193 \text{ คน}$$

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างของลูกจ้าง} = \frac{250 \times 118}{515} = 57.28 \text{ หรือ } 57 \text{ คน}$$

ตารางที่ 3.1: แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานะ

สถานะ	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงาน	397	193
ลูกจ้าง	118	57
รวม	515	250

ในการสุ่มตัวอย่างโดยถือว่าพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้าทุกคนเป็นประชากรมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน โดยผลของการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้ผล ดังนี้

ตารางที่ 3.2: ตารางแสดงรายละเอียดและผลของการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

รายละเอียด	จำนวน (ฉบับ)
กลุ่มตัวอย่างที่แจกจริง	250
กลุ่มตัวอย่างที่ตอบกลับและสมบูรณ์	250
กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับการตอบกลับ	-

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) และคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) แบ่งเป็น 4 ส่วน ซึ่งเรียงเรียงขึ้นจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.) เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือที่ใช้การการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมความมุ่งหมายของการวิจัยแล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้าง แบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิด เพื่อจัดทำแบบสอบถามเพื่อจัดเก็บข้อมูล
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์ ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.)
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขด้านความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหาโครงสร้างตามระเบียบการวิจัยและภาษาที่ถูกต้อง รวมทั้งเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านแล้วเข้าใจได้ง่ายและชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย (try-out) จำนวน 40 ราย เพื่อทดสอบคุณภาพและความเชื่อถือได้ และนำมาหาค่าความเที่ยงตรง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผ่านการทดสอบค่าความเชื่อมั่นแล้วไปแจกจำนวน 250 ชุด เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแจกพนักงานและลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า

6. นำแบบสอบถามจำนวน 250 ชุด ที่ตอบกลับและสมบูรณ์จากกลุ่มตัวอย่างไปวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูล

องค์ประกอบของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน การเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และประโยชน์จากการดำเนินโครงการกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ลักษณะคำถามในส่วนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) มีจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) ลักษณะคำถามที่ใช้ในส่วนนี้เป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) โดยใช้มาตรวัดแบบเรียงลำดับ (Rating Scale) เป็นเกณฑ์ในการวัด โดยลักษณะมาตรวัดในส่วนนี้จะ เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) (วิจิต อุอน, 2550) จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) แบ่งเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วยด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นลักษณะข้อคำถามในเชิงบวก เป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) โดยใช้มาตรวัดแบบเรียงลำดับ (Rating Scale) เป็นเกณฑ์ในการวัด โดยลักษณะมาตรวัดในส่วนนี้จะ เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire)

ลักษณะคำถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating Scale) ของ Likert (อภิศักดิ์กุล กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์ และจตุพร เลิศล้ำ, 2551) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

วิชิต อุอัน (2550) การแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยมีเกณฑ์คะแนนตามวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นมีดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ตามแนวทางของ Best (1981) การแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนความหมาย

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	อยู่ในเกณฑ์การรับรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบทางสังคม/ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	อยู่ในเกณฑ์การรับรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม/ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	อยู่ในเกณฑ์การรับรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม/ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	อยู่ในเกณฑ์การรับรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบทางสังคม/ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อ สังคมในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	อยู่ในเกณฑ์การรับรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบทางสังคม/ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อ สังคมในระดับน้อยที่สุด

3.3 การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบหาความเชื่อมั่น ดังนี้

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงทางเนื้อหาแล้วไปทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า จำนวน 40 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (วิชิต อุณ, 2550) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนของคำถาม	ค่าแอลฟาแสดงความเชื่อมั่น
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม	≥ 0.7
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิด	
ความรับผิดชอบต่อสังคมของ อคส.	≥ 0.7
ค่าความเชื่อมั่นรวมคือ	≥ 0.7

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงทางเนื้อหาแล้วไปทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า จำนวน 40 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้

ตารางที่ 3.3: ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

Reliability	สัมประสิทธิ์แอลฟา	จำนวน
	ของครอนบาค	คำถาม
การรับรู้เกี่ยวกับงานตามแนวคิดความรับผิดชอบทางสังคม	0.941	9
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม	0.973	30
นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี	0.853	4
การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม	0.884	4
การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	0.842	4
ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค	0.933	4
การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	0.920	6
การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	0.880	5
การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	0.929	3
รวม	0.978	39

จากตารางทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างสำหรับบุคลากรองค์การคลังสินค้า (อคส.) จำนวน 40 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.978 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามอยู่ในระดับที่มีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือมีค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีระดับความน่าเชื่อถือที่ได้มาตรฐาน สามารถนำไปใช้ได้

3.4 วิธีการเก็บข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามกลุ่มเป้าหมายวิจัยคือ พนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า จำนวน 250 คน จากนั้นทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำมาบันทึกจัดเก็บ วิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) โดยใช้

เครื่องคอมพิวเตอร์ หลังจากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยการนำเสนอในรูปของตารางรวมทั้งอภิปรายผล ตามขั้นตอนดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมดังนี้

1.1 หนังสือพิมพ์วารสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ

1.2 หนังสือทางวิชาการบทความสารนิพนธ์วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถาม จำนวน 250 ชุด

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน

2.3 นำแบบสอบถามฉบับที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัสเพื่อนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS เพื่อวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

2.4 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของคำถามในแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachs' Alpha Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.976 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามอยู่ในระดับที่มีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ เนื่องจากมีค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีระดับความน่าเชื่อถือที่ได้มาตรฐาน

3.4.1 การจัดทำข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Pre-test) แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามพร้อมตรวจความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachs' Alpha Coefficient)

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง

3. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) เพื่อนำข้อมูลไปกรอกในโปรแกรม SPSS

5. นำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เป็นการอธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลโดยนำมาแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับงานตามแนวคิดความรับผิดชอบทางสังคม โดยนำมาคำนวณ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ อคส. โดยนำมาคำนวณ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3.5 วิธีการทางสถิติ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน

1. การแจกแจงความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage) (%)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean) (\bar{X})
4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (SD)

3.5.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

1. วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างตัวแปร โดยใช้ t-test เพื่อใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรซึ่งจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม
2. ในกรณีที่มีตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) หรือ F-test
3. เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) หรือ F-test แล้วต้องนำมาเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ LSD (Least Square Difference)

ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product moment correlation coefficient) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกำหนดระดับของความสัมพันธ์ ดังนี้

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.51 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.31 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย +, - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยที่หาก

r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.) โดยข้อมูลได้มาจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานและลูกจ้างขององค์การคลังสินค้า (อคส.) จำนวน 250 คน ซึ่งในบทนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการอธิบายและการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแต่ละตัวโดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Means)
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (T-Test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (F-Test)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ซึ่งข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 250 ชุด คิดเป็นร้อยละร้อยของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 250 ชุด นำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับขั้นตอน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน การเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และประโยชน์จากการดำเนินโครงการกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.)

ส่วนที่ 2 การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.)

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) แบ่งเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี
2. ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม
3. ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
4. ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค
5. ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม
6. ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
7. ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.) จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ส่วนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.)

4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน การเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และประโยชน์จากการดำเนินโครงการกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.)

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน การเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และประโยชน์จากการดำเนินโครงการกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) บุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) นำเสนอเป็นความถี่ จำนวน (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1: จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา
ตำแหน่งงาน อายุงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

ข้อมูลทั่วไป	รวม (n=250)	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	61	24.4
หญิง	189	75.6
อายุ		
20-29 ปี	45	18.0
30-39ปี	146	58.4
40-49 ปี	39	15.6
50 ปีขึ้นไป	20	8.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	5.6
ปริญญาตรี	200	80.0
ปริญญาโท	36	14.4
ตำแหน่งงาน		
ลูกจ้าง	94	37.6
พนักงาน	156	62.4
อายุงาน		
ไม่ถึง 1 ปี	22	8.8
1-5 ปี	94	37.6
6-10 ปี	61	24.4
11-15 ปี	43	17.2
16-20 ปี	7	2.8
21 ปีขึ้นไป	23	9.2
การเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)		
ไม่เคย	104	41.6
เคย ได้แก่ โครงการปลูกป่า ทอดกฐิน ทำความสะอาดวัด บริจาคเงินและสิ่งของ เลี้ยงอาหารผู้พิการ เด็กและคนชรา	146	58.4

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรคลังสินค้า (อคส.) จำนวน 250 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.6 มีอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.4 ซึ่ง

มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.0 ส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งงานพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 62.4 มีอายุการทำงานงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.6 และส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยเข้าร่วมกิจกรรมโครงการปลูกป่า ทอดกฐิน ทำความสะอาดวัด บริจาคเงินและสิ่งของ เลี้ยงอาหารผู้พิการ เด็กและคนชรา

ตารางที่ 4.2: ประโยชน์จากการดำเนินโครงการกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

ประโยชน์จากการดำเนินโครงการกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	รวม (n=250)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ทำให้เกิดความมั่นใจว่า อคส.ได้ปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้	27	10.8
2. ส่งเสริมภาพลักษณ์และสร้างชื่อเสียงให้กับ อคส.	82	32.8
3. สร้างความน่าเชื่อถือต่อสังคม	27	10.8
4. เพิ่มขีดความสามารถ แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจของบุคลากร อคส.	7	2.8
5. สร้างความมั่นคงและยั่งยืนขององค์กร	15	6.0
6. มีการจัดการที่ดีในการช่วยลดปัญหาและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	22	8.8
7. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความสามัคคีในองค์กร	47	18.8
8. สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่องค์กร	23	9.2
รวม	250	100

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.2 พบว่าประโยชน์จากการดำเนินโครงการกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ซึ่งสามารถเลือกตอบได้เพียงข้อเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด พบว่าส่วนใหญ่จะเห็นว่าประโยชน์จากการดำเนินโครงการกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) คือ ส่งเสริมภาพลักษณ์และสร้างชื่อเสียงให้กับ อคส. คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาคือ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความสามัคคีในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 18.8 และข้อที่น้อยที่สุดคือ เพิ่มขีดความสามารถ แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจของบุคลากร อคส. คิดเป็นร้อยละ 2.8

4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร คลังสินค้า (อคส.)

การรับรู้ของบุคคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4.3: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

(n=250)			
การรับรู้เกี่ยวกับงานตามแนวคิดความ รับผิดชอบต่อสังคม	\bar{X}	S.D	ระดับการรับรู้
ลูกจ้าง	3.160	0.593	ปานกลาง
พนักงาน	3.042	0.656	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.087	0.634	ปานกลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานและลูกจ้างขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) มีการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งพนักงานและลูกจ้าง โดยพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.042 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.656 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนลูกจ้างจะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.160 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.593 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.4: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ของบุคลากรซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงานเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

(n=250)			
การรับรู้เกี่ยวกับงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม	\bar{X}	S.D	ระดับการรับรู้
เพศ	1.76	0.430	น้อย
อายุ	2.14	0.800	น้อย
ระดับการศึกษา	2.09	0.439	น้อย
ตำแหน่งงาน	1.62	0.485	น้อย
อายุงาน	2.95	0.358	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.11	0.702	น้อย

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.4 พบว่าองค์ประกอบข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์การคลังสินค้า (อคส.) ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน นั้น มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับเดียวกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานคืออยู่ในระดับน้อยทุกองค์ประกอบ ส่วนองค์ประกอบด้านอายุงานอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.358 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมทุกองค์ประกอบข้อมูลทั่วไปของบุคลากรแล้วอยู่ในระดับน้อยโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.702

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.5 พบว่าการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายข้อแล้วพบว่าบุคลากรมีการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ แต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ องค์กรต้องการให้ชุมชนที่อาศัยอยู่โดยรอบมีคุณภาพชีวิตสภาพแวดล้อมที่ดี ($\bar{X} = 3.40, S.D. = 0.806$) รองลงมาคือ องค์กรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ($\bar{X} = 3.20, S.D. = 0.830$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรเน้นการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน ($\bar{X} = 3.00, S.D. = 0.784$)

4.3 ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.)

- แบ่งเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย
1. ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี
 2. ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม
 3. ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
 4. ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค
 5. ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม
 6. ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
 7. ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม
1. การวิเคราะห์หากการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) แบบรวมทุกด้าน

ตารางที่ 4.6: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) โดยรวมทั้ง 7 ด้าน

(n=250)			
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิด	\bar{X}	S.D	ระดับการมีส่วนร่วม
นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี	3.00	0.673	ปานกลาง
การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม	2.99	0.695	ปานกลาง
การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	2.99	0.735	ปานกลาง
ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค	3.00	0.69	ปานกลาง
การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	3.03	0.743	ปานกลาง
การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	2.93	0.738	ปานกลาง
การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	2.97	0.741	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.98	0.72	ปานกลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.6 พบว่าในภาพรวมบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) ทั้ง 7 ด้านอยู่ในเดียวกันทุกด้าน คืออยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.716 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ($\bar{X} = 3.03, S.D. = 0.743$) รองลงมาคือด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคซึ่งอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.00, S.D. = 0.673$) และ ($\bar{X} = 3.00, S.D. = 0.690$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 2.93, S.D. = 0.738$)

ตารางที่ 4.7: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ทั้ง 7 ด้าน โดยแยกตามตำแหน่งงาน คือ ลูกจ้าง และ พนักงาน

(n=250)			
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิด ความรับผิดชอบต่อสังคม	\bar{X}	S.D	ระดับการ มีส่วนร่วม
พนักงาน			
นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี	3.02	0.689	ปานกลาง
การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม	2.95	0.718	ปานกลาง
การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	3.00	0.736	ปานกลาง
ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค	2.97	0.73	ปานกลาง
การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	2.97	0.759	ปานกลาง
การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	2.83	0.736	ปานกลาง
การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	2.91	0.768	ปานกลาง
รวม	2.95	0.733	ปานกลาง
ลูกจ้าง			
นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี	2.97	0.650	ปานกลาง
การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม	3.06	0.654	ปานกลาง
การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	2.97	0.737	ปานกลาง
ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค	3.06	0.619	ปานกลาง
การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	3.12	0.709	ปานกลาง
การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	3.09	0.715	ปานกลาง
การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	3.09	0.681	ปานกลาง
รวม	3.05	0.680	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.00	0.707	ปานกลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.7 พบว่าบุคลากรทั้ง 2 ตำแหน่งงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) อยู่ในระดับเดียวกัน

คือระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 3.00, S.D. = 0.707$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า

กลุ่มตำแหน่งพนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95, S.D. = 0.733$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ คือด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ($\bar{X} = 3.02, S.D. = 0.689$) รองลงมาคือด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.00, S.D. = 0.736$) ส่วนด้านที่มีค่าน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 2.83, S.D. = 0.736$)

กลุ่มตำแหน่งลูกจ้าง มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05, S.D. = 0.680$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ คือด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ($\bar{X} = 3.12, S.D. = 0.709$) รองลงมาคือด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.09, S.D. = 0.715$) , ($\bar{X} = 3.09, S.D. = 0.681$) ส่วนด้านที่มีค่าน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.97, S.D. = 0.650$) , ($\bar{X} = 2.97, S.D. = 0.737$)

2. การวิเคราะห์หากการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) แบบแยกแต่ละด้าน ซึ่งมีทั้งหมด 7 ด้าน ประกอบด้วย 1.) ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี 2.) ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม 3.) ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม 4.) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค 5.) ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม 6.) ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม 7.) ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยเรียงตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 4.8: จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

(n=250)									
ด้านนโยบายการกำกับดูแล กิจการที่ดี	ระดับ						\bar{X}	S.D	ระดับ การรับรู้
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.อคส.มีระบบการบริหารจัดการระบบ การตรวจสอบ การควบคุมภายใน และการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	4	71	135	34	6	3.13	0.752	ปานกลาง	
2.อคส.มีการพัฒนาสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ความรับผิดชอบต่อสังคม	11	84	111	36	8	3.22	0.860	ปานกลาง	
3.มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกันตัดสินใจ โดยคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุม	3	48	128	56	15	2.87	0.831	ปานกลาง	
4.มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนนโยบาย คำสั่งในการปฏิบัติงาน	3	40	127	64	16	2.80	0.826	ปานกลาง	
รวม						3.00	0.82	ปานกลาง	

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.8 พบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00, S.D. = 0.817$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ อคส. มีการพัฒนา สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} =$

3.22,S.D.=0.860) รองลงมาคือ อคส. มีระบบการบริหารจัดการ ระบบการตรวจสอบ การควบคุม ภายใน และการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (\bar{X} =3.13,S.D.=0.752) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า ข้ออื่นๆ คือ มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางนโยบาย คำสั่งในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 2.80,S.D.=0.826)

ตารางที่ 4.9: จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม

(n=250)								
ด้านการประกอบธุรกิจ ด้วยความเป็นธรรม	ระดับ					\bar{X}	S.D	ระดับ การรับรู้
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.อคส.มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความพึงพอใจความเชื่อมั่นต่อประชาชน เพื่อให้ได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพ	11	66	120	44	9	3.10	0.867	ปานกลาง
2.มีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	5	54	134	50	6	3.01	0.771	ปานกลาง
3.มีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	4	55	128	54	9	2.96	0.803	ปานกลาง
4.มีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	5	44	134	60	7	2.92	0.777	ปานกลาง
รวม						2.99	0.804	ปานกลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.9 พบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม อยู่ใน

ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99, S.D. = 0.804$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ อกส. มีความมุ่งมั่น ที่จะสร้างความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นต่อประชาชนเพื่อให้ได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.10, S.D. = 0.867$) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 3.01, S.D. = 0.771$) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ มีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 2.92, S.D. = 0.777$)

ตารางที่ 4.10: จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อกส.) ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

(n=250)								
ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	ระดับ					\bar{X}	S.D	ระดับการรับรู้
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. อกส. มีนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนทักษะเพิ่มพูนศักยภาพ	9	63	124	46	8	3.08	0.840	ปานกลาง
2. การได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน	13	59	121	48	9	3.08	0.882	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมในกระบวนการร้องเรียนที่เป็นธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	7	45	122	62	14	2.88	0.867	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม การให้ค่าตอบแทนการจ้างงานที่เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงาน	11	53	114	56	16	2.95	0.932	ปานกลาง
	4.40	21.20	45.60	22.40	6.40			
รวม						2.99	0.881	ปานกลาง

ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.10 พบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม โดยในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99, S.D. = 0.881$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ มี 2 ข้อ คือ อคส. มีนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนทักษะเพิ่มพูนศักยภาพ และการได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการ ต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.08, S.D. = 0.840$), ($\bar{X} = 3.08, S.D. = 0.882$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม การให้ค่าตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.95, S.D. = 0.932$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ การมีส่วนร่วมในกระบวนการร้องเรียนที่เป็นธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.88, S.D. = 0.867$)

ตารางที่ 4.11: จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค

(n=250)								
ด้านความรับผิดชอบต่อ	ระดับ					\bar{X}	S.D	ระดับการรับรู้
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ผู้บริโภค								
1.อคส.มีนโยบายการเก็บรักษา	6	48	126	59	11	2.92	0.834	ปานกลาง
ข้อมูลของผู้บริโภคอย่างปลอดภัย	2.40	19.20	50.40	23.60	4.40			
2.อคส.มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง	2	56	145	39	8	3.02	0.736	ปานกลาง
และเพียงพอต่อประชาชนรวม	0.80	22.40	58.00	15.60	3.20			
ถึงการสื่อสารข้อมูลด้วยภาษา								
ที่เข้าใจง่าย								

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.11 (ต่อ): จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กร คลังสินค้า (อคส.) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค

(n=250)								
ด้านความรับผิดชอบต่อ ผู้บริโภค	ระดับ						S.D	ระดับ การรับรู้
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}		
3.การมีส่วนร่วมในการประเมิน ผลเกี่ยวกับความพึงพอใจและ ข้อเสนอแนะจากประชาชนต่อ การดำเนินงานของอคส.เพื่อ นำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น	7	56	132	44	11	3.02	0.831	ปานกลาง
4.การมีส่วนร่วมในการดำเนิน งานด้านความปลอดภัยอาชีว อนามัยและสภาพแวดล้อมใน การทำงานเพื่อควบคุมความเสี่ยง ต่างๆ ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้	8	56	140	38	8	3.07	0.793	ปานกลาง
รวม						3.00	0.798	ปานกลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.11 พบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00, S.D. = 0.798$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อควบคุมความเสี่ยงต่างๆ ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ($\bar{X} = 3.07, S.D. = 0.793$) รองลงมา มี 2 ข้อ คือ อคส. มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอต่อประชาชน รวมถึงการสื่อสารข้อมูลด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย และ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลเกี่ยวกับความพึงพอใจและข้อเสนอแนะจากประชาชนต่อการดำเนินงานของ อคส. เพื่อนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น ($\bar{X} =$

3.02,S.D.=0.736) , (\bar{X} =3.02,S.D.=0.831) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ อกส. มีนโยบายการเก็บรักษาข้อมูลของผู้บริโภคอย่างปลอดภัย (\bar{X} =2.92,S.D.=0.834)

ตารางที่ 4.12: จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อกส.) ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

(n=250)								
ด้านการร่วมพัฒนา	ระดับ					\bar{X}	S.D	ระดับการรับรู้
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.อกส.มีนโยบายการให้ความช่วยเหลือหรือจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคที่เป็นประโยชน์แก่ ชุมชน เช่น การบริจาคการปลูกป่า ซ่อมแซมวัด โรงเรียน เป็นต้น	15	60	114	52	9	3.08	0.910	ปานกลาง
2.การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอาสาสมัครระหว่างชุมชนกับองค์กร เช่นอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น	12	54	122	55	7	3.04	0.861	ปานกลาง
3.อกส.มีนโยบายสนับสนุนการมีส่วนร่วมในประเพณีกิจกรรมทางศาสนาของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง	13	55	117	56	9	3.03	0.894	ปานกลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.12 (ต่อ): จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

(n=250)								
ด้านการร่วมพัฒนาชุมชน และสังคม	ระดับ						ระดับ การรับรู้	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}		S.D
4.การมีส่วนร่วมในการสร้าง ความร่วมมือกับชุมชนโดยดำเนินการผ่านกิจกรรมโครงการของอคส.	7	55	121	61	6	2.98	0.821	ปานกลาง
5.เห็นว่าการที่อคส.มีการดำเนิน กิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อ สังคม(CSR)ของอคส.สามารถช่วย แก้ไขปัญหาให้แก่สังคม ชุมชนได้	9	51	136	44	10	3.02	0.828	ปานกลาง
6.ผลจากการดำเนินกิจกรรมด้าน ความรับผิดชอบต่อสังคมทำให้ สังคมและชุมชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น	12	56	122	53	7	3.05	0.860	ปานกลาง
รวม						3.03	0.862	ปานกลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.12 พบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03, S.D. = 0.862$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ อคส. มีนโยบายการให้ความช่วยเหลือหรือจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน เช่น การบริจาค การปลูกป่า ซ่อมแซมวัด โรงเรียน เป็นต้น ($\bar{X} = 3.08, S.D. = 0.910$) รองลงมาคือ ผลจากการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้สังคมและชุมชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ($\bar{X} = 3.05, S.D. = 0.860$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ การมีส่วนร่วมในการสร้างความร่วมมือกับชุมชนโดยดำเนินการผ่านกิจกรรมโครงการของ อคส. ($\bar{X} = 2.98, S.D. = 0.821$)

ตารางที่ 4.13: จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

(n=250)								
ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	ระดับ						S.D	ระดับการรับรู้
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}		
1.อคส.มีการส่งเสริมกระตุ้นให้ลูก	7	58	114	57	14	2.95	0.892	ปานกลาง
ค้าตระหนักถึงข้อพึงระวังเกี่ยวกับ	2.80	23.20	45.60	22.80	5.60			
การใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัด								
2.อคส.มีการให้ความรู้และฝึกอบรม	5	60	119	59	7	2.99	0.819	ปานกลาง
ผู้ปฏิบัติงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม	2.00	24.00	47.60	23.60	2.80			
ความปลอดภัย สุขอนามัย								
3.อคส. มีนโยบายร่วมมือระหว่าง	6	55	120	59	10	2.95	0.844	ปานกลาง
องค์กรกับหน่วยงานภาครัฐในการ	2.40	22.00	48.00	23.60	4.00			
ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการ								
อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมิให้เสื่อมโทรม								
4.การมีส่วนร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับ	5	54	111	68	12	2.89	0.866	ปานกลาง
การบูรณะซ่อมแซมทรัพย์สินอาคารธรรม	2.00	21.60	44.40	27.20	4.80			
ชาติที่เกิดความเสียหายให้กลับมา								
มีสภาพเหมือนเดิมของ อคส.								
5.การมีส่วนร่วมในการรับฟัง	7	46	118	67	12	2.88	0.862	ปานกลาง
ความคิดเห็นจากประชาชนและ	2.80	18.40	47.20	26.80	4.80			
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม								
เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์								
ในการดำเนินงานของ อคส.								
รวม						2.93	0.856	ปานกลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.13 พบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.93,S.D.=0.856) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง

กลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ อกส. มีการให้ความรู้และฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในเรื่องสิ่งแวดล้อมความปลอดภัย สุขอนามัย ($\bar{X} = 2.99, S.D. = 0.819$) รองลงมาคือ 2 ข้อ คือ อกส. มีการส่งเสริม กระตุ้นให้ลูกค้าตระหนักถึงข้อพึงระวังเกี่ยวกับการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัด และ อกส. มีนโยบายร่วมมือระหว่างองค์การกับหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมิให้เสื่อมโทรม ($\bar{X} = 2.95, S.D. = 0.892$), ($\bar{X} = 2.95, S.D. = 0.844$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ การมีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานของ อกส. ($\bar{X} = 2.88, S.D. = 0.862$)

ตารางที่ 4.14: จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อกส.) ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

								(n=250)
ด้านการเปิดเผยข้อมูล	ระดับ					\bar{X}	S.D	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. อกส. มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์การ	5	63	120	55	7	3.02	0.816	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านสังคมสิ่งแวดล้อม	6	52	133	52	7	2.99	0.791	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมกลั่นกรองตรวจสอบข้อมูลที่เผยแพร่	5	50	126	60	9	2.93	0.813	ปานกลาง
รวม						2.98	0.806	ปานกลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.14 พบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อกส.) ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98, S.D. = 0.806$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นราย

ข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ อกส. มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านสังคม สิ่งแวดล้อมขององค์กร ($\bar{X} = 3.02, S.D. = 0.816$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านสังคม สิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 2.99, S.D. = 0.791$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ การมีส่วนร่วมกลั่นกรอง ตรวจสอบข้อมูลที่เผยแพร่ ($\bar{X} = 2.93, S.D. = 0.813$)

4.4 ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์กรคลังสินค้า (อกส.) จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อกส.) จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ใช้สถิติ t - test ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรขององค์กรคลังสินค้า (อกส.) ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR แตกต่างกัน มีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า(อกส.) แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ 3 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรขององค์กรคลังสินค้า (อกส.) ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อกส.) แตกต่างกัน ซึ่งจำแนกเป็น 2 ตำแหน่งงานได้แก่ ตำแหน่งลูกจ้างและตำแหน่งพนักงาน

ตารางที่ 4.15: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากร
เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ
องค์กรคลังสินค้า (อคส.) จำแนกตามตำแหน่งงาน

(n=250)						
การมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานตามแนวคิด CSR	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D	t	P-value
	พนักงาน	156	3.021	0.689		
ด้านการประกอบธุรกิจด้วย ความเป็นธรรม	ลูกจ้าง	94	3.064	0.655	1.145	0.253
	พนักงาน	156	2.960	0.718		
ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและ การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	ลูกจ้าง	94	2.976	0.738	-0.299	0.766
	พนักงาน	156	3.005	0.737		
ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค	ลูกจ้าง	94	3.064	0.620	1.027	0.305
	พนักงาน	156	2.971	0.730		
ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	ลูกจ้าง	94	3.126	0.710	1.532	0.127
	พนักงาน	156	2.978	0.760		
ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	ลูกจ้าง	94	3.096	0.715	2.786	0.006*
	พนักงาน	156	2.831	0.736		
ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงาน	ลูกจ้าง	94	3.092	0.682	1.890	0.060
ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	พนักงาน	156	2.910	0.769		
ในภาพรวม	ลูกจ้าง	94	3.0152	0.632	0.586	0.559
	พนักงาน	156	2.9643	0.685		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 4.15 พบว่าในภาพรวมบุคลากรขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ไม่แตกต่างกัน (P=0.559)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานและลูกจ้างมีความเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ในด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.006) แต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า

(อคส.) ในด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม และด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน ($P=0.633, 0.253, 0.766, 0.305, 0.127$ และ 0.060 ตามลำดับ) โดยด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม บุคลากรในตำแหน่งลูกจ้างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ($\bar{X}=3.096, S.D.=0.715$) ซึ่งมากกว่าบุคลากรในตำแหน่งพนักงาน ($\bar{X}=2.831, S.D.=0.736$)

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุงาน แตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกัน ซึ่งจำแนกได้เป็น 6 ช่วงอายุงานได้แก่

1. ช่วงอายุงานไม่ถึง 1 ปี
2. ช่วงอายุงาน 1-5 ปี
3. ช่วงอายุงาน 6-10 ปี
4. ช่วงอายุงาน 11-15 ปี
5. ช่วงอายุงาน 16-20 ปี
6. ช่วงอายุงาน 21 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.16: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) จำแนกตามอายุงาน

(n=250)						
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิด CSR	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	5	2.083	0.417	0.916	0.471
	ภายในกลุ่ม	244	110.973	0.455		
	รวม	249	113.056			
ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	5	3.777	0.755	1.580	0.166
	ภายในกลุ่ม	244	116.661	0.478		
	รวม	249	120.437			
ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	5	4.597	0.919	1.722	0.130
	ภายในกลุ่ม	244	130.269	0.534		
	รวม	249	134.866			
ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค	ระหว่างกลุ่ม	5	6.266	1.253	2.716	0.020*
	ภายในกลุ่ม	244	112.600	0.461		
	รวม	249	118.866			
ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5	10.553	2.111	4.053	0.001*
	ภายในกลุ่ม	244	127.058	0.521		
	รวม	249	137.611			
ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	5	9.005	1.801	3.468	0.005*
	ภายในกลุ่ม	244	126.704	0.519		
	รวม	249	135.709			
ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	5	8.198	1.640	3.111	0.009*
	ภายในกลุ่ม	244	128.577	0.527		
	รวม	249	136.775			
ในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5	2.854	0.571	1.298	0.265
	ภายในกลุ่ม	244	107.261	0.440		
	รวม	249	110.115			
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05						

ผลการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 4.16 พบว่าในภาพรวมบุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ไม่แตกต่างกัน ($P=0.265$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ในด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.020, 0.001, 0.005$ และ 0.009 ตามลำดับ) แต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ในด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม และด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ไม่แตกต่างกัน ($P=0.471, 0.166,$ และ 0.130 ตามลำดับ)

ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Square Difference) โดยทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรทั้งหมดในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.17: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่

(n=250)									
อายุงาน	n	\bar{X}	S.D	อายุงาน					
				ไม่ถึง 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ไม่ถึง 1 ปี	22	3.330	0.584	-	*		*	*	
1-5 ปี	94	2.992	0.704		-				
6-10 ปี	61	3.012	0.742			-			
11-15 ปี	43	2.837	0.580				-		*
16-20 ปี	7	2.500	0.842					-	*
21 ปีขึ้นไป	23	3.207	0.601						-
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05									

ผลการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 4.17 พบว่าบุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ โดยบุคลากรที่มีอายุงาน ไม่ถึง 1 ปี ($\bar{X} = 3.330, S.D. = 0.584$) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 1-5 ปี ($\bar{X} = 2.992, S.D. = 0.704$) , กลุ่มอายุงาน 11-15 ปี ($\bar{X} = 2.837, S.D. = 0.601$) และกลุ่มอายุงาน 16-20 ปี ($\bar{X} = 2.992, S.D. = 0.704$) กลุ่มอายุงาน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.207, S.D. = 0.704$) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 11-15 ปี ($\bar{X} = 2.837, S.D. = 0.580$) และกลุ่มอายุงาน 16-20 ปี ($\bar{X} = 2.992, S.D. = 0.704$)

ตารางที่ 4.18: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่

(n=250)									
อายุงาน	n	\bar{X}	S.D	อายุงาน					
				ไม่ถึง 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ไม่ถึง 1 ปี	22	3.295	0.711	-			*	*	
1-5 ปี	94	3.057	0.688		-		*	*	
6-10 ปี	61	3.180	0.849			-	*	*	
11-15 ปี	43	2.783	0.649				-	*	
16-20 ปี	7	2.190	0.742					-	*
21 ปีขึ้นไป	23	3.022	0.610						-
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05									

ผลการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 4.18 พบว่าบุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 8 คู่ โดยบุคลากรที่มีอายุงาน 'ไม่ถึง 1 ปี' ($\bar{X} = 3.295, S.D. = 0.711$) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 11-15 ปี ($\bar{X} = 2.783, S.D. = 0.649$) และ 16-20 ปี ($\bar{X} = 2.190, S.D. = 0.742$) บุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี ($\bar{X} = 3.057, S.D. = 0.688$) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 11-15 ปี ($\bar{X} = 2.783, S.D. = 0.649$) และ 16-20 ปี ($\bar{X} = 2.190, S.D. = 0.742$) บุคลากรที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 11-15 ปี ($\bar{X} = 2.783, S.D. = 0.649$) และ 16-20 ปี ($\bar{X} = 2.190, S.D. = 0.742$) บุคลากรที่มีอายุงาน 11-15 ปี ($\bar{X} = 2.783, S.D. = 0.649$) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 16-20 ปี ($\bar{X} = 2.190, S.D. = 0.742$) และบุคลากรที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.022, S.D. = 0.610$) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 16-20 ปี ($\bar{X} = 2.190, S.D. = 0.742$)

ตารางที่ 4.19: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่

(n=250)									
อายุงาน	n	\bar{X}	S.D	อายุงาน					
				ไม่ถึง 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ไม่ถึง 1 ปี	22	3.336	0.484	-		*	*	*	*
1-5 ปี	94	3.021	0.710		-		*	*	
6-10 ปี	61	2.879	0.868			-			
11-15 ปี	43	2.702	0.566				-		
16-20 ปี	7	2.371	0.770					-	
21 ปีขึ้นไป	23	2.904	0.760						-
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05									

ผลการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 4.19 พบว่าบุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ โดยบุคลากรที่มีอายุงาน ไม่ถึง 1 ปี ($\bar{X} = 3.336, S.D.=0.484$) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 6-10 ปี ($\bar{X} = 2.879, S.D.=0.868$) กลุ่มอายุงาน 11-15 ปี ($\bar{X} = 2.702, S.D.=0.566$) กลุ่มอายุงาน 16-20 ปี ($\bar{X} = 2.371, S.D.=0.770$) กลุ่มอายุงาน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.904, S.D.=0.760$) บุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 11-15 ปี ($\bar{X} = 2.702, S.D.=0.566$) และกลุ่มอายุงาน 16-20 ปี ($\bar{X} = 2.371, S.D.=0.770$)

ตารางที่ 4.20: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่

(n=250)									
อายุงาน	n	\bar{X}	S.D	อายุงาน					
				ไม่ถึง 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ไม่ถึง 1 ปี	22	3.333	0.690	-		*	*		
1-5 ปี	94	3.082	0.718		-		*		
6-10 ปี	61	2.951	0.849			-			
11-15 ปี	43	2.667	0.617				-		
16-20 ปี	7	2.857	0.573					-	
21 ปีขึ้นไป	23	2.913	0.653						-
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05									

ผลการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 4.20 พบว่าบุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ โดยบุคลากรที่มีอายุงาน ไม่ถึง 1 ปี ($\bar{X} = 3.333, S.D. = 0.690$) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 6-10 ปี ($\bar{X} = 2.951, S.D. = 0.849$) และกลุ่มอายุงาน 11-15 ปี ($\bar{X} = 2.667, S.D. = 0.617$) บุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี ($\bar{X} = 3.082, S.D. = 0.718$) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 11-15 ปี ($\bar{X} = 2.667, S.D. = 0.617$)

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่เคย / ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม CSR มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) จำแนกตามการเข้าร่วมกิจกรรม CSR

(n=250)						
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิด CSR	เคยเข้าร่วม		ไม่เคยเข้าร่วม		t	P-value
	กิจกรรม CSR	กิจกรรม CSR	กิจกรรม CSR	กิจกรรม CSR		
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี	3.044	0.682	2.949	0.660	-1.099	0.273
ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม	3.024	0.725	2.963	0.652	-0.672	0.502
ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	3.015	0.759	2.963	0.704	-0.544	0.587
ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค	3.025	0.759	2.978	0.584	-0.533	0.595
ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	3.045	0.775	3.016	0.698	-0.310	0.757
ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	2.938	0.747	2.919	0.729	-0.202	0.840
ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	3.018	0.786	2.923	0.671	-1.001	0.318
ในภาพรวม	3.016	0.748	2.959	0.671	-0.623	0.553
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05						

ผลการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 4.21 พบว่าในภาพรวมบุคลากรขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) มีการเข้าร่วมกิจกรรม CSR แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ไม่แตกต่างกัน ($P=0.553$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ที่เข้าร่วมกิจกรรม CSR แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค

ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน ($P=0.273, 0.502, 0.587, 0.595, 0.757, 0.840$ และ 0.318)

4.5 ส่วนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.)

ในส่วนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.)

ตารางที่ 4.22: ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ในภาพรวมและรายด้าน

(n=250)			
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิด CSR	การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ในภาพรวม		
	r	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี	0.723**	0.000	สูง
ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม	0.756**	0.000	สูง
ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	0.658**	0.000	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค	0.698**	0.000	ปานกลาง
ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	0.721**	0.000	สูง
ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	0.670**	0.000	ปานกลาง
ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงาน	0.606**	0.000	ปานกลาง
ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม		0.000	
ในภาพรวม	0.690**	0.000	ปานกลาง
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01			

ผลการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 4.22 พบว่าในภาพรวมการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ($r=0.690$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม และด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P=0.00$) โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ($r=0.723, 0.756$ และ 0.751 ตามลำดับ)

และพบว่า การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P=0.00$) โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ($r=0.658, 0.698, 0.670$ และ 0.606 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.23: สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตาม	ไม่เป็นไปตาม
	สมมติฐาน	สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 บุคลากรขององค์การคลังสินค้า(อคส.)ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ตำแหน่งงาน อายุงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR แตกต่างกัน มีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรขององค์การคลังสินค้า(อคส.)ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรขององค์การคลังสินค้า(อคส.)ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่อายุงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกัน	/	
สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่เคยเข้า/ไม่เคย CSR เข้าร่วมกิจกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.)	/	

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ในบทนี้เป็นการสรุปผลการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐาน การอภิปรายผลของการศึกษา เปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้นมาโดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.)
2. เพื่อศึกษาการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.)
3. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.)

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.) สามารถสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน การเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และประโยชน์จากการดำเนินโครงการกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน การเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และประโยชน์จากการดำเนินโครงการกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) บุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) นำเสนอเป็นความถี่ จำนวน (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) กระทรวงพาณิชย์ จังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกอบด้วย พนักงาน และลูกจ้าง จำนวน 250 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 มีอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.4 ซึ่งมีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.0 ส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งงานพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 62.4 มีอายุการทำงานงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.6 และส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) คิดเป็นร้อยละ 58.4 โดยเข้าร่วมกิจกรรมโครงการปลูกป่า ทอดกฐิน ทำความสะอาดวัด บริจาคเงินและสิ่งของ เลี้ยงอาหารผู้พิการ เด็กและคนชรา และพบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ส่วนใหญ่จะเห็นว่าประโยชน์จากการดำเนินโครงการกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) คือ ส่งเสริมภาพลักษณ์และสร้างชื่อเสียงให้กับ อคส. คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาคือ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความสามัคคีในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 18.8 และข้อที่น้อยที่สุดคือ เพิ่มขีดความสามารถ แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจของบุคลากร อคส. คิดเป็นร้อยละ 2.8

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.)

ผลการศึกษาการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม สรุปได้ดังนี้

บุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) โดยภาพรวม มีการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งพนักงานและลูกจ้าง โดยพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.042 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.656 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนลูกจ้างจะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.160 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.593 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน แต่เมื่อแยกพิจารณาตามองค์ประกอบข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์การคลังสินค้า (อคส.) ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน นั้น พบว่า มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับเดียวกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานคืออยู่ในระดับน้อยทุกองค์ประกอบ ส่วนองค์ประกอบด้านอายุงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมทุกองค์ประกอบข้อมูลทั่วไปของบุคลากรแล้ว อยู่ในระดับน้อยโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.702 จากนั้นได้ทำการศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ แต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ คือ องค์กรต้องการให้ชุมชนที่อาศัยอยู่โดยรอบมีคุณภาพชีวิตสภาพแวดล้อมที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรเน้นการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.)

ในการศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) แบ่งเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้าน การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่าง เป็นธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านการดูแลรักษา สิ่งแวดล้อม ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการวิเคราะห์ผลการ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) แบบ รวมทุกด้านสรุปได้ดังนี้

ในภาพรวมบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) ทั้ง 7 ด้านอยู่ในเดียวกันทุกด้าน คืออยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย รวมเท่ากับ 2.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.716 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการ ร่วมพัฒนาชุมชนและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และ ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

เมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ บุคลากร องค์กรคลังสินค้า (อคส.) ทั้ง 7 ด้าน โดยแยกตามตำแหน่งงาน คือ ลูกจ้าง และ พนักงาน พบว่าบุคลากรทั้ง 2 ตำแหน่งงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม ของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) อยู่ในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.00 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า

กลุ่มตำแหน่งพนักงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม ของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 เมื่อแยกพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ คือด้านนโยบายการ กำกับดูแลกิจการที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านการดูแล รักษาสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83

กลุ่มตำแหน่งลูกจ้าง มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เมื่อแยกพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ คือด้านการร่วมพัฒนา ชุมชนและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านนโยบายการ กำกับดูแลกิจการที่ดีและด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 เท่ากันทั้ง 2 ด้าน

เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรคลังสินค้า (อคส.) ได้แบ่งเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน

อย่างเป็นธรรมชาติ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคร ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม จึงได้ทำการวิเคราะห์หากการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) แบบแยกแต่ละด้านโดยเรียงตามลำดับดังนี้

ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

พบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ อคส. มีการพัฒนา สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางนโยบาย คำสั่งในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80

ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม

พบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ อคส. มีความมุ่งมั่น ที่จะสร้างความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นต่อประชาชนเพื่อให้ได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ มีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92

ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

พบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ มี 2 ข้อ คือ อคส. มีนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนทักษะเพิ่มพูนศักยภาพ และ การได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการ ต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ การมีส่วนร่วมในกระบวนการร้องเรียนที่เป็นธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88

ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคร

พบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.00 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อควบคุมความเสี่ยงต่างๆ ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ อคส. มีนโยบายการเก็บรักษาข้อมูลของผู้บริโภคอย่างปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92

ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

พบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ อคส. มีนโยบายการให้ความช่วยเหลือหรือจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน เช่น การบริจาค การปลูกป่า ซ่อมแซมวัด โรงเรียน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ การมีส่วนร่วมในการสร้างความร่วมมือกับชุมชนโดยดำเนินการผ่านกิจกรรมโครงการของ อคส. โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98

ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

พบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ อคส. มีการให้ความรู้และฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในเรื่องสิ่งแวดล้อมความปลอดภัย สุขอนามัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ การมีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานของ อคส. โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88

ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

พบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ อคส. มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านสังคม สิ่งแวดล้อมขององค์การ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ การมีส่วนร่วมกลั่นกรอง ตรวจสอบข้อมูลที่เผยแพร่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.) โดยจำแนก

ตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร และการเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ซึ่งเป็นการทดสอบตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

โดยผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.) จำแนกตามปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกัน

สามารถศึกษาเป็นสมมติฐานย่อยได้ 3 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้ พบว่าในภาพรวมบุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ไม่แตกต่างกัน ($P=0.559$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานและลูกจ้างมีความเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ในด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.006$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ในด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม และด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม บุคลากรในกลุ่มตำแหน่งลูกจ้างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.096 ซึ่งมากกว่าบุคลากรในกลุ่มตำแหน่งพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.831

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่อายุงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้ พบว่าในภาพรวมบุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.265$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ในด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.020, 0.001, 0.005$ และ 0.009 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ในด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม และด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.471, 0.166,$ และ 0.130 ตามลำดับ) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการทดสอบบุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมแล้ว พบว่ามีผลทางสถิติที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ($P=0.020$) ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ($P=0.001$) ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม($P=0.005$) และด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ($P=0.009$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Square Difference) โดยทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรทั้งหมดในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค พบว่าบุคลากรที่มีอายุงาน ไม่ถึง 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 1-5 ปี, กลุ่มอายุงาน 11-15 ปี, กลุ่มอายุงาน 16-20 ปี และกลุ่มอายุงาน 21 ปีขึ้นไปมี ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 11-15, กลุ่มอายุงาน 16-20 ปี

ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม พบว่าบุคลากรที่มีอายุงาน ไม่ถึง 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 11-15 ปี และ อายุงาน 16-20 ปี บุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับ

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 11-15 ปี และ อายุงาน 16-20 ปี บุคลากรที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 11-15 และ อายุงาน 16-20 ปี บุคลากรที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 16-20 ปี และบุคลากรที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 16-20 ปี

ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม พบว่าบุคลากรที่มีอายุงาน ไม่ถึง 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 6-10 ปี, อายุงาน 11-15 ปี, อายุงาน 16-20 ปี, อายุงาน 21 ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 11-15 ปี และกลุ่มอายุงาน 16-20 ปี

ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม พบว่าบุคลากรที่มีอายุงาน ไม่ถึง 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 6-10 ปี และกลุ่มอายุงาน 11-15 ปี บุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่ากลุ่มอายุงาน 11-15 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่เคย / ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม CSR มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าในภาพรวมบุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) มีการเข้าร่วมกิจกรรม CSR แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ไม่แตกต่างกัน ($P=0.553$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่เข้าร่วมกิจกรรม CSR แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การคลังสินค้า (อคส.) ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน ($P=0.273, 0.502, 0.587, 0.595, 0.757, 0.840$ และ 0.318) ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าในภาพรวมการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ($r=0.690$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม และด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P=0.00$) โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ($r=0.723, 0.756$ และ 0.751 ตามลำดับ) และพบว่า การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P=0.00$) โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ($r=0.658, 0.698, 0.670$ และ 0.606 ตามลำดับ)

สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.) โดยใช้ค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P=0.00$)

5.2 อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกันได้ สามารถศึกษาเป็นสมมติฐานย่อยได้ 3 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกันได้ จากผลการทดสอบสมมติฐานสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลากรขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกันได้ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยข้อมูลทั่วไป เช่น ปัจจัยตำแหน่งงานที่ แตกต่างกันอย่างเดียวนั้นไม่สามารถวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างแน่ชัด หากจะให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต้องมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ อีกทั้งองค์กรต้องมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีการมุ่งเน้นความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน มากขึ้น และมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของนิสากร โลกสุทธิ (2551) กลยุทธ์การใช้กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เพื่อการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัท มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา กลยุทธ์การทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัท พบว่า ประชาชนที่มีลักษณะทางประชากร แตกต่างกัน มีการรับรู้ภาพลักษณ์ ไม่แตกต่างกันยกเว้น ด้านศาสนา ส่วนการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่แตกต่างกันยกเว้น อายุ และรายได้ ที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ แตกต่างกันได้ งานวิจัยของ สุเมธ กาญจนพันธุ์ (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ พบว่าปัจจุบันองค์กรธุรกิจมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจว่าจะ เป็นวิธีการที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน แต่อย่างไรก็ตามองค์กรธุรกิจบางองค์กรก็ยังไม่ได้มีการดำเนินงานในด้านที่ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม และมิติด้านสิ่งแวดล้อม โดยจะมุ่งเน้นใน 2 มิติเป็นหลัก คือ มิติด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม และ

ถึงแม้ว่าองค์กรธุรกิจจะมีความรู้ความเข้าใจด้านการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจแล้วก็ตาม แต่ในด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์การดำเนินงานนั้น องค์กรธุรกิจยังมีความรู้ความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องสำหรับแนวโน้มในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นในอนาคตองค์กรธุรกิจจะให้ความสำคัญในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น โดยจะมีการจัดการที่เป็นเชิงกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น มีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการดำเนินงานด้านนี้โดยเฉพาะ มีการมุ่งเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงาน คู่ค้า มากขึ้น และจะมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจโดยเฉพาะ

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ งาน แตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐานสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลากรขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุงาน แตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกันนั้น พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานเพียงปัจจัยเดียวอาจจะไม่เพียงพอในการนำมาพิจารณาในการมีหรือไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม แต่จำเป็นต้องรวมหลาย ๆ ปัจจัยเข้าด้วยกัน ซึ่งผลงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัฐวุฒิ สุวรรณฤกษ์ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง พบว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงมีการรับรู้ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากทั้งสององค์กรมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและมีประโยชน์อย่างยั่งยืนจึงทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมขององค์กร นอกจากนี้เมื่อทดสอบสมมติฐานยังพบว่า เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับปฏิบัติงาน ระดับรายได้ที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยในครั้งนี้ คือ ตำแหน่งงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้ เนื่องมาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้คือลูกจ้าง พนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่ได้สุ่มกลุ่มผู้บริหาร พรชัย กิจวิมลตระกูล (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างมีขอบเขตที่แคบกว่า ทำให้พนักงานมีโอกาสเข้าร่วม

กิจกรรมขององค์กรได้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยในครั้งนี้ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ทำให้ความคิดเห็นหรือการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรแตกต่างกันตามลักษณะด้านประชากร ผลงานวิจัยของ ณิชชา วรรณวรงค์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่าพนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการดำเนินกิจกรรมด้านการตรวจสอบติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อยซึ่งสังเกตว่าระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด มหาชน มีระดับสูงกว่าระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา งานวิจัยของ กรณิภา อังคทาภิณธ์ (2552) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ และความคิดเห็นต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมผลการวิจัยพบว่า พนักงานควรเข้ามามีส่วนร่วม และแนวทางการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมพบว่า องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ และงานวิจัยของ อารดา พุ่มหิรัญ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในชุมชนอิสลามคลองกุ่มและชุมชนสมหวัง เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่า ประชาชนในชุมชนอิสลามคลองกุ่มที่มีเพศต่างกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และระดับความคิดเห็นต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ที่เคย /ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม CSR มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐานสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลากรขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ที่เคย /ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม CSR มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) แตกต่างกันนั้น พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากการเข้าร่วมหรือการไม่เข้าร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม นั้น มิได้บ่งบอกแน่ชัดว่าบุคคลนั้น จะมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมมากน้อยเพียงไรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภิกา สำเภาพล (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้มาปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่เข้ารับการฝึกอบรมเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน แต่มีความ

ตระหนักด้านประโยชน์ของความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันและหากพิจารณาค่าเฉลี่ยความตระหนักแล้วพบว่าผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม มีความตระหนักด้านประโยชน์ของความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมผลของความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กันคือ ยิ่งผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมมากก็จะมีตระหนักเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมมากเช่นกัน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.)

การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) สอดคล้องกับพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ นำชัย ทุนธรรมนิธิ (2551) ซึ่งพบว่าการรับรู้เข้าใจ และการให้ความร่วมมือเป็นการสนับสนุนให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมได้มากที่สุด และก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อองค์กรและสังคม และสอดคล้องกับ เขมิกา ทับทิมใส (2551) ซึ่งพบว่า การดำเนินธุรกิจที่เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยมุ่งเน้นการทำโครงการหรือกิจกรรมด้านสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรและสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

การวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์กรคลังสินค้าในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยอันจะนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ให้สามารถตอบสนองต่อสังคมโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ดังนี้

5.3.1 จากผลการทดสอบสมมติฐานในภาพรวมบุคลากรขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ที่มีปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการ

ดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ในด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน ดังนั้น ในการพัฒนากิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรต้องมีการพิจารณาลักษณะด้านประชากรของบุคลากรในองค์กรด้วย และเพิ่มการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นออกแบบพัฒนา และดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้าง การรับรู้ ทัศนคติที่ดี และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรม CSR ให้มากที่สุด ให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป

5.3.2 สำหรับกลุ่มบุคลากรขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ที่เป็นเป้าหมายสำคัญในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) คือ กลุ่มพนักงานและลูกจ้าง ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน พบว่ากลุ่มที่มีอายุงานมาก ไม่เห็นความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ดังนั้น การสร้างการรับรู้ที่ดีและแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม อาจทำให้กลุ่มบุคลากรเหล่านั้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น

5.3.3 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคลังสินค้า (อคส.) ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ด้านการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมนั้น พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อเพิ่มระดับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม ให้บุคลากรได้รับรู้และเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผน กิจกรรม โครงการการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน รวมทั้งสามารถสร้างความร่วมมือในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้เกิดค่านิยม จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เพื่อสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ แก่สังคมและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีความตระหนักในการมีจิตสำนึกที่ดีต่อส่วนรวม สนับสนุนให้บุคลากรที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม CSR เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม CSR และเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานความรับผิดชอบต่อสังคม ครั้งต่อไป มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับกิจกรรม ที่องค์กรจัดขึ้น โดยการสร้างการรับรู้

ที่ดีให้แก่บุคลากร และสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงมีการพัฒนาและปรับปรุงการมีส่วนร่วมในด้านการติดตามประเมินผล เช่น หลังจากจัดกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเรียบร้อยแล้วควรให้บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมประเมินความพึงพอใจ และนำไปรวบรวมในเชิงข้อมูลรายงาน หรือสถิติ เพื่อแจ้งให้บุคลากรทราบ หากในอนาคตมีการจัดกิจกรรมดังกล่าวขึ้นอีก ผู้รับผิดชอบต่อกิจกรรมควรนำผลการประเมินความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมครั้งล่าสุดมาร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงและพัฒนา ให้ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.) ในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในองค์การคลังสินค้า (อคส.) กระทรวงพาณิชย์ เท่านั้น ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้ มาการพัฒนากิจกรรมตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และส่งเสริม การรับรู้ให้มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์กรได้ทั้งกระบวนการ รวมทั้งการรับรู้การและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพรวมของภาครัฐวิสาหกิจ ภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งนี้ เพื่อรวบรวมนำผลที่ได้มาใช้ประกอบการวางแผนการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมแบบมีบูรณาการต่อไป

บรรณานุกรม

- กรณีภา อังคทาภิณธ์. (2552). *การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกวิทย์ สวัสดิ์มงคล. (2550). *ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมของผู้ประกอบการรถเอกชนร่วมบริการ ขสมก.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัญญรัตน์ หงส์วรรณท์. (2555). *การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม: กลยุทธ์และโอกาสขององค์กรธุรกิจประเทศกำลังพัฒนาในสังคมพลวัต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2554ก). *CSR กับการสร้างความยั่งยืนให้กับธุรกิจ*. สืบค้นจาก <http://www.kriengsak.com/issues/csr-0>.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2554ข). *การสร้างความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ*. สืบค้นจาก <http://www.kriengsak.com/node/241>.
- คณะทำงานส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทจดทะเบียน. (2551). *เข้มทิศธุรกิจเพื่อสังคม*. กรุงเทพฯ: สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม.
- จณิน เอี่ยมสะอาด. (2550). *รูปแบบและการสื่อสารการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นายสุ ตินารักษ์. (2555). *CSR in Process “ความจริงแท้” แห่งการรับผิดชอบต่อสังคม*. สืบค้นจาก <http://chanayus.blogspot.com/2012/03/csr-in-process.html>.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2555). *สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการ*. กรุงเทพฯ: เมจิกเพลส.
- นำชัย ทุนธรรมนิธิ. (2552). *รูปแบบและการสื่อสารการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิตสาร โลกสุทธิ. (2551). *กลยุทธ์การใช้กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เพื่อการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัท สิงห์ คอร์เปอเรชั่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2551). *จริยธรรมธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเฟลิกกรุ๊ป จำกัด.
- นิภา วิริยะพิพัฒน์. (2552). ก้าวทันกระแส CSR: ความพร้อมสู่มาตรฐาน ISO 26000. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 29.
- พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์. (2551). *ความรับผิดชอบต่อสังคม*. สืบค้นจาก <http://www.thaicrs.com>.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2553). *การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร การสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน*. นนทบุรี: ริงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.
- พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์. (2553). หน้าต่าง CSR: การพัฒนา (จำเป็น) ต้องยั่งยืน. *กรุงเทพธุรกิจ*.
- พีระดา ภัคดีพาณิชย์. (2552). *7 หลักการของมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม*. สืบค้นจาก <http://www.pantavanij.com/xcart/forum/showthread.php?>.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2553). *การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร การสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน*. นนทบุรี: ริงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.
- มินทร์ฐิตา จิราธรรมวัฒน์. (2553). *การรับรู้และทัศนคติที่ประชาชนมีต่อภาพลักษณ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร. (2554). *ความรับผิดชอบต่อสังคม CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)*. กรุงเทพฯ: POSCO-Thainox Public Company Limited.
- รมณีฉัตร แก้วกิริยา. (2551). *บรรษัทภิบาล (ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร)*. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- วชิระ ชินหนองจอก. (2553). *ทฤษฎีการรับรู้*. สืบค้นจาก <http://wasita.wikidot.com/kasetsart09-itcperception>.
- วรัญญา ศรีเสวก. (2551). *CSR ถอดรหัส...สร้างแบรนด์ให้ยั่งยืนด้วย CSR*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- วรัญญา ศรีเสวก. (2550). CSR ธุรกิจเพื่อสังคม พลัเปลี่ยนแปลงโลก งาน 31 ปี. *ประชาชาติธุรกิจ*.
- วรัญญา ศรีเสวก. (2554). ช่องว่างแห่งโอกาสในการสื่อสาร CSR. *ประชาชาติธุรกิจ*, หน้า 33.
- วศินี นพคุณ. (2551). *กลยุทธ์การสื่อสารเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม และการมีส่วนร่วมของชุมชนด้านสิ่งแวดล้อมของกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภิกา สำภาพล. (2553). *ความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้มาปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.

- สายทิพย์ โสรรัตน์ และทิพวรรณ ปิ่นวนิชกุล. (2552). หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกประเด็นทางสังคม เพื่อการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ. *วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์*, 49(3).
- เสรี วงษ์มณฑา. (2550). *การประชาสัมพันธ์: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- สถาบันไทยพัฒนา. (ม.ป.ป.ก). *ประโยชน์ของการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม*. สืบค้นจาก http://www.thaicr.com/blog-post_112747511569655705.html.
- สถาบันไทยพัฒนา. (ม.ป.ป.ช). *ซีเอสอาร์กับข้อตกลงโลก 10 ประการ*. สืบค้นจาก <http://thaicr.blogspot.com/2006/05/10.html>.
- สถาบันไทยพัฒนา. (ม.ป.ป.ค). *ประโยชน์ของการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม*. สืบค้นจาก http://www.thaicr.com/2005/09/blog-post_112747511569655705.html.
- สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ. (2553). *โครงการสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคม*. สืบค้นจาก <http://www.diw.go.th/csr/pdf/1>.
- สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย. (2555). *ธุรกิจเพื่อสังคม. TLCA Newsletter, สัปดาห์เรื่องครบเครื่อง* รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการประเมินผลCSR. กรุงเทพฯ: สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม.
- สายทิพย์ โสรรัตน์. (2551). *หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกประเด็นทางสังคม เพื่อการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- สำเร็จ ไกยวงศ์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2556). *ประโยชน์ทางธุรกิจของการมีความรับผิดชอบต่อสังคม: หลักฐานจากองค์กรธุรกิจในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย*. *วารสารพัฒนา บริหารศาสตร์*, 53.
- สำนักงานกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2555). *แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการ*. กรุงเทพฯ: เมจิกเพรส.
- สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2551). *รายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม โครงการโรงไฟฟ้าพลังงานความร้อน*. กรุงเทพฯ: แอร์เซฟ.
- สิตางค์์ สุนทรโรหิต. (2550). *การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจที่ได้รับรางวัลคณะกรรมการแห่งปีที่มีผลงานดีต่อเนื่อง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- อัฐวุฒิ สุวรรณฤกษ์. (2553). *การมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนันตชัย ยूरประถม. (2550). *CSR จากแนวคิดสู่วิธีปฏิบัติ*. *Productivity World*.

- อนันต์ ปันยารชุน. (2550). *ปาฐกถาพิเศษ: ห่วงใยสังคมและสิ่งแวดล้อม ภาพลักษณ์ใหม่ของธุรกิจไทย*. สืบค้นจาก http://www.anandp.in.th/th_speech/dinnertalk.html.
- อนันตชัย ยुरประดม. (2550). CSR: พลังบริหารธุรกิจยุคใหม่. *มติชน*.
- อนันตชัย ยुरประดม. (2550). CSR จากแนวคิดสู่วิธีปฏิบัติ. *Productivity World*.
- Best, J.W. (1981). *Research in education*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- CSR History. (2552). *จุดกำเนิด CSR จาก 4 ทิศทาง*. สืบค้นจาก http://www.csr.imageplus.co.th/csr_history.php.
- CSR History. (ม.ป.ป. ก). *ประโยชน์การทำ CSR สำหรับภาคธุรกิจ*. สืบค้นจาก http://www.csr.imageplus.co.th/csr_history.php?id=130yVYbdpBjrPJ86.
- CSR History. (ม.ป.ป. ข). *องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ยอมรับในปัจจุบัน*. สืบค้นจาก http://www.csr.imageplus.co.th/csr_history.php?id=rcWSZYebx3sEda4L.
- CSR History. (ม.ป.ป. ค). *ประโยชน์ของซีเอสอาร์*. สืบค้นจาก http://thaicrs.blogspot.com/2005/09/blogpost_112747511569655705.html.
- CSR History. (ม.ป.ป. ง). *CSR ในปัจจุบันคืออะไร*. สืบค้นจาก http://www.csr.imageplus.co.th/csr_history.php?id=rcWSZYebx3sEda4L.



แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า (อคส.)

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การคลังสินค้า โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน จำนวน 4 หน้า ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ อคส.

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ

2.1 20 - 29 ปี

2.2 30 - 39 ปี

2.3 40 - 49 ปี

2.4 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 ปริญญาตรี

3.3 ปริญญาโท

3.4 ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงาน

4.1 ลูกจ้าง

4.2 พนักงาน

5. อายุงาน
- 5.1 ไม่ถึง 1 ปี 5.2 1-5 ปี 5.3 6-10 ปี 5.4 11-15 ปี
- 5.5 16-20 ปี 5.6 21 ปีขึ้นไป
6. ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) หรือไม่
- 6.1 ไม่เคย 6.2 เคย โปรดระบุกิจกรรม.....
7. ข้อใดคือประโยชน์จากการดำเนินโครงการกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)
(เลือกข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว)
- 7.1 ทำให้เกิดความมั่นใจว่า อคส.ได้ปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้
- 7.2 ส่งเสริมภาพลักษณ์และสร้างชื่อเสียงให้กับ อคส.
- 7.3 สร้างความน่าเชื่อถือต่อสังคม
- 7.4 เพิ่มขีดความสามารถ แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจของบุคลากร อคส.
- 7.5 สร้างความมั่นคงและยั่งยืนขององค์กร
- 7.6 มีการจัดการที่ดีในการช่วยลดปัญหาและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- 7.7 เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความสามัคคีในองค์กร
- 7.8 สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่องค์กร

ส่วนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

เลือก 1 หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับงานในข้อนี้มีความสำคัญตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของท่านในระดับน้อยที่สุด

เลือก 2 หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับงานในข้อนี้มีความสำคัญตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของท่านในระดับน้อย

เลือก 3 หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับงานในข้อนี้มีความสำคัญตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของท่านในระดับปานกลาง

เลือก 4 หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับงานในข้อนี้มีความสำคัญตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของท่านในระดับมาก

เลือก 5 หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับงานในข้อนี้มีความสำคัญตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของท่านในระดับมากที่สุด

การรับรู้เกี่ยวกับงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับที่มีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. องค์กรมีการดำเนินงานที่ให้ความสำคัญต่อสังคมสิ่งแวดล้อม รวมถึงเป็นองค์กรแบบอย่างที่ดีของสังคม					
9. องค์กรเน้นการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน					
10. ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรมีค่านิยมที่ดีต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย					
11. องค์กรมีการดำเนินงานที่สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจต่อสังคมโดยคำนึงถึงการป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น					
12. องค์กรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม					
13. องค์กรมีช่องทางการสื่อสารการทำกิจกรรม CSR ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง โดยการสื่อสารระหว่างออส. ไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน					

14. องค์กรต้องการให้ชุมชนที่อาศัยอยู่โดยรอบมีคุณภาพชีวิตสภาพแวดล้อมที่ดี					
15. องค์กรสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง โดยการสื่อสารให้สังคมรับรู้ถึงความตั้งใจในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม					
16. องค์กรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นต่อสังคม สิ่งแวดล้อม					



ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ อคส.

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ อคส.

เลือก 1 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานข้อนี้มีความสำคัญตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของท่านในระดับน้อยที่สุด

เลือก 2 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานข้อนี้มีความสำคัญตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของท่านในระดับน้อย

เลือก 3 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานข้อนี้มีความสำคัญตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของท่านในระดับปานกลาง

เลือก 4 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานข้อนี้มีความสำคัญตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของท่านในระดับมาก

เลือก 5 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานข้อนี้มีความสำคัญตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของท่านในระดับมากที่สุด

การมีส่วนร่วมในกิจกรรม (CSR)	ระดับที่มีผลต่อการการมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม(CSR)				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี					
17. อคส. มีระบบการบริหารจัดการ ระบบการตรวจสอบ การควบคุมภายใน และการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ					
18. อคส. มีการพัฒนา สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ความรับผิดชอบต่อสังคม					
19. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันตัดสินใจโดยคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุม					
20. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางนโยบาย คำสั่งในการปฏิบัติงาน					

การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม					
21. อคส. มีความมุ่งมั่น ที่จะสร้างความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นต่อประชาชนเพื่อให้ได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพ					
22. มีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม					
23. มีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม					
24. มีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม					
การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม					
25. อคส. มีนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนทักษะเพิ่มพูนศักยภาพ					
26. การได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการ ต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน					
27. การมีส่วนร่วมในกระบวนการร้องเรียนที่เป็นธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน					
28. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานที่เป็นธรรม การให้ค่าตอบแทนการจ้างงานที่เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงาน					
ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค					
29. อคส. มีนโยบายการเก็บรักษาข้อมูลของผู้บริโภคอย่างปลอดภัย					
30. อคส. มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอต่อประชาชน รวมถึงการสื่อสารข้อมูลด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย					
31. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลเกี่ยวกับความพึงพอใจและข้อเสนอแนะจากประชาชนต่อการดำเนินงานของ อคส. เพื่อนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น					

32. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อควบคุมความเสี่ยงต่าง ๆ ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้					
33. อคส. มีนโยบายการให้ความช่วยเหลือหรือจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน เช่น การบริจาค การปลูกป่า ซ่อมแซมวัด โรงเรียน เป็นต้น					
34. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอาสาสมัครกันระหว่างชุมชนกับองค์กร เช่น อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น					
การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม					
35. อคส. มีนโยบายสนับสนุนการมีส่วนร่วมในประเพณี กิจกรรมทางศาสนาของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง					
36. การมีส่วนร่วมในการสร้างความร่วมมือกับชุมชน โดยดำเนินการผ่านกิจกรรมโครงการของ อคส.					
37. เห็นว่าการที่ อคส. มีการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของ อคส. สามารถช่วยแก้ไขปัญหาให้แก่สังคม ชุมชนได้					
38. ผลจากการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้สังคมและชุมชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น					
การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม					
39. อคส. มีการส่งเสริม กระตุ้นให้ลูกค้าตระหนักถึงข้อพึงระวังเกี่ยวกับการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัด					
40. อคส. มีการให้ความรู้และฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย สุขอนามัย					

41. อคส. มีนโยบายร่วมมือระหว่างองค์การกับหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมิให้เสื่อมโทรม					
42. การมีส่วนร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการบูรณะซ่อมแซมทรัพยากรธรรมชาติที่เกิดความเสียหายให้กลับมามีสภาพเหมือนเดิมของ อคส.					
43. การมีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเพื่อนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานของ อคส.					
การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม					
44. อคส. มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านสังคม สิ่งแวดล้อมขององค์การ					
45. การมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านสังคม สิ่งแวดล้อม					
46. การมีส่วนร่วมกลั่นกรอง ตรวจสอบข้อมูลที่เผยแพร่					

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	พลอยฉัตรี ศิริพัฒน์
อีเมลล์	ploychatthree.siri@gmail.com
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ปีการศึกษา 2548
สถานที่ทำงาน	องค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ ตั้งแต่ปี 2549 ถึงปัจจุบัน
ตำแหน่ง	พนักงานบริหารทั่วไป 5



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ เดือน พ.ศ.

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ทศพรวิจิตร วิจิตรวิจิตร อยู่บ้านเลขที่ ๑๘/๓๑๓

ชอย ๑๖ ถนน บางกอก - ไทรนิตย์ ตำบล/แขวง บางหมาก

อำเภอ/เขต บางหมาก จังหวัด นนทบุรี รหัสไปรษณีย์ ๑๑๑๐

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว ๗๕๗๐๒๐๕๐๗๕

ระดับปริญญา ตรี โท เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา ธุรกิจระหว่างประเทศ

คณะ บริหารธุรกิจ ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานวิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์หัวข้อ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การเงินรัฐของ บุคลากรกับ การมีส่วนร่วม ในการ
ดำเนิน งานของ กษ. ทน.ว. ดัด ตาม วัช ศึกษารองต่อสังคม (CSR) ของ องค์การคลังสินค้า
(อ.ค.ส.)

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า “วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับ บุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับ ลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับ อนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(นางสาวพงษ์นิตย์ ศรีพร้อมใจ)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(อาจารย์ อัญฉิกา จุลพิสิฐ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กฤติกา ลิ้มลาวัลย์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร