

ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

ดวงพร ชาญญาณกุลวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการบริการสังคม

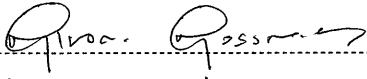
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

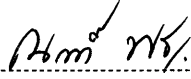
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ดวงพร รัชฎญากุลวงศ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบริการสังคม ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

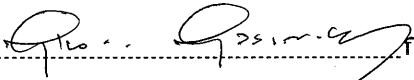
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนेत्र สุวรรณละออง)

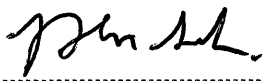

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด หนูอ้อม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนेत्र สุวรรณละออง)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด หนูอ้อม)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลพงศ์ สุขสว่าง)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบริการสังคม ของมหาวิทยาลัย
บูรพา


..... คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญรอด บุญเกิด)

วันที่ 25 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณผู้มีส่วนสำคัญยิ่ง คือ ผศ.ดร.สุเนตร สุวรรณละออง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาตลอดเวลาให้คำปรึกษา และตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้อย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้เนื้อหาของงานวิจัยมีความถูกต้อง ชัดเจน และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น กราบขอบคุณ คณาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยาทุกท่านที่ช่วยถนอมถนอง และขัดเกลางานวิจัยชิ้นนี้ให้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ขอขอบคุณท่านประธานและคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์อันประกอบไปด้วย ผศ.ดร.ณรงค์ โพธิ์พุกขานันท์ ผศ.ดร.บุญเชิด หนูอ้อมและ ผศ.ดร.พุลพงษ์ สุขสว่าง ที่ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ

ขอขอบคุณ ทุก ๆ บริษัทอุตสาหกรรมที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงลงได้

ขอขอบคุณกำลังใจดี ๆ จากนายสรนันต์ เสาเกลียว และนางสาว มณฑิรา มีรสที่คอยอยู่เคียงข้างเสมอ และคอยช่วยเหลือ ห่วงใย ให้กำลังใจ และร่วมฝ่าฟันอุปสรรคมาด้วยกันจนถึงวันนี้

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ นายประเสริฐและนางพรนิภา ชาญญากุลวงศ์ ครอบครัวของผู้วิจัยที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุด และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณงามความดีและประโยชน์ที่เกิดจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมอุทิศเป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระศรีรัตนตรัย คุณบิดา มารดา ปู่ ยา ตา ยาย ครูอาจารย์และขออนุโมทนาขอบคุณผู้มีอุปการะคุณที่ทำให้การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในครั้งนี้

ดวงพร ชาญญากุลวงศ์

55921487: สาขาวิชา: การจัดการบริการสังคม; ศศ.ม. (การจัดการบริการสังคม)

คำสำคัญ: ความรับผิดชอบต่อสังคม/ สิ่งแวดล้อม/ ภาวะผู้นำ/ อุตสาหกรรม

ดวงพร ธัญญากุลวงศ์: ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของบริษัท

อุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี (SOCIAL AND ENVIRONMENT REVIROMENT OF

CHONBURI PROVINCE INDUSTRIAL COMPANIES) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ :

สุนทร สุวรรณละออง, Ph.D., บุญเชิด หนูอิม, Ph.D. 105 หน้า, ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้รับผิดชอบ CSR จำนวน 121 คนด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 76 ข้อวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติทดสอบที (One sample T-test) และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยปรากฏว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีภาพรวมอยู่ในระดับดี และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

55921487:MAJOR: SOCIAL SERVICE MANAGEMENT

KEYWORDS: SOCIAL RESPONSIBILITY/ ENVIRONMENTAL/ LEADERSHIP/
INDUSTRY

DOUNGORN TUNYAKUNLAWONG : SOCIAL AND ENVIRONMENT
REVIORNMENT OF CHONBURI PROVINCE INDUSTRIAL COMPANIES

ADVISORY COMMITTEE: SUNATE SUWANLAONG, Ph.D., BOONCHERD NU-IM, Ph.D.
105 P. 2018.

This Research aims to 1. study the social and environmental responsibility level of industrial companies in Chon Buri Province, and 2. study relationship between leadership and the social and environmental responsibility level of industrial companies in Chon Buri Province. Quantitative research methodology was used. 121 people responsible for CSR were selected by stratified sampling method and they were asked with 5 rating scale questionnaire consisting of 76 items. The data were analyzed by One Sample t-test and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The study revealed that the overall social and environmental responsibility level of industrial companies in Chon Buri Province was in a high level, and leadership was positively related to the social and environmental responsibility.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	4
วัตถุประสงค์ของวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม.....	7
แนวคิดภาวะผู้นำ.....	28
ข้อมูลอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
กรอบแนวคิด.....	55
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
ลักษณะประชากร.....	56
การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง.....	57
การสร้างเครื่องมือวิจัย.....	57
เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์เชิงปริมาณ.....	60
การทดสอบสมมติฐาน.....	61
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา.....	62
ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 1.....	64
ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 2.....	72
ผลทดสอบสมมติฐาน.....	79
5 สรุปผล อภิปราย และสรุปผล.....	81
สรุปผลการการศึกษา.....	81
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	84
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	91
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	105

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดชลบุรี ณ ราคาประจำปี..... 49
2	จำนวนตัวอย่างผู้รับผิดชอบงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ภายในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีจำนวน 5 แห่ง..... 57
3	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้..... 62
4	จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ..... 63
5	จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ..... 63
6	จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา..... 63
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม 7 เรื่อง..... 64
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมในด้านการกำกับดูแลองค์กร..... 65
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมในด้านสิทธิมนุษยชน..... 66
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมในด้านการปฏิบัติในด้านแรงงาน..... 67
11	ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมในด้านสิ่งแวดล้อมทั้งหมด..... 68
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมในด้านการปฏิบัติที่เป็นธรรม..... 69
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมในด้านประเด็นผู้บริโภค..... 70
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมในด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและการพัฒนาชุมชน..... 71
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ ในภาพรวมแต่ละด้าน..... 72
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ ในด้านลักษณะ ผู้นำและภาวะผู้นำ..... 73
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ ในด้านการพัฒนาองค์กร..... 74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ ในด้านการเป็นผู้กำกับดูแล ที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม..... 75
19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ ในด้านมนุษยสัมพันธ์..... 76
20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ ในด้านความสามารถ ในการสื่อสารและจูงใจ..... 76
21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ ในด้านศิลปะในการครองใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา..... 77
22	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ ในด้านการจัดระบบ กลไก การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ..... 78
23	การวิเคราะห์ระดับ ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท อุตสาหกรรมในชลบุรี..... 79
24	ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม..... 79

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 แผนที่ตั้งจังหวัดชลบุรี.....	46
2 กรอบแนวคิด.....	55

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ หรือ Corporate Social Responsibility (CSR) หากย้อนหลังกลับไปในอดีตถือเป็นภูมิปัญญาที่ฝังรากลึกในภูมิภาคเอเชีย ที่มีรากฐานมาจากหลักศาสนา มากกว่า 2500 ปี เพียงแต่ไม่มีการบัญญัติคำว่า “ความรับผิดชอบต่อสังคม” อย่างเป็นทางการ ตามกระแสการเรียกร้องให้ธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นเกิดขึ้นอย่างชัดเจนเมื่อประมาณ 200 กว่าปีก่อน เพราะบริษัท อีสต์ อินเดีย ในอังกฤษถูกคว่ำบาตรจากประชาชนชาวอังกฤษด้วยการไม่ซื้อสินค้า เนื่องจากใช้แรงงานทาสทำให้ในที่สุดบริษัทจะต้องหันมาให้ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น (Cheney, Roper & May, 2007 อ้างถึงใน วรพวรรณ เอื้ออาภรณ์, 2557, หน้า 20) แต่กระนั้นแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรก็ยังไม่เป็นที่แพร่หลายในตะวันตก จนกระทั่งปี ค.ศ.1960 แนวคิดนี้จึงได้รับการพัฒนามากขึ้น เนื่องจากปัญหาผลกระทบของการใช้สารเคมีที่ซึ่งบริษัทในอเมริกาเป็นผู้ผลิตและส่งออกทำให้สภาพแวดล้อมย่ำแย่ และนำไปสู่กระแสเรียกร้องด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้มข้นขึ้น (Virakul, Koonmee & McLean, 2009 อ้างถึงใน วรพวรรณ เอื้ออาภรณ์, 2557, หน้า 20) และใน ค.ศ.1992 ได้มีการประชุมระดับโลก (Earth Summit) ครั้งแรกทำให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกตื่นตัวกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นทิศทางใหม่ของการพัฒนาที่ไม่ใช่มุ่งเน้นแต่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวแต่ต้องคำนึงถึงในเรื่องสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยในขณะเดียวกันก็เริ่มมีกระแสกดดันองค์กรธุรกิจให้คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมให้มากขึ้น ในปี ค.ศ. 2000 องค์กรเพื่อความร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development - OECD) ซึ่งเป็นองค์กรระหว่างประเทศของกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว มีประเทศ สหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น และประเทศในสหภาพยุโรป เป็นสมาชิก ได้ออกแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติ (OECD-Consensus) ซึ่งแนวปฏิบัตินี้มีการปรับปรุงโดยเน้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างเข้มข้น และมีการเสนอแนะให้บริษัทข้ามชาติทำธุรกิจกับคู่ค้าทั่วโลกเฉพาะ

บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเท่านั้น หากธุรกิจใดไม่ดำเนินการ ก็จะส่งสินค้าไปขายให้บริษัทข้ามชาติของประเทศต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ได้ (วิฑูรย์ สิมะโชคตี, 2553 หน้า 31)

สำหรับประเทศไทย แนวความคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจมีมานานแล้วในรูปของการทำบุญ การบริจาคเพื่อการกุศล หรือการอาสาช่วยเหลืองานส่วนรวมเพียงแค่นั้นคนไทยไม่ได้เรียกกิจกรรมเหล่านี้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ กล่าวได้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคม จึงมิใช่เรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย จากการศึกษาพบว่าความรับผิดชอบต่อสังคมแพร่หลายในวงการธุรกิจ รวมทั้งการสื่อสารการตลาดแบบผสมผสานในปี พ.ศ. 2523 (รุ่งทิวา แซ่ตั้ง, 2550) กระนั้นการนิยามความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมยังคงคับแคบ และมีความเข้าใจไม่ตรงกันว่าความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมคืออะไร อย่างไรก็ตามสามารถแบ่งความเข้าใจเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนหนึ่งมองว่าความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ช่วยเหลือสังคมเป็นสิ่งที่ดีและจำเป็นต่อที่สังคมต้องขับเคลื่อนอย่างจริงจังในขณะที่อีกส่วนหนึ่งมองว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมเป็นเพียงการทำกิจกรรมการช่วยเหลือสังคม ซึ่งเป็นเรื่องภายนอกองค์กร แต่ละเรื่องภายในองค์กร เช่น การเสียภาษีอย่างถูกต้อง หรือการจัดระบบที่มีธรรมาภิบาล และการปรับกระบวนการผลิตที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม เป็นต้น นอกจากนี้ยังมองความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมจากกรอบความคิดเรื่องต้นทุนและผลประโยชน์ระยะสั้นขาดความรู้และความเข้าใจว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมจะทำให้บริษัทได้รับประโยชน์ตอบแทนอย่างไร ในแง่ของการเพิ่มผลกำไรหรือยอดขาย ยิ่งไปกว่านั้นบางส่วนยังต่อต้าน เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพราะเห็นว่าเป็นการเพิ่มต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งในระดับโลกและระดับประเทศต่างยอมรับถึงความสำคัญและความจำเป็นของความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นบริษัทต่าง ๆ จึงพยายามปรับตัวและดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมิใช่หวังเพียงแต่กำไรสูงสุด เช่นเดิมอีกต่อไป

จังหวัดชลบุรีถูกจัดให้เป็นเมืองหลักตามแผนพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ในการรองรับการเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรมนับตั้งแต่ปี 2525 ทำให้ปัจจุบันชลบุรีกลายเป็นฐานเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทยที่ยังคงมีบริษัทข้ามชาติให้ความสนใจและลงทุนเข้ามา

ลงทุนและประกอบธุรกิจเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมของภาคธุรกิจจังหวัดชลบุรีมีจำนวนเพิ่มขึ้น ดังเห็นได้จากตัวเลขผลิตภัณฑ์มวลรวมของภาคธุรกิจของจังหวัดชลบุรีในปี พ.ศ. 2553 ที่สูงถึง 305,605 ล้านบาท (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557, หน้า 5) อย่างไรก็ตามสิ่งที่ต้องแลกเปลี่ยนกับตัวเลขรายได้ที่สูงขึ้นคือปัญหาและผลกระทบที่มีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น อาชญากรรม ยาเสพติด ขยะ น้ำเสีย ฝุ่นละออง การจราจร ฯลฯ ซึ่งการแก้ไขและรับมือกับปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์อย่างมหาศาลในการลงทุนและประกอบกิจการจากพื้นที่แห่งนี้ อย่างไรก็ตาม นับว่าเป็นเรื่องน่ายินดี ที่ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมได้หันมาให้ความสำคัญกับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมกันมากขึ้น ดังเห็นได้จากการเพิ่มขึ้นของการดำเนินกิจกรรมด้าน CRS ของบริษัทต่าง ๆ ที่มีแนวคิดก้าวหน้าและมองเห็นอนาคตว่า ธุรกิจไม่สามารถเติบโตได้บนซากปรักหักพังของสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งองค์กรธุรกิจจะมีแนวคิดแบบนี้ได้ กลไกสำคัญคือ ภาวะผู้นำของผู้นำในองค์กรที่ต้องบริหารและผลักดันอย่างจริงจังเพื่อเป็นองค์กรหรือพลเมืองที่ดี (Corporate citizenship) ของสังคม ด้วยสำนึกรับผิดชอบต่อทั้งในมิติของเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

จากความเป็นมาและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีว่าเป็นอย่างไร และมีความสัมพันธ์อย่างไรกับภาวะผู้นำของผู้นำในองค์กร ในการนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ISO 26000 มาเป็นแนวทางในการศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรม เพราะ ISO 26000 เป็นมาตรฐานการปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีความเป็นสากล และได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง แต่สิ่งสำคัญคือ ISO 26000 เป็นมาตรฐานสากลที่ดำเนินการด้วยความสมัครใจ ไม่มีการบังคับขึ้นอยู่กับความตั้งใจของแต่ละบริษัทเป็นสำคัญ ทำให้การศึกษาสามารถสะท้อนความจริงใจของบริษัทในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังสามารถนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุง การดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับดีขึ้นไป
2. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเชิงบวก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นประโยชน์ต่อนักลงทุนที่มีความสนใจในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม
2. เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการออกกฎระเบียบให้องค์กรเพื่อใส่ใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น
3. เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพราะการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จะทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบว่าบริษัทตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นเพียงใด

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยกำหนดขอบเขตดังนี้

ขอบเขตประชากร

ผู้รับผิดชอบต่องานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของบริษัทอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมรวม 5 แห่งจำนวน 1,231 บริษัท

ขอบเขตพื้นที่

บริษัทอุตสาหกรรมที่อยู่ในนิคมจังหวัดชลบุรีทั้ง 5 แห่ง ซึ่งมีนิคมอุตสาหกรรมเหมราช
ชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลม
ฉบัง) และนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ขอบเขตระยะเวลา

บริษัทอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมทำ CSR 5
ปีขึ้นไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความรับผิดชอบต่อด้านสังคมขององค์กรธุรกิจหรือ Corporate Social Responsibility (CSR)
หมายถึง การดำเนินการขององค์กรธุรกิจที่เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
สิ่งแวดล้อม และสังคมโดยรวม ได้แก่ การกำกับดูแลองค์กร สิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน
สิ่งแวดล้อม การปฏิบัติที่เป็นธรรม ประเด็นด้านผู้บริโภค การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน
(สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอและกรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2553)

ด้านการกำกับดูแลองค์กร หมายถึง มีการบริหารจัดการบริษัทที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส
ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ดูแลบุคลากรในบริษัท ชุมชนและสิ่งแวดล้อมที่
เกี่ยวข้องกับบริษัท

ด้านสิทธิมนุษยชน หมายถึง การมีสิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคของพนักงานที่ได้รับการ
การรับรอง ทั้งความคิดและการกระทำไม่ให้มีการล่วงละเมิดได้และมีสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

ด้านการปฏิบัติในด้านแรงงาน หมายถึง การบริหารจัดการ สุขภาพและความปลอดภัย
ในการทำงานให้กับบุคลากรมีการคุ้มครอง และส่งเสริมบุคลากรมีหลักปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อ
พนักงาน

ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง มีการป้องกันและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดูแลและ
ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในดำเนินธุรกิจธุรกิจ

ด้านการปฏิบัติที่เป็นธรรม หมายถึง มีหลักการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรมและมีการต่อต้าน
การคอร์รัปชัน

ด้านผู้บริโภค หมายถึง มีความเป็นธรรมต่อผู้บริโภคให้ข้อมูลที่เป็นจริงและไม่เบี่ยงเบน
ต่อผู้บริโภค ดูแลความปลอดภัยผู้บริโภคตลอดกระบวนการและให้ความสำคัญการบริโภคที่ยั่งยืน

ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและการพัฒนาชุมชน หมายถึง มีการบริหารจัดการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาชุมชนให้ยั่งยืน

ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่มเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ บุคลิกภาพ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิกเกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (จิระ หงส์ถาวรภักดิ์, 2555)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการสำรวจระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของบริษัทในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลสาธารณะที่มีการเปิดเผยทั่วไปทางเว็บไซต์ วารสาร หนังสือต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ทฤษฎี ซึ่งได้มีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการศึกษาประกอบด้วย

แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเป็นการแสดงถึงความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องขององค์กรในการบริหารจัดการอย่างรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การใช้หลักธรรมาภิบาล การผลิตสินค้าและบริการที่ปลอดภัย และเป็นมิตรต่อผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม การคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนแรงงานและความเท่าเทียมในสังคม การสร้างคุณค่าให้กับองค์กรจากการดำเนินงานที่โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทางการค้า การลงทุนเพื่อชุมชนที่องค์กรอยู่ร่วม ทั้งจากการสนับสนุนทางด้านการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมการสร้างรายได้ การศึกษา รวมถึงสุขภาพของคนในท้องถิ่นที่องค์กรอยู่ร่วมด้วย ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับลักษณะของธุรกิจที่องค์กรดำเนินการ และเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร (ไชยยศ บุญญากิจ, 2549, หน้า 3)

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในยุคแรกนั้น ไม่ได้เกิดจากเจตนาที่ดีขององค์กรเอง แต่เกิดจากการเรียกร้องของประชาชน เช่น บริษัทอีสตินเคียในประเทศอังกฤษถูกคว่ำบาตรจากประชาชนในประเทศเนื่องจากพบว่ามีการใช้แรงงานทาส จึงทำให้บริษัทต้องหันมาใส่ใจกับสวัสดิการแรงงานและมนุษยชนมากขึ้น (วรัญญา ศรีเสวก, 2550)

แนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจหรือ CSR มาจาก Corporate Social Responsibility เป็นแนวคิดที่ทำการพัฒนาองค์กรธุรกิจอย่างยั่งยืน เพราะบริษัทดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมไปพร้อม ๆ กันวิวัฒนาการของแนวคิดนี้

เกิดจากการไม่มีความรับผิดชอบหรือขาดจิตสำนึกขององค์กรธุรกิจ โดยเมื่อก่อนการทำธุรกิจจะคำนึงถึงผลกำไรเพียงอย่างเดียว ไม่คำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมประชาชนไม่ใส่ใจกับปัญหามลพิษที่เป็นผลเสียจากการทำอุตสาหกรรม จนกระทั่งเกิดปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมขึ้นในช่วงทศวรรษที่ 70 จึงเริ่มเข้าสู่ยุคของการทำธุรกิจอย่างคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม และชุมชนค่อย ๆ พัฒนาขึ้นมาอย่างจนถึงปัจจุบัน (บุษบา นุชิตภาพ, 2551)

1. ประวัติของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

การสร้างการรับรู้ต่อสาธารณะในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมที่เน้นไปที่ภาคธุรกิจ (Corporate Social Responsibility: CSR) ในประชาสังคมโลกนั้น ได้รับอิทธิพลมาจากการผลักดันในซีกโลกตะวันตก เริ่มจากการประชุมระดับโลก (Earth summit) ครั้งแรกที่กรุงริโอ เดอจาเนโรในปี ค.ศ. 1992 (พ.ศ. 2535) ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกต่างก็เริ่มต้นด้วยทิศทางใหม่ของการพัฒนานั้นคือ การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable development) ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาเศรษฐกิจที่ต้องคำนึงถึงเรื่องสิ่งแวดล้อม และสังคมด้วย ไม่ใช่มุ่งเน้นแต่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว ขณะเดียวกันในภาคธุรกิจก็เริ่มมีข้อเรียกร้องมากต่อน้องค์กรธุรกิจให้คำนึงถึงปัญหาสังคมและปัญหาสิ่งแวดล้อมด้วยเช่นกัน ไม่ใช่มุ่งแสวงหากำไรโดยไม่ใส่ใจต่อปัญหาดังกล่าวปัจจุบันเราได้ยินการกล่าวถึงคำว่า Corporate Citizenship หรือ Responsible Corporate Citizenship หรือ Corporate Social Responsibility แปลเป็นไทยได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจหรือเรียกกันย่อ ๆ ว่า CSR บ่อยขึ้น ต่อมาในปี ค.ศ. 1997 ได้มีการยกประเด็นนี้ขึ้นมาในการประชุมสุดยอดผู้นำเกี่ยวกับสถานะในชั้นบรรยากาศของโลก ณ กรุงเกียวโตในปี ค.ศ. 1999

นายโคฟี อันนัน เลขาธิการองค์การสหประชาชาติ เรียกร้องให้องค์กรธุรกิจทั่วประเทศ แสดงความเป็นพลเมืองที่ดีของโลก (Good global citizenship) โดยเสนอบัญญัติ ที่ชื่อ The UN Global Compact และมีองค์กรธุรกิจเป็นสมาชิกในปัจจุบัน 1,861 องค์กร เป็นองค์กรในไทย 13 บริษัท จากธุรกิจในประเทศกว่า 1,600,000 ราย กระแสของโลกในเรื่อง CSR นี้เริ่มเข้มข้นจริงจังและรุนแรงขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 มีการประชุมในหัวข้อ การพัฒนาแห่งสหัสวรรษ Millennium Development Goals (MDGs) แรงขับเคลื่อนนั้นเกิดจากบริษัทข้ามชาติ และกลุ่มธุรกิจที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งมีการดำเนินงานที่เป็นปัจจัยสำหรับสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน และช่วยในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ ในขณะเดียวกัน การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจได้

ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งในด้านการพัฒนา และการสูญเสียทรัพยากรที่ไม่อาจนำกลับมาใช้ได้ เช่น อุตสาหกรรมด้านการผลิตพลังงานที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติ กลุ่มอุตสาหกรรมเหล่านี้ถูกจับตามอง เนื่องจากกิจกรรมทางธุรกิจก่อให้เกิดผลกระทบต่อกลุ่มสังคม และชุมชนที่อยู่ล้อมรอบเป็นวงกว้าง ในอุตสาหกรรมเหล่านี้ได้ตระหนักถึงสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ และเริ่มมีการตอบสนองปัจจัยที่อาจสร้างผลกระทบในเชิงลบในระยะยาว กลุ่มประเทศในภาคพื้นยุโรป เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ โดยองค์กรความร่วมมือเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for economic co-operation and development หรือ OECD) ได้ออกแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติ ซึ่งเสนอให้บริษัทข้ามชาติมี CSR มากกว่านั้นยังเสนอให้บริษัทข้ามชาติติดต่อกับบริษัทที่มี CSR เท่านั้น ตั้งแต่ปี 2005 เป็นต้นมา องค์กรระหว่างประเทศ ธนาคารโลก และกลุ่มกรรมาธิการคณะทำงานที่เป็นภาคีในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในภูมิภาคยุโรปและเอเชีย ได้ร่วมกันกำหนดแนวทางและมาตรการต่าง ๆ ที่จะอนุรักษ์ ปกป้อง กำกับดูแล วางแนวทางการปฏิบัติ ตลอดจนการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อประเด็นปัญหาในระดับโลก เช่น ด้านสังคม มีประเด็นเรื่องการจัดการความยากจนและปัญหาด้านสุขภาวะอนามัยของประชากรโลก เป็นต้น ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมมีประเด็นเรื่องภาวะโลกร้อน การอนุรักษ์พลังงาน เป็นต้น สำหรับทิศทางของการพัฒนาจะเห็นได้ว่าเป้าหมายหลักที่องค์กรในระดับสากลยังคงให้ความสำคัญมากที่สุดคือ การพัฒนาเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนโดยสาระสำคัญคือการพัฒนาจะต้องให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคมไปพร้อม ๆ กัน (บนนรา ชวนอาจ, 2553, หน้า 10)

ความพยายามในระดับสากลที่ผ่านมาตรการที่เป็นรูปธรรมหนึ่งคือ การที่หน่วยงานมาตรฐานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำหนดมาตรฐานที่เป็นแนวปฏิบัติให้กับภาคอุตสาหกรรมที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายคือ International organization for standardization (ISO) ได้พัฒนาแนวทางปฏิบัติสำหรับภาคอุตสาหกรรม ได้มีการจัดเตรียมร่างมาตรฐานสากล ISO 26000 และมีสาระสำคัญที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งคือ ในร่างมาตรฐานได้นำเอาเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กรทุกประเภทและเสนอให้นำไปใช้อย่างสมัครใจ ล่าสุดองค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International organization for standardization: ISO) ได้ประกาศใช้มาตรฐานระหว่างประเทศว่าด้วยการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

(ISO 26000 Social responsibility) แล้วเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553 (สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอและกรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2553)

2. ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม

ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมตามที่ประชุมสภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (World business council for sustainable development) ซึ่งเกิดจากการรวมตัวขององค์กรธุรกิจทั่วโลกที่มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจที่มุ่งแสวงหาผลกำไรตามปกติได้กำหนดให้ซีเอสอาร์ หมายถึง ความมุ่งมั่นขององค์กรธุรกิจในการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยยึดหลักจริยธรรมในการบริหารองค์กร ทั้งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและสังคมในวงกว้าง การปฏิบัติตามแนวคิดของซีเอสอาร์จึงครอบคลุมทั้งการพิทักษ์สิ่งแวดล้อม การสนับสนุนเสรีภาพของแรงงานและการเคารพสิทธิมนุษยชน (รพีพรรณ วงศ์ประเสริฐ, 2552)

กรมโรงงานอุตสาหกรรม กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการตัดสินใจหรือกิจกรรม รวมถึงผลิตภัณฑ์และบริการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมผ่านพฤติกรรมที่โปร่งใส และมีจรรยาบรรณซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสวัสดิการสังคมคำนึงถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นไปตามกฎหมาย และสอดคล้องกับพฤติกรรมตามมาตรฐานสากล และบูรณาการทั่วทั้งองค์กร (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2552)

สถาบันไทยพัฒนาซึ่งเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ (Public organization) ที่ทำงานด้านการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงและความรับผิดชอบต่อธุรกิจที่มีต่อสังคมในประเทศไทย ได้ให้ความหมายของ ซีเอสอาร์ ว่าเป็นการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ทั้งในระดับใกล้ (ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยตรงกับองค์กร เช่น ลูกค้า คู่ค้า ครอบครัว พนักงาน ชุมชนท้องถิ่นที่องค์กรตั้งอยู่) และระดับไกล (ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรทางอ้อม เช่น คู่แข่งขันทางธุรกิจ ประชาชนโดยทั่วไป) ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข (รพีพรรณ วงศ์ประเสริฐ, 2552)

กล่าวสรุปได้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้สถานประกอบการดำเนินธุรกิจไปอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญของทั้งสามด้านไปด้วยกัน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยรับผิดชอบต่อผลกระทบที่ก่อเกิดจากองค์กรหรือกิจกรรมที่องค์กรทำ โดยที่องค์กรปฏิบัติกิจกรรมอย่างโปร่งใส และมีจรรยาบรรณ ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. ประเภทของความรับผิดชอบต่อสังคม

การส่งเสริมและการรับรู้ต่อความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถประสานประโยชน์ที่เกิดขึ้นให้แก่ทั้งสังคมและองค์กรไปพร้อม ๆ กันจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเลือกรูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมจะเป็นส่วนผสมของการสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นทั้งสองฝ่าย ซึ่งองค์กรควรกำหนดคุณค่าเป้าหมายที่จะได้ไม่ว่าจะเป็นคุณค่าภายในองค์กร ตั้งแต่การสร้างจิตสำนึกที่ดีที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมให้แก่ผู้บริหารและพนักงาน เพื่อก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ จงรักภักดีต่อองค์กร การสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติหลายรูปแบบ

สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม (2554) CSR กับเกณฑ์กระบวนการ หากพิจารณาในเกณฑ์เรื่องกระบวนการในองค์กรสามารถจำแนกกิจกรรม CSR ได้เป็น 3 จำพวก ดังนี้

1. ธุรกิจเพื่อสังคม (In process) หมายถึง กิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการทำงานหลักของธุรกิจหรือทำธุรกิจที่แสวงหาผลกำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การป้องกันหรือกำจัดมลพิษในกระบวนการผลิตเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ระบุในฉลากบรรจุภัณฑ์ การเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์อย่างครบถ้วนต่อผู้บริโภค การชดเชยความเสียหายให้ลูกค้าที่เกิดจากความผิดพลาดของพนักงาน เป็นต้น การรับผิดชอบต่อเหล่านี้ถือเป็นกิจกรรมที่อยู่ในเวลาปฏิบัติงานปกติของธุรกิจ เช่น การดูแลสวัสดิการพนักงาน การผลิตที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อลูกค้า

2. กิจกรรมเพื่อสังคม (After process) หมายถึง กิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมที่ไม่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร โดยตรง ขององค์กรธุรกิจที่แสวงหากำไรและสร้างประโยชน์แก่สังคม กิจกรรม CSR มักแยกจากกระบวนการธุรกิจหลักและเกิดขึ้นภายหลัง เช่น การแก้ไขเยียวยาชุมชนที่ได้รับผลกระทบทางมลพิษจากการดำเนินการภาค

ธุรกิจ แจกจ่ายสิ่งของช่วยบรรเทาสาธารณภัย อาสาสมัครช่วยบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ เป็นต้น โดยเป็นกิจกรรมเพื่อสังคมที่มักเป็นกิจกรรมนอกเหนือเวลาทำงานปกติ เช่น การปลูกป่า การบริจาคทุนการศึกษา การรณรงค์สร้างจิตสำนึก การช่วยเหลือผู้ประสบภัย

3. กิจการเพื่อสังคม (As process) หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยไม่มุ่งหวังผลกำไร นั่นคือการผนวกจุดแข็งระหว่างภาคประชาสังคมกับความมีประสิทธิภาพภาคธุรกิจที่จะสร้างให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสังคม เช่น มูลนิธิ หรือ สมาคมการกุศลต่าง ๆ เป็นต้น ขณะเดียวกันองค์กร สามารถอยู่รอดได้ด้วยการพึ่งพาการดำเนินงานด้วยตนเอง แทนการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก หรือรับการอุดหนุนจากภาษีของประชาชน เรียกว่า เป็นองค์กรที่หากำไรให้แก่สังคม

4. องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

วิวัฒนาการของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั้น เป็นเรื่องที่ยากลำบากซับซ้อน และไม่มีมาตรฐานตายตัว อย่างไรก็ตามในการประยุกต์ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเข้ากับธุรกิจในทุกขนาดไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ หรือระหว่างประเทศอย่าง เป็นรูปธรรมนั้น ได้มีการรวบรวมลักษณะรูปธรรมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยเฉพาะจาก European Commission on CSR ซึ่งกล่าวว่า ซีเอสอาร์นั้นมีอยู่สองมิติหลักก็คือ มิติภายในอันเป็นการดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ที่ธุรกิจนั้นดำเนินการอยู่แล้วจัดการได้โดยตรง และมิติภายนอกซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจที่บริษัทอาจจะควบคุมไม่ได้โดยตรง เช่น การดูแลลูกค้า การรับผิดชอบต่อผู้ส่งมอบ (Supplier) และการสนับสนุนกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (จฉิน เขียมสะอาด, 2550, หน้า 10-13)

4.1 มิติภายใน

4.1.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรต่าง ๆ ปัจจุบันมีความท้าทายที่จะต้องดึงพนักงานที่มีความสามารถ ดังนั้น ธุรกิจจึงควรส่งเสริมการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต Life-long learning การให้ข้อมูลที่โปร่งใสกับพนักงานในทุก ๆ ด้าน การให้ความสมดุลระหว่างงาน ชีวิตครอบครัวและการพักผ่อน การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมทั้งด้านการคัดเลือกเข้าทำงาน รายได้ และความก้าวหน้าทางการงาน โดยเฉพาะกับผู้หญิงและผู้พิการ การดูแลเอาใจใส่พนักงาน โดยเฉพาะที่ได้รับบาดเจ็บหรือ เกิด

ปัญหาสุขภาพจากการงานนอกจากนั้นในด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ธุรกิจควรที่จะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมในระดับต่าง ๆ หรือแม้แต่การมีนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ เช่น การสนับสนุนช่วงต่อระหว่างโรงเรียนมาสู่พนักงานสำหรับคนรุ่นใหม่ โดยการให้ฝึกอบรมพิเศษสำหรับคนกลุ่มนี้ นอกจากนั้นที่สำคัญที่สุดคือการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในที่ทำงานให้ได้

4.1.2 สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายควบคุมดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน แต่กระแสการกระจายงานไปสู่ผู้ส่งมอบ (Supplier) ทำให้บริษัทควบคุมไม่ทั่วถึง จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่ควรจะช่วยกันดูแล หรือตั้งเป็นนโยบายขององค์กรนั้น ๆ เช่น เลือกร่วมทำธุรกิจหรือเลือกใช้ผู้ส่งมอบ (Supplier) ที่มีคุณธรรมจรรยาบรรณต่อพนักงานเพื่อเป็นการควบคุม ดูแลอีกทางหนึ่ง อีกทั้งยังเป็นการกำหนดให้บริษัทอื่น ๆ ที่ต้องการจะทำธุรกิจกับเราต้องพัฒนาตนเองไปตามด้วย เพราะหากเกิดผลร้ายจากการใช้ผู้ส่งมอบ (Supplier) ที่ไม่ใส่ใจสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ภาพลักษณ์ที่ไม่ดีก็จะสะท้อนกลับมายังบริษัทผู้ว่าจ้างด้วย

4.1.3 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การบริหารองค์กรที่มีนโยบายที่จะรับผิดชอบพนักงานในกรณีที่เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ สังคมหรือการเมือง หรือแม้แต่การปรับโครงสร้างภายในขององค์กรเอง โดยเฉพาะการควบรวมกิจการต่าง ๆ ซึ่งมักจะนำมาสู่การเลิกจ้างพนักงานจำนวนมาก ซึ่งไม่ส่งผลดีต่อองค์กรเอง นอกเสียจากจะสุดวิสัยจริง ๆ เพราะทำให้ความเชื่อถือว่าว่างใจ และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ต้องเสียไปทั้งนี้ ในช่วงที่เกิดวิกฤตในองค์กรนั้น ๆ การปรึกษาหารือและสร้างความร่วมมือกันในกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ไม่ว่าจะเป็นนักลงทุน ผู้บริหาร พนักงาน หรือแม้แต่ลูกค้าย่อมนำมาซึ่งการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากกว่า

4.1.4 การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร การลดการใช้ทรัพยากรและการปล่อยสารพิษ, ของเสีย ซึ่งเป็นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมย่อมเป็นผลดีต่อองค์กรนั้น ๆ เอง ในอันที่จะจัดการการผลิตสินค้า / บริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังเป็นการลดต้นทุนด้านพลังงาน และการจัดการของเสียต่าง ๆ อีกด้วย ซึ่งนำไปสู่ผลกำไรที่สูงขึ้น ความสามารถในการ

แข่งขันในตลาดที่เพิ่มขึ้น และที่สำคัญเป็นการสร้างภาพลักษณ์ให้กับบริษัทถือว่าได้ประโยชน์ต่อทุกฝ่าย (Win-Win)

4.1.5 บรรษัทภิบาลและความโปร่งใสในการดำเนินกิจการ ปัจจุบันความเชื่อมั่นที่มีต่อบริษัทเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ดังนั้นความโปร่งใสและขั้นตอนการตัดสินใจต่าง ๆ ของบริษัทที่มีความชัดเจนตรวจสอบได้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดทั้งต่อความมั่นคงของบริษัทในมุมมองของนักลงทุนและความมั่นคงในสังคม ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใสทางบัญชีและกระบวนการตัดสินใจในทุกระดับนั้น ย่อมนำไปสู่ข้อมูลที่มีความชัดเจน ซึ่งสามารถเข้าถึงได้โดยนักลงทุนและผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งทำให้เกิดระบบการลงทุนในสังคมโดยรวมที่มีประสิทธิภาพ ความผิดปกติทางการเงินหรือกระบวนการตัดสินใจต่างๆย่อมจะสามารถจัดการได้โดยองค์กรที่เกี่ยวข้อง และลดโอกาสของความสูญเสียทั้งในด้านการเงินและทรัพยากรต่าง ๆ ที่ต้องเสียไปกับการคอร์รัปชันอีกด้วย ซึ่งนำไปสู่สังคมที่มีความยั่งยืนและแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจในที่สุด

4.2 มิติภายนอก

4.2.1 การจัดการกับผู้ส่งมอบ (Supplier) และหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Partners) กล่าวคือการเลือกผู้ส่งมอบ (Supplier) และหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Partners) ควรคำนึงถึงบทบาทการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั้นๆ เพื่อเป็นการขยายความรับผิดชอบต่อสังคม จากองค์กรของตนไปสู่องค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และป้องกันปัญหาที่อาจจะตามมาจากความซับซ้อนของระบบธุรกิจสมัยใหม่ที่ยากต่อการควบคุมให้ครอบคลุมไปทั่ว ห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain) ซึ่งอาจจะมิใช่นโยบายหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมประเด็นเหล่านี้ อาทิ ส่งเสริมผู้ประกอบการใหม่ ๆ ที่จะเข้ามาเป็นผู้ส่งมอบ (Supplier) ด้วยการส่งที่ปรึกษาไปช่วยพัฒนาระบบการทำงานให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น

4.2.2 การดูแลผู้บริโภค ผู้บริโภคหรือผู้ซื้อสินค้า บริการขององค์กร เป็นแหล่งที่มาของรายได้ดังนั้นจึงต้องมีระบบการดูแลผู้บริโภคในทุก ๆ กระบวนการของสินค้า บริการ ตั้งแต่การผลิต การขาย ไปจนถึงการทิ้งให้ปลอดภัย มีประสิทธิภาพทั้งในเชิงคุณภาพ และราคา มีจริยธรรม นอกจากนี้ยังสามารถแสดงความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคด้วยการเลือกผลิต/จำหน่ายสินค้า/ บริการ เฉพาะด้านให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้บริโภคหรือแม้แต่การออกแบบผลิตภัณฑ์ให้สามารถใช้ได้กับทุก

กลุ่มรวมถึงผู้พิการ (Design for all) เช่น เครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีอักษรเบรลล์ หรือสิ่งการด้วยเสียงสำหรับคนปกติและคนตาบอดใช้ได้

4.2.3 ความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง ตามปกติบริษัทต่าง จะเอื้อประโยชน์ต่อชุมชนอยู่แล้ว เช่น จ้างแรงงานชุมชนซึ่งทำให้ชุมชนมีรายได้ และรายได้ภาษีของพื้นที่ ซึ่งนำไปสู่ทุนสาธารณะที่สามารถนำมาสร้างประโยชน์แก่ชุมชนได้อีก บริษัทฯจึงควรมีส่วนช่วยเหลือทั้งด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ผ่านการบริจาค หรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ใด ๆ ที่จะช่วยพัฒนาชุมชน และนำไปสู่ความแข็งแรงของชุมชนนั้น ๆ ซึ่งผลตอบแทนที่บริษัทจะได้รับคือภาพลักษณ์ที่ดีนำไปสู่ความร่วมมือและพร้อมจะช่วยเหลือบริษัท

4.2.4 ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมบริษัทที่อยู่ในเมือง หรือบริษัทใหญ่หรือบริษัทที่มีสาขามากมายทั่วประเทศควรแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง โดยการบริจาคทำกิจกรรม หรือสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อแก้ไข และพัฒนาสังคม ในประเด็นที่บริษัทเกี่ยวข้องสนใจ ซึ่งถือเป็นการแสดงบทบาทผู้นำทางธุรกิจต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อสังคมอย่างชัดเจนและควรอย่างยิ่งที่จะต้องวัดผลได้ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผน และการหาพันธมิตรในการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งจะนำมาสู่ภาพลักษณ์ที่ดีเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ และคุณค่าของบริษัทในมุมมองของผู้บริโภค และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.2.5 การรับผิดชอบต่อโลก ในมิติต่าง ๆ เช่น สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และประเด็นสำคัญอื่น ๆ ในระดับภูมิภาคและหรือระดับโลก ตามความเหมาะสม และศักยภาพขององค์กร โดยสามารถร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น รัฐบาล NGO สถาบันการศึกษาองค์กรธุรกิจอื่น ๆ เป็นต้น

5. แนวปฏิบัติความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility Institute: CSRI) เป็นสถาบันที่จัดตั้งโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เห็นว่าซีเอสอาร์เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเจริญเติบโตที่มีส่วนสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ภาคธุรกิจ รวมทั้งการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พร้อมทั้งเห็นว่าสังคมไทยยังต้องการการดูแลเอาใจใส่ ซึ่งพลังจากภาคธุรกิจเป็นพลังสำคัญที่จะป้องกันปัญหาด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหา ดังกล่าว สถาบันธุรกิจเพื่อสังคมจะทำหน้าที่เป็นแกนกลางเชื่อมโยงพลังของภาคธุรกิจเพื่อช่วยเหลือสังคม

ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และสภาพสังคมของไทยให้เติบโตเคียงคู่ไปกับการพัฒนาประเทศ สถาบันธุรกิจเพื่อสังคมได้ออกแนวปฏิบัติทางด้านซีเอสอาร์ชื่อ “เข้มทิศธุรกิจเพื่อสังคม” โดยได้แบ่งแนวปฏิบัติในเรื่องซีเอสอาร์ได้เป็น 8 หัวข้อ ดังนี้ (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2553, หน้า 47-50)

5.1 การกำกับดูแลกิจการที่ดี การกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นการจัดให้มีระบบบริหารจัดการอย่างรู้หน้าที่มีความรับผิดชอบในการจัดการอย่างโปร่งใส เท่าเทียม เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่น และความมั่นใจต่อผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อันจะนำไปสู่ความเติบโตและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนของธุรกิจ

5.2. การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรมย่อมก่อให้เกิดความเชื่อมั่นกับผู้เกี่ยวข้องอันจะส่งผลดีต่อกิจการในระยะยาว ทั้งนี้ธุรกิจควรถือปฏิบัติตามแนวทางเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการดำเนินธุรกิจโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์อื่นที่อาจได้มาจากการดำเนินงานที่ไม่ถูกต้อง

5.3. การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอันมีส่วนสัมพันธ์กับธุรกิจในลักษณะการเพิ่มคุณค่าและทรัพยากรบุคคล นับเป็นปัจจัยสำคัญของธุรกิจในการสร้างมูลค่าเพิ่มและเพิ่มผลผลิต ดังนั้นธุรกิจควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและได้มีโอกาสแสดงศักยภาพ ตลอดจนได้รับ โอกาสในการฝึกฝนและเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน

5.4 ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคสินค้าและหรือบริการของธุรกิจไม่ควรก่อให้เกิดความเสี่ยงหรืออันตรายต่อผู้บริโภค ทั้งนี้ธุรกิจควรปรับปรุงมาตรฐานของสินค้า บริการให้มีความเป็นสากล และให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ รวมทั้งควรพัฒนาสินค้า บริการ เพื่อเป็นประโยชน์ในการช่วยแก้ไขปัญหาของสังคมด้วย

5.5 การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ชุมชนและสังคมที่เข้มแข็งและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน มีความสำคัญยิ่งในฐานะเป็นปัจจัยเอื้อต่อการดำเนินงานของธุรกิจ ดังนั้นธุรกิจควรจัดกิจกรรมทางสังคมและหรือมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและสังคมที่ได้รับ

ผลกระทบจากกระบวนการผลิตสินค้า บริการของธุรกิจ โดยการแสดงตัวเป็นพลเมืองที่ดีของชุมชนนั้น พร้อมกับคิดค้นวิธีการที่จะลดและหยุดผลกระทบในทางลบต่อชุมชนและสังคมที่เกิดจากกระบวนการดำเนินงานของธุรกิจในที่สุด

5.6 การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร โลกบวกกับปัจจัยความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ นอกจากเป็นสาเหตุของการบริโภคทรัพยากรธรรมชาติจำนวนมากมหาศาลเกินกว่าความจำเป็น ยังก่อให้เกิดมลภาวะทั้งทางน้ำ อากาศ ขยะ สารพิษ ฯลฯ ซึ่งส่งผลให้เกิดภาวะโลกร้อนตามมา โดยภาวะโลกร้อนดังกล่าวจะกระทบต่อมนุษย์และระบบนิเวศต่อไป ดังนั้นธุรกิจจึงมีหน้าที่ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตมนุษย์ ด้วยการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยถือว่าการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่ร่วมกันของทุกคน

5.7 นวัตกรรมและการเผยแพร่ นวัตกรรมจากการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคม ในการดำเนินธุรกิจควรนำแนวคิดซีเอสอาร์มาประยุกต์ผสมผสานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการวางแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจอย่างกลมกลืน โดยนำความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์การดำเนินงานด้านซีเอสอาร์มาพัฒนาปรับใช้และคิดค้นให้เกิดนวัตกรรมทางธุรกิจที่สามารถสร้างประโยชน์ความสามารถในการแข่งขัน และมูลค่าเพิ่มทั้งต่อธุรกิจและสังคมไปพร้อม ๆ กัน

5.8 การจัดทำรายงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมธุรกิจควรให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นการปฏิบัติตามแนวทางซีเอสอาร์ที่กล่าวมาอย่างครบถ้วน โดยข้อมูลที่เปิดเผยนั้นนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายยังช่วยให้ธุรกิจทราบได้ว่า ได้ดำเนินการในเรื่องซีเอสอาร์ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่อย่างไร

6. ระดับของความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดในการแบ่งระดับความรับผิดชอบต่อสังคมมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากการดำเนินกิจกรรม CSR มีแง่มุมที่แตกต่างกัน แต่หลักสำคัญคือ การลดปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม, 2551) อย่างไรก็ตามได้มีการแบ่งระดับของความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ การกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ได้ 4 ระดับดังนี้

ขั้นที่ 1 Mandatory Level: ข้อกำหนดตามกฎหมาย (Legislation) หมายถึง การที่ธุรกิจมีหน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค กฎหมายแรงงาน การจ่ายภาษี เป็นต้น

ขั้นที่ 2 Elementary Level: ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (Economic profit) หมายถึง การที่ธุรกิจคำนึงถึงความสามารถในการอยู่รอดและให้ผลตอบแทนแก่ผู้ถือหุ้น ซึ่งในขั้นนี้ธุรกิจควรหมั่นตรวจตราว่า กำไรที่ได้นั้นต้องมีกำไรซึ่งเกิดจากการเบียดเบียนสังคม

ขั้นที่ 3 Preemptive Level: จรรยาบรรณทางธุรกิจ (Business code of conduct) หมายถึง การที่ธุรกิจสามารถสร้างกำไรแก่ผู้ถือหุ้นได้ในอัตราที่เหมาะสมและผู้ประกอบธุรกิจได้ใส่ใจ เพื่อให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สังคมมากขึ้น โดยเฉพาะสังคมใกล้ที่อยู่รอบข้างที่มีความคาดหวังว่าจะได้รับการดูแลหรือเอาใจใส่จากผู้ประกอบธุรกิจ

ขั้นที่ 4 Voluntary Level: ความสมัครใจ (Voluntary action) หมายถึง การดำเนินธุรกิจควบคู่กับการปฏิบัติตามแนวทาง CSR ด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้ถูกเรียกร้องจากสังคมแต่อย่างใด ซึ่งในขั้นนี้การประกอบธุรกิจอยู่บนพื้นฐานของการมุ่งประโยชน์ของสังคมเป็นสำคัญและการดำเนินการ CSR ในส่วนนี้สมควรได้รับความยกย่องชื่นชมจากสังคมอย่างแท้จริง

ทั้งนี้ ธุรกิจต้องดำเนินการตามเกณฑ์ในระดับ 1 เป็นอย่างน้อย ส่วนการดำเนินการในระดับต่อไป ให้ขึ้นกับความพร้อมของแต่ละองค์กร โดยหลักสำคัญของการปฏิบัติตามแนวทาง CSR ควรอยู่บนหลักพอประมาณที่ธุรกิจต้องไม่เบียดเบียนตนเองและขณะเดียวกันก็ต้องไม่เบียดเบียนสังคม

2.1.7 แนวคิด UN Global Compact

จากความตื่นตัวในการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลให้ขอบเขตของความรับผิดชอบต่อสังคมขยายตัวและมีความชัดเจนทั้งในแง่ของกรอบความคิดและกรอบของการปฏิบัติ UN Global Compact เป็นแนวคิดของสหประชาชาติในการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรต่อหน่วยงานสากลระดับโลก เพื่อให้ธุรกิจต่าง ๆ ร่วมกันส่งเสริมหลักสากลเกี่ยวกับเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืน โดยยึดหลักการสิทธิมนุษยชนมาตรฐานแรงงานสิ่งแวดล้อม และการต่อต้านทุจริตเรียกว่าเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมขั้นพื้นฐานของทุกองค์กรที่ควรปฏิบัติ (สถาบันไทยพัฒนา, 2555)

โดย UN Global Compact หลักสากล 10 ประการ ที่เรียกว่า เป็นบรรษัทพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ Responsible Corporate Citizen ในสังคมโลกซึ่งหลักสากล 10 ประการนี้เกี่ยวข้องกับประเด็นหลัก 4 เรื่อง ได้แก่ เรื่องสิทธิมนุษยชน (Human rights) เรื่องแรงงาน (Labor) เรื่องสิ่งแวดล้อม (Environment) และเรื่องการค้าทุจริต (Anti-corruption) โดยหลัก 10 ประการ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านสิทธิมนุษยชน

หลักประการที่ 1 สนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชนที่ประกาศในระดับสากล ตามขอบเขตอำนาจที่เอื้ออำนวย

หลักประการที่ 2 ห้ามตรวจตราดูแลมิให้ธุรกิจของตนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน

ด้านแรงงาน

หลักประการที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของแรงงานและการรับรองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองอย่างจริงจัง

หลักประการที่ 4 จัดการใช้แรงงานเกณฑ์และที่เป็นการบังคับในทุกรูปแบบ

หลักประการที่ 5 ยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างจริงจัง

หลักประการที่ 6 จัดการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและการประกอบอาชีพ

ด้านสิ่งแวดล้อม

หลักประการที่ 7 สนับสนุนแนวทางการระแวดระวังในการดำเนินงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

หลักประการที่ 8 อาสาจัดทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการยกระดับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

หลักประการที่ 9 ส่งเสริมการพัฒนาและการเผยแพร่เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ด้านการค้าทุจริต

หลักประการที่ 10 ดำเนินงานในทางต่อต้านการค้าทุจริต รวมทั้งการกรรโชกและการให้สินบนในทุกรูปแบบ

8. แนวคิดองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD)

แนวปฏิบัติ OECD เป็นข้อเสนอแนะการปฏิบัติที่เป็นไปโดยสมัครใจต่อการประกอบการของบรรษัทข้ามชาติ ที่มีโซ่โซ่บังคับหรือเครื่องมือในการกีดกันทางการค้า ถือเป็นข้อตกลงร่วมกันของรัฐบาลในกลุ่มประเทศ OECD และกลุ่มประเทศนอก OECD อื่น ๆ โดยแนวปฏิบัติดังกล่าวมุ่งที่จะให้กลุ่มบรรษัทข้ามชาติดำเนินกิจการอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติที่หลากหลาย ความรับผิดชอบต่อหลักของกิจการในมุมมองของ OECD ต่อการมีส่วนร่วมของธุรกิจโดยพื้นฐานก็คือ การทำธุรกิจ ดังนั้น บทบาทของธุรกิจต่อสังคม คือ การดำเนินการลงทุนเพื่อที่จะให้ผลตอบแทนที่เพียงพอแก่สังคมผู้ส่งมอบทรัพยากรต่าง ๆ ให้กิจการนำมาใช้ประโยชน์นั้นคือ การสร้างงาน และการผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ ตามที่สังคมต้องการ

แนวปฏิบัตินี้ประกอบด้วยเนื้อหา 10 ประเด็นดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดและหลักการพื้นฐาน

แนวปฏิบัตินี้เป็นข้อเสนอแนะที่ถูกหยิบยกร่วมกันโดยรัฐบาลประเทศต่าง ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบรรษัทข้ามชาติ แนวปฏิบัติกำหนดหลักการเบื้องต้นและมาตรฐานของการปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมายที่บังคับใช้ ทั้งนี้การดำเนินการของบรรษัทข้ามชาติตามแนวปฏิบัตินี้เป็นความสมัครใจและไม่มีผลผูกพันทางกฎหมาย

2. นโยบายทั่วไป

บรรษัทข้ามชาติควรคำนึงถึงนโยบายต่าง ๆ ที่ตนให้ไว้ กับประเทศที่เข้าไปดำเนินธุรกิจ และจะนำความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเข้ามาพิจารณา เพื่อช่วยความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ โดยเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินการของตน

3. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

บรรษัทข้ามชาติจะต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจ โครงสร้างของบรรษัท สถานภาพทางการเงินของบรรษัทและผลการดำเนินการของบรรษัทที่มีความถูกต้อง เชื่อถือได้ อย่างสม่ำเสมอและในระยะเวลาที่เหมาะสม บรรษัทข้ามชาติจะต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อมูลพื้นฐาน เช่น ชื่อของบรรษัท สถานที่ตั้งและโครงสร้างของบรรษัท ทั้งของบรรษัทแม่และบริษัทลูกในเครือรวมไปถึงชื่อบริษัท ที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ สัดส่วนในการถือหุ้น

เปอร์เซ็นต์ความเชื่อมโยง โดยตรงหรือ โดยอ้อมกับบริษัทลูก รวมทั้งการถือหุ้น ใจไว้หรือถือหุ้นของ กันและกันของบริษัทในเครือของบริษัทเดียวกัน

4. การจ้างงานและแรงงานสัมพันธ์

ภายใต้กรอบของการ บังคับใช้กฎหมายกฎระเบียบ แรงงานสัมพันธ์และวิธีการจ้างงาน บริษัทข้ามชาติ เคารพสิทธิของแรงงานในการมีตัวแทน โดยสหภาพแรงงาน รวมทั้งตัวแทนใน รูปแบบอื่นและเคารพสิทธิในการเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองอย่างสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะเป็นการ เจรจาต่อรองระหว่างบุคคลหรือกับสมาคมนายจ้าง โดยมีจุดประสงค์ที่จะบรรลุข้อตกลงในเรื่อง สภาพการจ้างงาน

5. สิ่งแวดล้อม

ภายใต้กรอบของกฎหมาย กฎระเบียบและการบริหารประเทศที่บริษัทข้ามชาติเข้าไปทำ ธุรกิจและ โดยคำนึงถึงข้อตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง หลักการ จุดประสงค์และมาตรฐาน ต่าง ๆ บริษัทข้ามชาติควรจะต้องพิจารณาถึงความจำเป็นที่จะต้องพิทักษ์สิ่งแวดล้อม สุขภาพและ อนามัยของสาธารณชน ซึ่งโดยทั่วไปควรจะต้องทำกิจกรรมด้านธุรกิจในลักษณะที่ช่วยให้บรรลุ เป้าหมายที่กว้างไกลกว่านั้นคือช่วยให้เกิดการพัฒนายั่งยืน

6. การต่อต้านสินบน (ปลอดจากการคอร์รัปชัน)

บริษัทข้ามชาติไม่ควรเสนอ สัญญา หรือเรียกรับสินบน ทั้งทางตรงและทั้งอ้อม หรือข้อ ได้เปรียบใด ๆ ที่ไม่มีสิทธิจะได้เพื่อรักษาความได้เปรียบทางธุรกิจหรือข้อ ได้เปรียบที่ไม่สมควร บริษัทข้ามชาติไม่ควรถูกร้องขอหรือถูกคาดหวังว่าจะให้สินบนรวมทั้งข้อ ได้เปรียบใด ๆ ที่ไม่มี สิทธิจะได้

7. สิทธิประโยชน์ของผู้บริโภค

เมื่อต้องดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้บริโภคบริษัทข้ามชาติควรจะต้องดำเนินการ ตามวิธีปฏิบัติที่ดีและเป็นธรรมทางธุรกิจ ทางการตลาดและในการโฆษณา อีกทั้งยังควรดำเนินการ ตามขั้นตอนอย่างสมเหตุสมผล เพื่อให้แน่ใจว่า สินค้าและบริการของบริษัทข้ามชาตินั้น มีคุณภาพ และมีความปลอดภัยต่อผู้บริโภค

8. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ดำเนินการเพื่อให้แน่ใจได้ว่า กิจกรรมต่างๆของบรรษัท สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศเจ้าบ้าน และหากเหมาะสม ก็ควรจะต้องช่วยพัฒนาขีดความสามารถในเชิงนวัตกรรมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติของประเทศเจ้าบ้าน ในระหว่างการดำเนินธุรกิจการค้า บรรษัทข้ามชาติควรจะต้องปรับใช้วิธีการที่เอื้ออำนวยให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีและความรู้ อย่างรวดเร็วและต้องให้ความสำคัญคุ้มครองต่อสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาด้วย

9. การแข่งขัน (ปราศจากการผูกขาด)

ภายใต้ กรอบของการบังคับใช้ กฎหมายและกฎระเบียบของรัฐบรรษัทข้ามชาติที่ดำเนินธุรกิจในการแข่งขัน ควรจะไม่ทำข้อตกลงใด ๆ หรือดำเนินการตามข้อตกลงใด ๆ ที่เป็นการต่อต้านการแข่งขัน โดยร่วมมือกันบรรษัทข้ามชาติด้วยกันหรือบริษัทอื่น ๆ ดำเนินธุรกิจการค้าและกิจกรรมทางธุรกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมายส่งเสริมการแข่งขัน (กฎหมายต่อต้านการผูกขาด) โดยคำนึงถึงเขตอำนาจของการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งปล่อยให้เกิดการผูกขาด ซึ่งเป็นผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจ

10. การจ่ายภาษี

การคำนวณและการชำระภาษีอย่างถูกต้องมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบรรษัทข้ามชาติจะต้องช่วยในด้านการเงินการคลังของภาครัฐในประเทศเจ้าบ้าน โดยชำระภาษีตรงตามกำหนดตามภาระของบรรษัทข้ามชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรษัทข้ามชาติควรจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่ว่าด้วยเรื่องภาษีอากรในทุกประเทศที่เข้าไปดำเนินธุรกิจ และยังคงควรพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างครบถ้วนและตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและกฎระเบียบในเรื่องภาษี ทั้งนี้รวมถึงการปฏิบัติตามมาตรการต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่รัฐจำเป็นต้องใช้เช่น การให้ข้อมูลที่ถูกต้องและจำเป็นต่อการกำหนดอัตราภาษีที่ทางบรรษัทข้ามชาติจะต้องชำระ ในการประเมินชำระส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจการค้าของบรรษัทข้ามชาติ และการโอนรายได้ ไปยังบริษัทแม่และบริษัทอื่น ๆ โดยใช้หลักการประเมินแบบคอยก้ากับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบ

9. แนวคิด ISO 26000

เนื่องจากปัญหาวิกฤติด้านสิ่งแวดล้อมและแรงงานในทั่วโลก โดยเฉพาะปัญหาโลกร้อนที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงและเห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้นทำให้ธุรกิจต้องเผชิญกับแรงกดดันที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นองค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization: ISO) จึงได้กำหนดมาตรฐานระหว่างประเทศว่าด้วยการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000 Social responsibility) ทั้งนี้เพื่อให้องค์กร บริษัท หน่วยงานและสถาบันทั่วโลก รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ได้เพิ่มความตระหนัก และสร้างความเข้าใจในเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งในปัจจุบันองค์กรนี้ประกาศใช้มาตรฐานนี้แล้วเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553 (สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอและกรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2553)

ความรับผิดชอบต่อสังคมกำลังเป็นประเด็นเกี่ยวเนื่องกับมาตรฐานโลก ISO ซึ่ง ISO 26000 ซึ่งเป็นมาตรฐานด้าน CSR โดยเฉพาะ มาตรฐานนี้ไม่ได้มาตรฐานบังคับแต่เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เพื่อแสดงตนเป็นพลเมืองดี กรอบมาตรฐาน ISO 26000 ได้กำหนดหลักการ และแนวปฏิบัติที่นำมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ และดำเนินการขององค์กร 7 ประการ (โสภณ พรโชคชัย, 2553) ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อ

วิสาหกิจควรมีความรับผิดชอบต่อผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยหลักการนี้วิสาหกิจควรยอมรับให้มีการตรวจสอบอย่างละเอียด รวมทั้งยอมรับต่อภาระหน้าที่ในการสนองตอบต่อการถูกตรวจสอบอย่างละเอียดนี้

การที่วิสาหกิจมีความรับผิดชอบต่อสังคมจะช่วยทำให้เกิดผลดีทั้งต่อวิสาหกิจและต่อสังคม ระดับของความรับผิดชอบต่อสังคม อาจมีการผันแปรไปตามขอบเขตและอำนาจหน้าที่ในการตอบสนอง ดังนั้นวิสาหกิจที่มีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ จึงควรระมัดระวังเป็นอย่างมากในการที่ตัดสินใจต่อเองใด ๆ รวมทั้งระมัดระวังในประเด็นที่อาจจะมองข้ามด้วย นอกจากนี้ความรับผิดชอบต่อสังคมยังครอบคลุมถึงการยอมรับเป็นผู้รับผิดชอบต่อสังคมในกรณีที่เกิดข้อผิดพลาดจากการทำงานขึ้น โดยมีการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดนั้น และดำเนินการปฏิบัติการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด ทั้งนี้อาจหมายรวมถึงการประกันทางวิชาชีพ

สรุปแล้ววิสาหกิจ ควรมีความรับผิดชอบต่อผลกระทบจากการตัดสินใจและการดำเนินการต่างๆ ของวิสาหกิจต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะผลกระทบด้านลบที่มีนัยสำคัญ และต่อการดำเนินการ เพื่อการป้องกันผลกระทบด้านลบที่ถูกละเลย หรือเกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก

2. ความโปร่งใส

วิสาหกิจควรมีความโปร่งใสในการตัดสินใจและการดำเนินการต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม วิสาหกิจควรมีการเปิดเผยอย่างชัดเจน ถูกต้อง และครบถ้วน รวมทั้งระดับในการชี้แจงที่มีการระบุถึงเหตุผลและมีความเพียงพอเกี่ยวกับนโยบายการตัดสินใจและการดำเนินการต่าง ๆ ที่วิสาหกิจรับผิดชอบ รวมทั้งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

โดยสรุปแล้ว วิสาหกิจควรมีความโปร่งใสที่เกี่ยวกับ

วัตถุประสงค์ ลักษณะ และสถานที่ตั้งของการดำเนินการต่างๆ ของวิสาหกิจ

คุณลักษณะของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่กำกับดูแลวิสาหกิจ

ลักษณะของการตัดสินใจของการนำไปใช้ และการทบทวน รวมทั้งการกำหนดบทบาท ความรับผิดชอบ การตรวจสอบได้และอำนาจหน้าที่ในวิสาหกิจ

มาตรฐานต่าง ๆ และเกณฑ์กำหนดซึ่งวิสาหกิจใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม

ผลการดำเนินงานที่มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นต่าง ๆ ที่มีนัยสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคม

แหล่งที่มาของเงินทุน จำนวนและการนำไปใช้

ผลกระทบที่ทราบและมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจและการดำเนินงานต่าง ๆ ของวิสาหกิจ ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งต่อสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งเกณฑ์และขั้นตอนการดำเนินงานที่ใช้ในการชี้แจง การคัดเลือก และการสานสัมพันธ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านั้น

อย่างไรก็ตามความ โปร่งใสนี้ไม่ครอบคลุมถึงความลับทางธุรกิจสูตรส่วนผสมหรือสิ่งที่เป็นมูลค่ากิจการของวิสาหกิจ

3. การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

วิสาหกิจควรปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมของวิสาหกิจควรอยู่บนพื้นฐานของการมีค่านิยมที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความเท่าเทียมและความยุติธรรม ค่านิยมรวมเหล่านี้ยังหมายรวมถึงข้อกังวลสำหรับคน สัตว์และสิ่งแวดล้อมและความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจหรือการดำเนินการต่าง ๆ ของวิสาหกิจต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

วิสาหกิจควรมีการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมอย่างจริงจัง โดย

การชี้บ่งและการกำหนดค่านิยมและหลักการต่าง ๆ ของวิสาหกิจ

การจัดทำและดำเนินการตามโครงสร้าง การบริหารที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมภายในวิสาหกิจ รวมทั้งในกระบวนการตัดสินใจและการมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ

การชี้บ่ง การปรับ และการประยุกต์ใช้มาตรฐานการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม อย่างเหมาะสมเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและกิจกรรมของวิสาหกิจ

4. การเคารพต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย

โดยหลักการคือ วิสาหกิจควรเคารพ พิจารณาและตอบสนองต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียของวิสาหกิจ ถึงแม้ว่าวัตถุประสงค์ของวิสาหกิจอาจจะมีข้อจำกัดเพียงทำเพื่อตอบสนองผลประโยชน์ของเจ้าของสมาชิก ลูกค้า หรือสมาคมที่วิสาหกิจสังกัด อย่างไรก็ตาม สิทธิการเรียกร้องและผลประโยชน์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ควรได้รับการพิจารณาด้วย เนื่องจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างถือว่าเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของวิสาหกิจ

วิสาหกิจควรดำเนินการ

ชี้บ่งผู้มีส่วนได้เสียของวิสาหกิจ

ให้ความสำคัญและระมัดระวังเกี่ยวกับผลประโยชน์ รวมทั้งสิทธิทางกฎหมายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตอบสนองต่อข้อกังวลต่าง ๆ ที่ได้แสดงไว้

ให้ความสำคัญว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่มสามารถมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญกับการดำเนินการต่าง ๆ ของวิสาหกิจ

ประเมินและพิจารณาถึงการสร้างความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อการติดต่อ การสานสัมพันธ์และการมีอิทธิพลกับวิสาหกิจ

คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการคาดหวังของสังคมที่กว้าง ขวางออกไป และการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมถึงลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับวิสาหกิจ

พิจารณามุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อาจได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจ หรือจากกิจกรรมของวิสาหกิจ ถึงแม้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้จะไม่มีบทบาทอย่างเป็นทางการในการกำกับดูแลวิสาหกิจหรือไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์เหล่านี้ก็ตาม

5. การเคารพต่อหลักนิติธรรม

โดยนัยนี้วิสาหกิจควรยอมรับว่าการปฏิบัติตามหลักนิติธรรมเป็นสิ่งที่บังคับให้ต้องทำ หลักนิติธรรม ถือว่ากฎหมายเป็นสิ่งสูงสุด ซึ่งเป็นแนวคิดที่ไม่มีบุคคล หรือวิสาหกิจใดที่อยู่เหนือกฎหมายได้และรัฐบาลต้องเคารพกฎหมายเช่นเดียวกัน หลักนิติธรรมจะแตกต่างจากการใช้อำนาจอำเภอใจ

หลักนิติธรรมโดยทั่วไปจะเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีการเผยแพร่ต่อสาธารณชน และมีการนำไปบังคับใช้อย่างเท่าเทียมกันและอย่างยุติธรรมตามขั้นตอน การดำเนินการที่กำหนดไว้ในบริบทของความรับผิดชอบต่อสังคม การเคารพต่อหลักนิติธรรม หมายถึง วิสาหกิจต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่วิสาหกิจเกี่ยวข้องทั้งหมดซึ่งก็หมายความว่าวิสาหกิจควรระมัดระวังต่อกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการแจ้งให้ทุกคน ที่เกี่ยวข้อง ในวิสาหกิจได้รับทราบถึงความรับผิดชอบในการเฝ้าติดตามและมีการดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ ที่กำหนด

วิสาหกิจควรดำเนินการ

ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายทั้งหมดที่ครอบคลุมถึงการดำเนินการของวิสาหกิจ ถึงแม้ว่ากฎหมาย และข้อกำหนดต่าง ๆ เหล่านี้จะไม่มีการบังคับใช้อย่างเหมาะสมก็ตาม

มั่นใจในหน่วยงานที่วิสาหกิจมีความสัมพันธ์มีการดำเนินการต่าง ๆ ตามกรอบของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ติดตามเพื่อให้รับทราบถึงข้อกฎหมายที่ต้องรับผิดชอบทั้งหมด

ทบทวนถึงการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่วิสาหกิจเกี่ยวข้องตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

6. การเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางสากล

วิสาหกิจควรเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากล ในขณะที่ยังคงยึดมั่นกับหลักการของการเคารพต่อหลักนิติธรรม โดย

ในสถานการณ์ที่กฎหมาย หรือการดำเนินการตามกฎหมายยังไม่พอเพียงสำหรับการปกป้องสิ่งแวดล้อม หรือสังคมได้ วิสาหกิจควรผลักดันให้เกิดการเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากลเป็นอย่างน้อย

ในประเทศที่พบว่ากฎหมายหรือการดำเนินการตามกฎหมายขัดแย้งกันกับการปฏิบัติตามแนวทางของสากล วิสาหกิจควรผลักดันเพื่อให้เกิดการเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากลให้กว้างขวางที่สุดเท่าที่จะทำได้

ในสถานการณ์ที่กฎหมาย หรือการดำเนินการตามกฎหมายมีความขัดแย้งกันกับการปฏิบัติตามแนวทางของสากล และหากไม่ได้ปฏิบัติตามการปฏิบัติตามแนวทางของสากลเหล่านี้แล้วจะส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรง วิสาหกิจควรทบทวนลักษณะของความสัมพันธ์ และกิจกรรมต่าง ๆ ในกรอบของกฎหมายนั้นเท่าที่จะทำได้และอย่างเหมาะสม

วิสาหกิจควรพิจารณาถึงโอกาสและช่องทางต่าง ๆ ในกฎหมายเพื่อชักชวนวิสาหกิจและหน่วยงานที่กำกับดูแล ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการขจัดปัญหาข้อขัดแย้งใด ๆ

วิสาหกิจควรหลีกเลี่ยงการร่วมการกระทำผิดกับวิสาหกิจอื่นในการดำเนินการต่าง ๆ ที่ไม่เป็นไปตามการปฏิบัติ ตามแนวทางของสากล

7. การเคารพต่อสิทธิมนุษยชน

วิสาหกิจควรเคารพต่อสิทธิมนุษยชน และให้การยอมรับถึงความสำคัญและความเป็นสากลของสิทธิมนุษยชน โดยวิสาหกิจควรดำเนินการ

เคารพและส่งเสริมสิทธิต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

เคารพต่อความเป็นสากลของสิทธิต่าง ๆ เหล่านี้ว่าสามารถนำไปปรับใช้ได้ ทุกประเทศ ทุกวัฒนธรรมและทุกสถานการณ์

ในสถานการณ์ที่สิทธิมนุษยชนไม่ได้รับการปกป้อง วิสาหกิจควรดำเนินการให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชน และหลีกเลี่ยงการได้มาซึ่งผลประโยชน์จากสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนี้

ในสถานการณ์ที่กฎหมาย หรือการบังคับใช้กฎหมาย ยังไม่มีความเหมาะสมต่อการปกป้องสิทธิมนุษยชน ขอให้ยึดถือหลักการของการเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางสากล

สรุปแล้วความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรรวมถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม ในการดำเนินธุรกิจตามหลักกฎหมายและศีลธรรมด้วยความสมัครใจและมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไป

แนวคิดภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

บุญทัน ดอกไรสง (2535) ได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง

- 1.1 ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ
- 1.2 เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ
- 1.3 ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่มและนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

กวี วงศ์พูน (2535) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่มเปรียบเสมือนแก่นของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากันไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่อุบัติการณ์ปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย
3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือก หรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปได้โดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐานและสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้
4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง คือ สามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด

5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องกับโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536, หน้า 8) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพล และบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถนำทิศทางผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดมุ่งหมายตามที่ตั้งใจไว้ได้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางของผู้ติดตามให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ธีระ รุญเจริญ (2554) ได้นิยามผู้นำไว้ว่า บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและสามารถจูงใจ ชักนำ มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น สามารถขจัดปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มบรรลุตามเป้าหมายอย่างดี

กล่าวสรุปได้ว่า ผู้นำ (Leader) คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำมีความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ ด้วยการจูงใจหรือใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นกระทำตามที่ต้องการ โดยสมัครใจเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ จะต้องมีความรู้ มีทักษะในการสื่อสาร มีบุคลิกภาพที่ดี มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์และมีภาวะผู้นำ

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นผู้ที่มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก พร้อมผลักดันให้ผู้อื่นเห็นพร้อมและสามารถทำไปพร้อม ๆ กัน ได้ อย่างซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม สามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาและให้การสนับสนุน ผลักดันบุคคลหรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

Trewatha and Newport (1982) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางการบริหาร หมายถึง กระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่ผู้นำพยายามใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อนำพฤติกรรมองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้ว ในทัศนะนี้กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีพลวัตหรือเปลี่ยนแปลงมากที่สุดปัจจัยหนึ่งขององค์การ เพราะเหตุว่าในบางครั้งความมีภาวะผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้ได้ผลผลิตสูงสุดและในทางตรงกันข้ามบางครั้งความขาดภาวะผู้นำก็เป็นตัวทำลายความแข็งแกร่งขององค์การและอาจมีผลต่อความอยู่รอดขององค์การ

Bovee (1993, p. 468) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้น และใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ กระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายและขั้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและวัฒนธรรมองค์การ

Daft (1994, p. 478) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของคนที่เป็นผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นเพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำก็แสดงว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ผู้นำกับผู้ตาม การโน้มน้าวหรืออิทธิพล และเป้าหมายขององค์การ

กล่าวสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีการยอมรับของสมาชิกในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎี 3 มิติของเรดดิน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536) เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบของผู้นำทางการบริหารทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีลักษณะความเป็นผู้นำและแบบของผู้นำอยู่ด้วยกันทั้งนั้นจะต่างกันก็เพียงแต่ว่าแบบของผู้นำแต่ละคน ไม่เหมือนกันและลักษณะความเป็นผู้นำมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจยึดมั่นแบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งตลอดไป แต่บางคนอาจจะเปลี่ยนแบบผู้นำไปตามเวลาสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

วิลเลียม เจ.เรดคิน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2536) พัฒนารูปแบบตามทฤษฎี 3 มิติ จาก การวิจัยที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio University) โดยมีสมมติฐานคล้ายกับแบบพฤติกรรมผู้นำ สถานการณ์ของ Fiedler บนพื้นฐานแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำของเรดคิน แบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ

1. มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ (Task orientation) เป็นพฤติกรรมมุ่งให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ปฏิบัติงานอย่างได้ผล โดยผู้นำริเริ่มจัดการและอำนวยความสะดวก

2. มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ (Relation orientation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ แสดงให้เห็นความเห็นอกเห็นใจ ใจกว้างใจ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness orientation)

ทฤษฎีนี้ได้รับการค้นคว้าโดยนักจิตวิทยา เพื่อหาหนทางบริหารงานให้ได้ผลมากที่สุด และได้พบว่าหลักสำคัญในการบริหารมีอยู่ 2 ประการ คือ

1. มุ่งแต่งงาน (Task to be done) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งแต่ผลงานเป็นประการสำคัญ โดยไม่ คำนึงถึงความรู้สึกในด้านจิตใจ

2. การบริหารงาน โดยให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ด้วย (Relationship with Other People) ความแตกต่างของผู้นำในการบริหาร ในการให้ความสำคัญต่องานกับการให้ ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์จึงมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจให้ความสำคัญต่องานอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ บางคนอาจจะให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์มากจนเกินไปจน ทำให้ไม่ค่อยได้ผลงาน สิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและตามทฤษฎีของ เรดคิน ได้แบ่งลักษณะภาวะ ผู้นำทางการบริหารงานออกเป็น 4 ลักษณะ

2.1 แบบผู้ผสมผสาน (Integrated) สูงทั้งงานและคน ได้อย่างผสมผสาน เป็นผู้ ที่สามารถที่จะอิงอำนาจหน้าที่ของตนไว้กับวัตถุประสงค์ นโยบาย ตลอดจนความมุ่งหมายหรืออุดม คติที่มีอยู่ เป็นผู้ที่พยายามจะรวบรวมผู้ปฏิบัติงานกับองค์การให้เข้ากัน ต้องการให้ลูกน้องเข้ามา ส่วนร่วมไม่แสดงความแตกต่างในเรื่องอำนาจหน้าที่มากนัก เป็นผู้ที่ชอบการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือมีการรับผิดชอบร่วมกัน สนใจในเทคนิคการจูงใจลูกน้อง

2.2 แบบมิตรสัมพันธ์ (Related) เป็นแบบที่เน้นให้ความสำคัญมากในด้านที่เกี่ยวข้องกับ คนแต่เน้นให้ความสำคัญน้อยในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานเชื่อว่าคนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุด จะต้อง มาก่อนเรื่องงาน จะเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคลเป็นสำคัญ เป็นคนแบบกันเองเจิบ ๆ ไม่เป็นที่

ลึงเกต ของใคร ชอบสนทนาวิสาสะ เห็นอกเห็นใจคน ยอมรับเห็นด้วยกับผู้ร่วมงาน มีอหยาศัยเป็นมิตร ชอบสร้างบรรยากาศของความอบอุ่น ปลอดภัย มั่นคงในหน่วยงาน

2.3 แบบผู้แยกตัว (Separated) ผู้นำแบบนี้ไม่เอาทั้งคนและงานเป็นแบบผู้ที่มีนิสัยระมัดระวังเป็นผู้ชอบเก็บตัว ไม่ชอบเป็นผู้กว้างขวาง จะให้ความสำคัญในด้านตัวคนและตัวงานในระดับต่ำ นักบริหารที่มีลักษณะเช่นนี้จะได้ผลงานน้อยครั้งที่จะให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ไม่คิดอ่านแบบสร้างสรรค์ ชอบขัดขวางผู้อื่น ชอบขัดแย้งกับผู้อื่นหรือทำให้งานยากขึ้น โดยไม่เข้าเรื่องมักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ค่อยร่วมมือกับใคร

2.4 แบบผู้เสียสละ (Dedicated) เน้นด้านงานสูงมาก ส่วนคนให้ความสำคัญต่ำจะมีลักษณะของการมุ่งที่จะเอาอะไรก็จะเอาให้ได้ เป็นคนที่ออกจะกล้าทำบางครั้งก็ถึงขั้นก้าวร้าวไปบ้าง มีความมั่นใจในตัวเองอยู่มาก ปกติเป็นชอบริเริ่มงาน มักจะกำหนดงานการให้ลูกน้อง งานจะต้องมาก่อนเรื่องอื่นเสมอ

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ คือ ทฤษฎีที่เน้นการหาคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำ เพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ ในการศึกษาภาวะผู้นำระยะแรก ๆ นักวิชาการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนตัว (Personal traits) ของผู้นำ โดยพยายามแยกแยะว่าคุณลักษณะใดบ้างที่ดำรงอยู่ในตัวผู้นำ ตัวอย่างคุณลักษณะที่มีการระบุกันมากกว่าเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำ คือ ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) มีคนบางคนเท่านั้นที่เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ บุคคลคนใดจะเป็นผู้นำในอนาคตได้หรือไม่ ได้ถูกกำหนดล่วงหน้าโดยธรรมชาติแล้ว การวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำจากผลงานวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1948 ได้มีการค้นพบจุดร่วมสำคัญ 7 ประการ ของคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังแห่งความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ

(พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552, หน้า 172)

Bass (1990) ระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการ คือ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานและคุณลักษณะทางสังคม ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical characteristics) ประกอบด้วย ความแข็งแรง (Activity, energy) รูปร่าง (Appearance grooming) ความสูง (Height) น้ำหนัก (Weight) ซึ่งกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน เช่น การมีส่วนสูง และน้ำหนักมากกว่าไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่า ความเป็นผู้นำจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลหรือไม่ แต่ก็มีองค์กรจำนวนมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างส่วนใหญ่ จะจำเป็นต่อการเชื่อฟังของผู้ตาม ซึ่งก็สามารถอธิบายได้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจ การบังคับหรือความกลัว

2. คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม (Social background) ประกอบด้วย การศึกษา (Education) สถานภาพทางสังคม (Social status) และการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม (Mobility) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ดี จะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานภาพทางสังคมของความเป็นผู้นำ บุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจ และสังคมต่ำแต่สามารถก้าวสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงกว่าได้ จะไปสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูงได้มากกว่าและในปัจจุบัน ผู้นำที่มีการศึกษาดีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ดีกว่า

3. คุณลักษณะด้านสติปัญญา และความสามารถ (Intelligence and ability) ซึ่ง Bass (1990) สรุปไว้ว่า ผู้นำที่มีความรู้ (Knowledge) มีดุลพินิจ (Judgment) มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี สิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ได้ในระดับหนึ่งว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้อยู่ ถึงแม้ว่าจะต้องศึกษาปัจจัยอื่น ๆ มาประกอบก็ตาม

4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) พบว่า แสดงความคิดเห็นว่า บุคลิกภาพ ประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) อดทนต่อความเครียด (Tolerance of stress) การควบคุมอารมณ์ได้ดี (Emotional control) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความตื่นตัว (Alertness) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Original, Originality) มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว (Extroversion) เป็นต้น แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพจะต้องนำมาศึกษาในเรื่องของความเป็นผู้นำ

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-related characteristic) ประกอบด้วย ความขยัน หมั่นเพียร (Drive to achieve) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Persistence

against obstacle) จะต้องมีความมุ่งมั่นสูง ริเริ่มงานใหม่ ๆ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้

6. คุณลักษณะทางสังคม (Social characteristics) ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลาย (Popularity) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) มีเสน่ห์ดึงดูด (Attractiveness) ความร่วมมือ (Cooperativeness) ชอบสังคม (Social participation) นักการทูต (Diplomacy)

5. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 - 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Blake and Mouton และ Douglas McGregor ได้แบ่งลักษณะผู้นำไว้ดังนี้

Kurt Lewin's Studies Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออิตตา (Autocratic leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงาน ไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเองและไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

3. ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez - faire leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้สรุปว่า ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นพฤติกรรมของผู้นำจะต้องมีทักษะทางการบริหารในการเลือกใช้ลักษณะของผู้นำแบบใด ย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมที่สามารถควบคุมบุคลากรและสถานการณ์ได้

Blake and Mouton's managerial Grid

Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 - 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน สรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียก รูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) Blake and Mouton ได้อธิบายรูปแบบของการบริหารแบบ ตาข่าย โดยแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

1. แบบมุ่งงาน (Task - oriented /authority compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้ออกแบบกำหนด แนวทางการปฏิบัติและออกคำสั่งให้ผู้นับตั้งบังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพ ของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

2. แบบมุ่งคนสูง (Country club management) แบบ 1, 9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษย สัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กรส่งเสริมให้ ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อม และงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้นับตั้งบังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อ ว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการ ควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความ สนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจ งานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมายและคงไว้ซึ่งสมาชิก ภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้นับตั้งบังคับบัญชาน้อยเพราะ ขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้นับตั้งบังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4. แบบทางสายกลาง (Middle of the road management) แบบ 5, 5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team management) แบบ 9, 9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ผู้วิจัยได้สรุปว่าผู้นำตามความคิดนี้จะวัดที่คุณภาพของคน และผลผลิตของงาน และพบว่าลักษณะผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด

McGregor's: Theory X and Theory Y

Douglas McGregor เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย (McGregor ,1960 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541)

ทฤษฎี X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากได้เงินอยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลาและต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

ทฤษฎี Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์และมีศักยภาพในตนเอง

ผู้วิจัยได้สรุปว่า ผู้นำต้องเข้าใจความแตกต่างพื้นฐานของบุคคลสามารถวิเคราะห์ บุคลากรในองค์กร ให้มีความสำคัญกับบุคลากรทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจตรงตามที่ต้องการ เกิดความกระตือรือร้นให้บรรลุวัตถุประสงค์

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan studies) นำโดย Rensis Likert ในปี ค.ศ. 1966 ได้ใช้กลยุทธ์ในการศึกษาภาวะผู้นำ เขาได้ศึกษาภาวะผู้นำโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำและผู้ตาม กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยได้ระบุพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 แบบ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งคน (Employee - centered leader behavior) และผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน (Job - centered leader behavior) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (Lunenburg & Ornstein, 1996, pp. 128-129)

1. พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบนี้จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของพนักงาน
2. พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบนี้จะเน้นไปที่ผลผลิตเป็นสิ่งสำคัญ จึงให้ความสำคัญกับงาน และเทคนิคต่าง ๆ ในการผลิต เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยมองว่าพนักงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

6. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or contingency leadership theories)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่

1. แนวคิดทฤษฎี 3 - D Management Style เรดดิน (Reddin, 1970, p. 230 อ้างถึงใน เสรีศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536) เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงานและมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรดดินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล

และเรดรินยังแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

1.1 ผู้หนีทำ (Deserter) คือ ผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่และหนีกงาน แบบผู้แยกตัว (Separated) ผู้คุมกฎ (Bureaucrat) คือ ทำงานแบบเครื่องจักรไม่มีความคิดสร้างสรรค์ให้งานเสร็จไปวัน ๆ

1.2 ลักษณะผู้คุมงาน (Autocrat) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว แบบผู้เสียสละ (Dedicated) ผู้นำกุงาน (Benevolent Autocrat) คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น

1.3 ผู้เอาใจ (Missionary) คือ เห็นแก่สัมพันธภาพเสียสละทำคนเดียวจึงได้คุณภาพงานต่ำ แบบมิตรสัมพันธ์ (Related) ผู้สอนแนะ (Developer) คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น

1.4 ผู้ยอมความ (Compromiser) คือ ผู้ประนีประนอมทุก ๆ เรื่อง แบบผู้ผสมผสาน (Integrated) ผู้นำทีม (Executive) คือ ต้องมีผลงานดีเลิศและสัมพันธภาพที่ดีด้วย

เรดลิน (เสริสคี้ วิศวลาภรณ์, 2536) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุสถานการณ์มี 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาองค์การ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาและเรดลินได้เสนอแนะว่าองค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยี องค์การ และคน ดังนั้นในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้วิจารณ์ญาณพิจารณาว่าจะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. แนวคิดทฤษฎี Life – cycle theories hersey and blanchard ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต (Hersey and Blanchard อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537) โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดลินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮร์เซย์และบลันชาร์ด ประกอบด้วย ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆหรือพฤติกรรมด้านงาน ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตามเฮร์เซย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

2.1 ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลทุกอย่างอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

2.2 ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น โดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางและต้องคอยสั่งงาน โดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

2.3 ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

2.4 ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

ผู้วิจัยได้สรุปภาวะผู้นำตามแนวคิดของเฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด แสดงถึงความสัมพันธ์ภาวะผู้นำกับผู้ตามขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และ ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) จะเป็นลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. แบบจำลองความเป็นผู้นำของ Fiedler (Fiedler's contingency model of leadership effectiveness fiedler) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ (Fiedler, 1967 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541)

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญ ที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

3.2 โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3.3 อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือ ไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

7 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาที่มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์ (Burns) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power)

เบิร์นส์ (Burns) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership theory) เดิม เบิร์นส์ เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional leadership) โดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหาร

จะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่ง ที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันแต่ละองค์การมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้นับตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกัน โดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) คือการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุสิ่งของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลง ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงเน้นที่ทำให้การดำเนินการขององค์การในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Efficiency) บังเกิดผลดี (Excel) ผู้นำแบบนี้จึงมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหน้าที่ทางการบริหาร (Management functions) เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การจัดสรรงบประมาณ การติดตามควบคุม เป็นต้น ในการทำงานจึงไม่เน้นความสัมพันธ์ส่วนตัวนัก ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงมีความเป็นผู้บริหารจัดการ (Managers) มากกว่าพฤติกรรมความหมายของการเป็นผู้นำ (Leaders) ทั้งนี้เพราะแสดงพฤติกรรมในการบริหารจัดการ (Managing) มากกว่าการนำ (Leading) โดยมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นสำคัญอย่างไรก็ตามผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถปรับให้มีประสิทธิผล (Effective) เพิ่มขึ้นได้ โดยทำให้ความคาดหวังในงานมีความชัดเจนมากขึ้นพร้อมกับยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือผู้ตามให้เกิดความมั่นใจตนเอง นอกจากนี้การช่วยตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ตามจะทำให้ผลงานและขวัญกำลังใจของผู้ตามสูงขึ้นด้วย หรือกล่าวโดยสรุปอีกนัยหนึ่งก็คือ เพิ่มความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมากขึ้นนั่นเอง

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino Effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรรีจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ปี ค.ศ. 1985 เบสส์ (Bass) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของเบิร์นส์ ซึ่งเบสส์ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายและความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น
2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร
3. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership) ตามแนวคิดของเบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำ

สามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงคล้อยใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)
2. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration)
3. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ แบบสตีฟได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward)
2. การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (Management by exception)

การแยกผู้นำเชิงปฏิรูปและผู้นำเชิงเป้าหมาย แยกที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยึดติดกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและพยายามที่จะหาวิธีทางใหม่ในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ ในขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการคงสภาพของระบบการทำงานในปัจจุบันต่อไป เพื่อให้งานสำเร็จไปแบบวันต่อวัน มั่นคงและไม่เสี่ยง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass & Avolio, 1994: อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่

ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ (4Is) ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence: II) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดี ที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น มีคุณธรรมและจริยธรรม เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความซื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation: IM) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีแรงจูงใจภายในหรือมีแรงบันดาลใจ ทำงานเพื่องานด้วยความเพลิดเพลิน ด้วยใจรัก ด้วยความรู้สึกรักที่เห็นคุณค่าของงาน หรือเห็นว่างานนั้นมีความท้าทาย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจและมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นที่เล็งสอนและให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม

ข้อมูลอุสสาหกรรมจังหวัดชลบุรี

1. ข้อมูลทั่วไป

ชลบุรีเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของประเทศไทยหรือริมฝั่งทะเลด้านตะวันออกของอ่าวไทย มีประวัติความเป็นมาค่อนข้างเก่าแก่อยู่ในราวสมัยทวารวดีหรือสมัยขอมนั่นเอง เขตจังหวัดชลบุรีมีเมืองที่เกิดขึ้นในสมัยนั้น 3 เมืองด้วยกัน คือ เมืองพญาเร่ ในเขตอำเภอบ่อทอง เมืองพระรถในเขตอำเภอนันทนิคม และเมืองศรีพโลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี เมือง 3 เมืองนี้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน คือ เมืองพญาเร่ติดต่อกับเมืองพระรถโดยคลองหลวงปัจจุบันคลองยังอยู่และเป็นคลองสายที่สำคัญและยาวที่สุดของจังหวัดชลบุรีการทำนาในอำเภอนันทนิคม และอำเภอบานทองอาศัยน้ำจากคลองนี้ ซึ่งมีแควหลายแคว แควใหญ่ที่สุด คือ แควที่เกิดจากทิวเขาป่าแดงไหลผ่านตลาดอมพูนและเมืองพระรถติดต่อกับเมืองศรีพโลทางถนน (ปัจจุบันแควถนนยังมีอยู่) จากการสันนิษฐานโดยอาศัยหลักฐานทางโบราณสถานและลักษณะทางภูมิศาสตร์ประกอบกัน เมืองโบราณทั้งสามเมืองนี้น่าจะเกิดขึ้นก่อนหลังกันไม่นานนักกล่าวคือ เมืองพญาเร่เกิดขึ้นก่อน จากนั้นเมืองพระรถเกิดขึ้นในระยะต่อมา จากนั้นเมืองศรีพโล ก็เกิดขึ้นตามมาและต่อมาก็กลายเป็นจังหวัดชลบุรีซึ่งมีอาณาเขตของเมืองโบราณทั้งสามรวมกันเป็นพื้นที่ของจังหวัดชลบุรีในปัจจุบัน

ขนาดและที่ตั้ง

จังหวัดชลบุรีตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของประเทศไทยหรือริมฝั่งทะเลด้านตะวันออกของอ่าวไทย มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอบางปะกง อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอบ้านฉาง อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอสนามชัยเขต กิ่งอำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ทิศตะวันตก ติดกับอ่าวไทยเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของประเทศไทย ริมฝั่ง

ทะเล

เขตการปกครอง



ภาพที่ 1 แผนที่ตั้งจังหวัดชลบุรี

จังหวัดชลบุรีแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 11 อำเภอ 92 ตำบล 687 หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลเมือง 8 แห่ง เทศบาลตำบล 29 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 60 แห่ง และมีรูปแบบการปกครองพิเศษ 1 แห่ง คือ เมืองพัทยา แยกจากการปกครองของอำเภอบางละมุง เนื่องจากเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับนานาชาติซึ่งมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว

อำเภอทั้ง 11 ของจังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ้านบึง อำเภอศรีราชา อำเภอเกาะจันทร์ อำเภอบ่อทอง อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ และอำเภอเกาะสีชัง

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของจังหวัดชลบุรี มีทั้งพื้นที่ที่เป็นภูเขา พื้นที่ราบลุ่มและที่ราบติดชายฝั่งทะเล รวมทั้งเกาะน้อยใหญ่อีกมากมาย ลักษณะภูมิประเทศแบ่งออกได้ ดังนี้

1. พื้นที่ส่วนที่เป็นภูเขา จะอยู่เกือบกึ่งกลางของจังหวัดเป็นแนวยาวจากทิศตะวันตกเฉียงเหนือไปยังตะวันออกเฉียงใต้ โดยเขตที่มีความสูงจากระดับน้ำทะเลตั้งแต่ 200 เมตรขึ้นไป จะอยู่ด้านตะวันออกของจังหวัด ซึ่งอยู่ในเขตอำเภอบ่อทองและอำเภอหนองใหญ่ ในด้านที่ติดกับจังหวัดฉะเชิงเทราและจันทบุรี

2. ส่วนที่เป็นที่ราบลุ่ม จะอยู่ตอนบนของจังหวัดในเขตอำเภอพานทองอำเภอนันทนิคม และแนวกึ่งกลางของด้านตะวันตก

3. ส่วนที่ติดกับทะเล อยู่ทางด้านทิศตะวันตกตั้งแต่อำเภอเมืองจนถึงอำเภอสัตหีบ ซึ่งมีความยาวประมาณ 160 กิโลเมตร ประกอบด้วยที่ราบตามชายฝั่งทะเลที่มีภูเขาเล็ก ๆ สลับอยู่บางตอน ชายฝั่งทะเลบางแห่งมีลักษณะเว้าแหว่งและเป็นกลุ่มต้ำน้ำทะเลท่วมถึง มีป่าชายเลนหรือโกงกางขึ้นตั้งแต่ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ถัดลงไปเป็นอำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุงและอำเภอสัตหีบ มีหาดทรายสวยงามหลายแห่ง ซึ่งถูกพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัด

4. ส่วนที่เป็นเกาะ อยู่ห่างจากชายฝั่งทะเลออกไปประมาณ 10 กิโลเมตร ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่ที่เป็นเกาะเล็กและเกาะใหญ่ประมาณ 46 เกาะเกาะที่สำคัญที่สุดคือเกาะสีชังและมีฐานะเป็นอำเภอ นอกจากนี้ยังมีเกาะแสมสารเกาะล้าน เกาะครก เกาะสากและเกาะไผ่ เป็นที่เหมาะสมแก่การท่องเที่ยวและพักผ่อน

ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดชลบุรีมีลักษณะอากาศแบบมรสุมเขตร้อน (Tropical Climate) โดยได้รับอิทธิพลจากทั้งลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ ในช่วงเดือนสิงหาคม-ตุลาคม และได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือระหว่างเดือนพฤศจิกายน-กุมภาพันธ์ ส่งผลให้จังหวัดชลบุรีมีฤดูกาลแตกต่างกันอย่างชัดเจน 3 ฤดูได้แก่

ฤดูร้อน เดือนมีนาคม - พฤษภาคม อากาศค่อนข้างอบอ้าว แต่ไม่ถึงกับร้อนจัด

ฤดูฝน เดือนสิงหาคม - ตุลาคม มีฝนตกกระจายทั่วไป มักตกหนักในเขตป่าและ

ภูเขา

ฤดูหนาว เดือนพฤศจิกายน - กุมภาพันธ์อากาศไม่หนาวจัด เย็นสบาย ท้องฟ้าสดใสปลอดโปร่งและมีแดดตลอดวันเป็นช่วงเวลาซึ่งชายหาดจะก็กักไปด้วยนักท่องเที่ยว

ส่วนภาคเกษตรในฤดูนี้เป็นเวลาที่ค่อนข้างแล้ง เพราะฝนทิ้งช่วงหลายเดือน

ข้อมูลประชากร

จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 1,338,656 คน เป็นชาย 656,537 คน (คิดเป็นร้อยละ 49 ของประชากรทั้งหมด) และหญิง 682,119 คน (คิดเป็นร้อยละ 51 ของประชากรทั้งหมด) มีครัวเรือนทั้งสิ้น 706,277 ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ย 302 คนต่อตารางกิโลเมตร

2.3.2 ข้อมูลเศรษฐกิจ

ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดชลบุรี

ปี 2553 จังหวัดชลบุรีมีผลิตภัณฑ์มวลรวม 532,965 ล้านบาท แบ่งเป็นภาคเกษตรกรรม ประกอบด้วยสาขาเกษตรกรรม การล่าสัตว์และการป่าไม้ 22,183 ล้านบาท สาขาประมง 1,068 ล้านบาท นอกภาคเกษตรกรรม 510,713 ล้านบาท ประกอบด้วย สาขาพาหนะเมืองแร่และย่อยหิน 2,591 ล้านบาท สาขาอุตสาหกรรม (การผลิต) 305,605 ล้านบาท สาขาการไฟฟ้า ก๊าซ การประปา 35,397 ล้านบาท สาขาการก่อสร้าง 12,761 ล้านบาท สาขาการค้าส่ง ค้าปลีกฯ 38,043 ล้านบาท สาขาการโรงแรมและภัตตาคาร 23,904 ล้านบาท สาขาการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม 55,546 ล้านบาท สาขาตัวกลางทางการเงิน 8,411 ล้านบาท สาขาบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ฯ 6,912 ล้านบาท สาขาการบริหารราชการฯ 8,405 ล้านบาท สาขาการศึกษา 6,912 ล้านบาท สาขาบริการด้านสุขภาพฯ 4,447 ล้านบาท สาขาให้บริการชุมชน สังคม และบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ 1,882 ล้านบาท และสาขาลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล 202 ล้านบาท อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ร้อยละ 12 ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อหัว จำนวน 441,062 บาท เป็นลำดับที่ 5 ของประเทศ รองจากจังหวัดระยองสมุทรสาคร สมุทรปราการ และพระนครศรีอยุธยา อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจเฉลี่ยร้อยละ 12

และจะเห็นได้ว่าชลบุรีมีการเติบโตอยู่ทุกๆปี ดูได้ ตารางที่ 2-1 เมื่อดูผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดชลบุรีในปี 2556 มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.37 เมื่อเทียบกับปี 2555 ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อหัว 457,845 โดยมีผลิตภัณฑ์มวลรวม ณ ราคาประจำปี 737,077 ล้านบาท ซึ่งสาขาที่มีมูลค่าการผลิตสูงสุด คือ สาขาอุตสาหกรรม 384,945 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 84.08 ของสาขาการผลิตทั้งหมด

ตารางที่ 2-1 ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดชลบุรี ณ ราคาประจำปี

หน่วย : ล้านบาท

สาขา	2552	2553	2554	2555	2556
ภาคเกษตร	14,424	17,785	21,218	17,660	19,017
เกษตรกรรมการล่าสัตว์และการป่าไม้	13,476	16,809	20,126	16,537	18,015
การประมง	948	977	1,091	1,123	1,001
ภาคนอกเกษตร	562,296	602,816	618,733	650,187	718,060
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	2,029	2,124	2,582	2,678	2,881
อุตสาหกรรม	334,656	352,735	353,510	355,322	384,945
การไฟฟ้าแก๊ส และการประปา	35,373	34,472	35,819	40,590	54,639
การก่อสร้าง	12,103	14,053	14,995	14,658	20,540
การขายส่งการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	55,038	65,047	66,572	72,562	74,646
โรงแรมและภัตตาคาร	16,169	18,127	20,942	23,272	29,138
การขนส่งสถานที่เก็บสินค้าและ การคมนาคม	40,817	43,607	43,029	49,731	53,850
ตัวกลางทางการเงิน	11,731	11,600	13,315	15,392	18,655
บริการด้านอสังหาริมทรัพย์การให้ เช่าและบริการทางธุรกิจ	19,531	22,168	27,474	28,918	27,733
การบริหารราชการและการป้องกัน ประเทศรวมทั้งการประกันสังคม	21,657	24,258	24,786	28,988	32,040
ภาคบังคับ					

สาขา	2552	2553	2554	2555	2556
การศึกษา	5,704	5,708	6,491	7,566	7,974
การบริการด้านสุขภาพและสังคม	5,337	6,521	6,767	7,680	7,988
การให้บริการด้านชุมชนสังคมและ บริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	1,831	2,001	2,189	2,520	2,717
ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	320	395	261	309	313
ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP)	576,720	620,601	639,951	667,847	737,077
ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดต่อหัว (บาท)	384,663	399,362	406,865	419,533	457,845
จำนวนประชากร (1,000 คน)	1,499	1,554	1,573	1,592	1,610

ที่มา: (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

การอุตสาหกรรม

จังหวัดชลบุรี เป็นพื้นที่เป้าหมายโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ปี 2553 มีโรงงานอุตสาหกรรม จำนวนทั้งสิ้น 4,178 แห่ง แบ่งเป็นนอกนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 2,947 แห่งและในนิคม อุตสาหกรรม 5 แห่ง (นิคมอุตสาหกรรมราชชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง) และนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง) จำนวน 1,231 แห่งคนงานจำนวนทั้งสิ้น 349,264 เงินลงทุน จำนวนทั้งสิ้น 896,251 ล้านบาทอุตสาหกรรมที่มีการผลิตมากที่สุด 5 อันดับ ได้แก่

1. โรงงานที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์โลหะ เช่น การกลึงเจาะ คิว้าง กัด ไส เจียน ตัด พับ ม้วน โลหะ ขึ้นรูปผลิตภัณฑ์โลหะ
2. โรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับหิน กรวด ทราย หรือดิน สำหรับการก่อสร้าง
3. คัดแยกสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้วที่ไม่เป็นของเสียอันตราย
4. โรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์โลหะ เช่น การนำคอนกรีต คอนกรีตผสม การทำผลิตภัณฑ์การหิน
5. โรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับไม้ เช่น เลื่อยไส ซอย เซาะร่องทำวงกบประตู หน้าต่าง การทำไม้ การบด หรือย่อยไม้

แรงงาน

จังหวัดชลบุรี มีผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 738,803 คน แยกเป็น แรงงานในระบบประกันสังคม 616,453 คน และแรงงานต่างด้าว 122,350 คน

บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิพัฒน์ ยอดพฤติการและคณะ(2551) ได้กล่าวถึงการดำเนินงาน CSR ให้เป็นที่ยอมรับไม่ได้เกิดจากการที่องค์กรต้องดำเนินการในทุกเรื่อง แต่มาจากที่องค์กรต้องดำเนินการให้ถูกเรื่อง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดบนเงื่อนไขของทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ความสำคัญจึงอยู่ที่ความสามารถในการเลือกเรื่องที่สำคัญเพื่อดำเนินการ มากกว่าความสามารถที่จะดำเนินการในทุกเรื่อง โดยเน้นสาระสำคัญของสิ่งที่เลือกมาดำเนินการ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง การประเมินว่าประเด็นใดมีสาระสำคัญต่อการดำเนินการ ควรพิจารณาจากความเกี่ยวเนื่อง (Relevance) ที่มีผลต่อขีดความสามารถในการสร้างคุณค่าขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ผลกระทบที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้นซึ่งสามารถส่งผลให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ (Significance) และการให้ความสำคัญ (Prioritization) โดยองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องต่อประเด็นดังกล่าว

ธีรพร ทองชะ โชค และอาคม ใจแก้ว (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

1. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการเกิด ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ดังนั้นผู้นำทุกระดับควรปรับบทบาทของตนไปสู่ การเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานของบริษัทที่คำนึงถึงความ รับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทอย่างต่อเนื่อง ซึ่งดำเนินการโดยผู้นำควรเริ่มต้นจากการ ชี้นำกรอบของการดำเนินงานด้านความ รับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทและกำหนดเป็น กลยุทธ์การดำเนินการของบริษัท ตลอดจนควรมี การสร้างพันธมิตรผูกพันในการดำเนิน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทกับพนักงานในทุก ระดับ

2. ปัจจัยการกำกับดูแลกิจการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความ รับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทในอันดับที่สอง ดังนั้นบริษัทจึงควรรักษาและยกระดับ การกำกับดูแลกิจการในระดับที่เข้มงวดและเป็นไปตามมาตรฐานและข้อบ่งชี้ในการ ประเมินความสำเร็จของการดำเนินการกำกับดูแลกิจการตามที่ กสท.กำหนด ตลอดจนมาตรฐานสากลต่าง ๆ

3. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ รับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทในอันดับสุดท้าย บริษัทจดทะเบียนฯสามารถสนับสนุน ให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการดำเนินการตัดสินใจดำเนินการด้านความ รับผิดชอบต่อสังคมผ่านรูปแบบการสนทนาที่หลากหลาย ทั้งการสนทนาแบบแบบทางเดียว เช่น อินเทอร์เน็ต ข้อสรุปการประชุม ไปปพลิเคชัน วารสาร จดหมายข่าว รายงาน ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ควบคู่กับเปิด โอกาสให้มีการสนทนาแบบสอง ทาง เช่นการประชุมเชิงปฏิบัติการ คณะที่ปรึกษา การประชุม โต๊ะกลม และขยาย ขอบเขตไปสู่การสนทนาแบบหลายวิธีเช่นการใช้พันธมิตรทางกลยุทธ์การเป็นตัวแทน คณะกรรมการ และโครงการชุมชน เป็นต้น

สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม (2556) ความรับผิดชอบต่อสังคม”เป็นแนวคิดที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจ ในปัจจุบัน ซึ่งมีหลักการโดยรวมว่า การดำเนินธุรกิจควรให้ความสำคัญ ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการสร้างการเติบโตของธุรกิจเพราะ การดำเนินธุรกิจในลักษณะนี้เชื่อว่าจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable development) ที่แท้จริงและด้วยเป้าหมายของการไปสู่ การพัฒนาอย่างยั่งยืนนี้เองทำให้เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมไม่ได้จำกัด อยู่เพียงเรื่องของการให้ความช่วยเหลือ การบริจาค หรือจิตอาสาเท่านั้น องค์กรต้องรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการกำกับดูแลกิจการที่ดีการประกอบ กิจการด้วยความเป็นธรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนการปฏิบัติต่อแรงงาน อย่างเป็นธรรม ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค การร่วมพัฒนาชุมชนและ สังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อมอีกด้วย

ปาณัท เงามาย และรุ่งนภา พิตรปรีชา (2555) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีชื่อเสียงของเอสซีจีตามความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า คุณสมบัตีย่อยด้านผู้นำขององค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับในสังคม มีความสำคัญต่อการสร้างและรักษาชื่อเสียงของเอสซีจีมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือ คุณสมบัตีย่อยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคต ใ่ว่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.16) คุณสมบัตีย่อย ด้านการมีการบริหารจัดการที่ดี (ค่าเฉลี่ย 4.12) และคุณสมบัตีย่อยด้านการมี

ทำงาน แบบมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.09) ตามลำดับ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ พบว่า กลุ่มพนักงาน ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความเป็นผู้นำมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมาคือกลุ่มลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.17) กลุ่มนักลงทุน (ค่าเฉลี่ย 4.16) และกลุ่มชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.90) ตามลำดับ

รพีพรรณ ฉัตรลิขิต (2556) ความรับผิดชอบต่อสังคมที่นำไปสู่การ ปฏิบัติขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การหรือทรัพยากรภายนอกองค์การเพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข เป็นอีกบทบาทหนึ่งที่ต้องการควรปฏิบัติต่อทุกส่วน ที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้น ๆ เช่น ลูกค้า พนักงาน ชุมชนและสังคม หน่วยงานภาครัฐ ผู้ลงทุน ข้อกำหนดตามกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ จึงมีความหมายไม่เพียง เฉพาะการมีความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรมขององค์การหาก แต่รวมถึงการเข้าไปเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย ทั้งพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ผู้ร่วมลงทุน ผู้ถือหุ้น ชุมชน และสังคม จนทำให้สังคมมีความเชื่อถือ ทั้งนี้ การดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง จริงจัง เพื่อสร้างจุดยืนที่ชัดเจนขององค์การ ทำให้ต้องดำเนินการ รับผิดชอบต่อสังคมขององค์การอย่างมี กลยุทธ์และสอดคล้องกับธุรกิจทั้งวิสัยทัศน์ ค่านิยม ของ องค์การ และเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ขององค์การ เช่น การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้ บริการและเป็นการสร้างพันธมิตรที่ดีกับคู่ค้า นับเป็นการสร้าง คุณค่าให้กับธุรกิจ ส่งผลต่อธุรกิจที่บริหารจัดการ ความรับ รับผิดชอบต่อสังคมขององค์การอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง โดยสร้างความแตกต่างที่โดดเด่น จนสามารถผูกพันกับสังคม ได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนั้นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ ธุรกิจสามารถประยุกต์ใช้กลยุทธ์ด้าน CSR ร่วมกับกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์การซึ่งนำไปสู่การ พัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป จนก่อให้เกิด ภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การอีกทั้งยังช่วยให้องค์การมีความ เจริญก้าวหน้าด้วยความมั่นคงและยั่งยืน

ปวพ ชลสรานนท์ และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2559) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ความ รับผิดชอบต่อสังคม และภาพลักษณ์องค์กรของพนักงาน บริษัท เวิร์คพอยท์ เอ็นเทอร์เทนเมนท์ จำกัด (มหาชน) : การวิเคราะห์เส้นทางพบว่า 1. ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างปัจจัยด้านภาวะ ผู้นำ เชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาพลักษณ์องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2. ภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพล ทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ความรับผิดชอบต่อ สังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาพลักษณ์
องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพล ทางอ้อมเชิงบวกอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติต่อภาพลักษณ์องค์กร โดยอ้อมผ่านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัย สำคัญ
ทางสถิติ

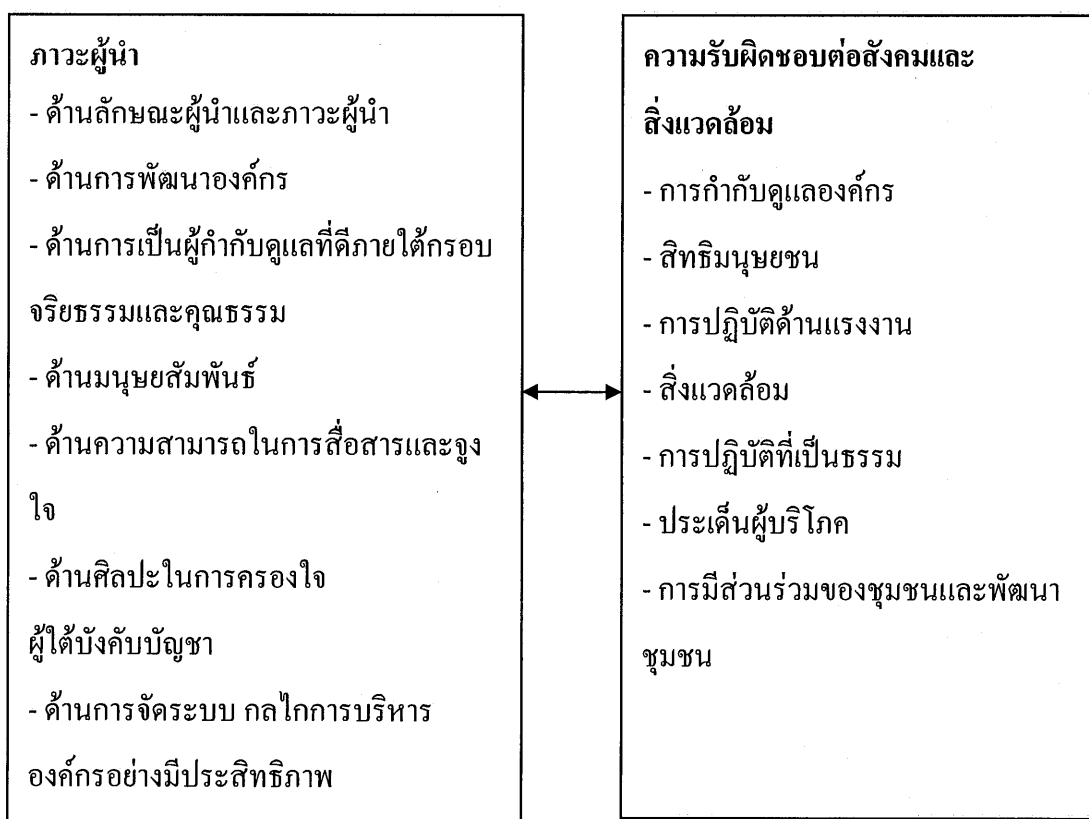
Odriozola, Martín and Luna (2015) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อ
สังคมด้าน แรงงานกับชื่อเสียงขององค์กร พบว่า การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อ อาท
การเปิดเผยข้อมูล อย่าง โปร่งใส การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การดูแลด้านสุขภาพและความ
ปลอดภัย การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ เป็นต้น ส่งผลเชิงบวกต่อชื่อเสียงขององค์กร

Perez (2015) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม
กับชื่อเสียงขององค์กร โดยการสังเคราะห์วรรณกรรม พบว่า ผลการศึกษาเชิง ประจักษ์แสดงให้เห็น
เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการเปิดเผยข้อมูลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้กับผู้มีส่วน
ได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ กับชื่อเสียงขององค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำเชิงปฏิรูปแนวคิดพฤติกรรม
ความเป็นผู้นำของ Bass เป็นแนวทางในการ สร้างเครื่องมือวัดระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อม เนื่องจากเป็นทฤษฎีความเหมาะสมในยุคของการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากปัญหาวิกฤติ
ด้านสิ่งแวดล้อมและแรงงานในทั่วโลก โดยเฉพาะปัญหา โลกร้อนที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรง
และเห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้นทำให้ธุรกิจต้องเผชิญกับแรงกดดันที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อ
สังคมมากขึ้นองค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for
Standardization: ISO) จึงได้กำหนดมาตรฐานระหว่างประเทศว่าด้วยการแสดงความรับผิดชอบต่อ
สังคม (ISO 26000 Social Responsibility) ทั้งนี้เพื่อให้องค์กร บริษัท หน่วยงานและสถาบันทั่วโลก
รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรได้เพิ่มความตระหนักและสร้างความเข้าใจในเรื่องของ
ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งในปัจจุบันองค์กรนี้ประกาศใช้มาตรฐานนี้แล้วเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน
พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นมาตรฐานด้าน CSR โดยเฉพาะ มาตรฐานนี้ไม่ได้มาตรฐานบังคับ แต่เป็นแนว
ทางการปฏิบัติ กรอบมาตรฐาน ISO 26000 ได้กำหนดหลักการ และแนวปฏิบัติที่นำมาใช้ใน
กระบวนการตัดสินใจและดำเนินการขององค์กร ดังนั้น บริษัทอุตสาหกรรมต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำ

เพื่อขับเคลื่อนในองค์กรเกิดความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม นำองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยจากเอกสาร และการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ CSR ของบริษัทอุตสาหกรรมที่อยู่ในนิคมจังหวัดชลบุรี เพื่อให้การดำเนินวิจัยมีความถูกต้องและสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัย โดยมีขั้นตอนการศึกษาดังนี้

1. ลักษณะประชากร
2. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง
3. การสร้างเครื่องมือวิจัย
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ
7. การทดสอบสมมติฐาน

ลักษณะประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้คือผู้รับผิดชอบงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ภายในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีจำนวน 5 แห่ง ซึ่งมีนิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง) และนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งจำแนกรายละเอียดในตารางที่ 3-1 จำนวนประชากร 1,231 บริษัท จากกลุ่มอุตสาหกรรมทั้งหมด 5 แห่ง

ตารางที่ 3-1 จำนวนตัวอย่างผู้รับผิดชอบงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ภายในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีจำนวน 5 แห่ง

ชื่อนิคม	จำนวนบริษัท	จำนวนตัวอย่าง
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี	820	100
นิคมอุตสาหกรรมเหมราช ชลบุรี	69	9
นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง	141	18
นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง)	79	10
นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	122	15
รวม	1231	152

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้โปรแกรม G power 3.1.9.2 โดยใช้สถิติทดสอบในส่ว Correlation Bivariate normal model ที่ค่า power = 0.95 ค่าอัลฟา = 0.05 และขนาดความสัมพันธ์ = 0.3

จากการคิดคำนวณจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 115 ผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามจำนวน 152 ชุด ให้กับผู้รับผิดชอบเรื่อง CSR ที่อยู่ในบริษัทอุตสาหกรรมที่อยู่ในนิคมจังหวัดชลบุรี 5 แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2560 ได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 121 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.61 ซึ่งมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่ได้จากการคำนวณ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จึงเท่ากับ 121 บริษัท

2. การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนประชากร

การสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากบริษัทภายในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยสร้างขึ้น 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมของธุรกิจภายในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี มีลักษณะแบบสอบถามมาตราอันดับ (Ordinal scale) 5 อันดับ คือ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีลักษณะแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Ordinal scale) 5 อันดับ คือ ดีมาก ดี ปานกลาง น้อย น้อยมาก

1. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข
2. ปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาไป พิจารณาความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำผลการพิจารณาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยกำหนดให้ คะแนนดังนี้

+1 เมื่อเห็นว่าตรงตามขอบข่ายเนื้อหาที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงตามขอบข่ายเนื้อหาที่ระบุไว้

-1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงตามขอบข่ายเนื้อหาที่ระบุไว้

3. นำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 บริษัทเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.95

4. ปรับปรุงและนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาอนุมัติก่อนแจกแบบสอบถาม

5. แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้เลือกระดับมาตรวัดตัวแปรด้วยมาตรไลเกอร์ต์ (Likert scale) ซึ่งเป็นการแบ่งระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ดีมาก	หมายถึง	กำหนดคะแนนเป็น 5
ดี	หมายถึง	กำหนดคะแนนเป็น 4
ปานกลาง	หมายถึง	กำหนดคะแนนเป็น 3
น้อย	หมายถึง	กำหนดคะแนนเป็น 2
น้อยมาก	หมายถึง	กำหนดคะแนนเป็น 1

เกณฑ์การประเมินค่าวัฏระดับการตัดสินใจมีอยู่ 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการของเบส (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551, หน้า 186) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	อยู่ในระดับ 5 (ดีมาก)
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	อยู่ในระดับ 4 (ดี)
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	อยู่ในระดับ 3 (ปานกลาง)
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	อยู่ในระดับ 2 (น้อย)
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	อยู่ในระดับ 1 (น้อยมาก)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสารในส่วนที่เป็นการค้นคว้าจากหนังสือ บทความต่าง ๆ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจเบื้องต้น

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการทำแบบสอบถามระดับ CSR ไปยังกลุ่มเป้าหมาย และเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างนั้น ๆ หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทุกฉบับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล แล้วจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประมวล โดยการ

2.1 ติดต่อขอหนังสือจากมหาลัยบูรพาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ติดต่อบริษัทกลุ่มตัวอย่างแต่ละนิคม นัดวัน เวลา เพื่อตอบแบบสอบถาม

2.3 เตรียมแบบสอบถาม และอธิบายให้บริษัทกลุ่มตัวอย่างเข้าใจในวัตถุประสงค์

2.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 5 มกราคม 2561 ถึง วันที่ 5 มีนาคม 2561

2561

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล แล้วจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติต่าง ๆ

การวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และความเรียบร้อยจากนั้นจึงนำมาจัดระเบียบข้อมูลเพื่อเตรียมการสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical package for the social science for windows) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ลงรหัส นำแบบสอบถามที่ตรวจแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้เพื่อทำประมวลผล

ข้อมูล จำนวน 121 ฉบับ

3. แปลงข้อมูลที่ได้ในแบบสอบถามเป็นรหัส (Code) แล้วบันทึกข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4. วิเคราะห์ค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการประมวลมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติเพื่อหาค่าตัวแปรที่ต้องการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล มีวิธีการดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของบริษัทกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมที่อยู่ในนิคมจังหวัดชลบุรี โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาสถิติ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำเสนอในรูปแบบตาราง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมที่อยู่ในนิคมจังหวัดชลบุรี โดยนำข้อมูลมาหาค่าสถิติ (t-Test) กลุ่มตัวอย่างเดียว นำเสนอในรูปแบบตาราง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1

H_0 : ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
อยู่ต่ำกว่าระดับดี

H_1 : ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
อยู่ระดับดี

สมมติฐานที่ 2

H_0 : ผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท
อุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

H_1 : ผู้นำมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท
อุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

สรุปสมมติฐาน

จะปฏิเสธ H_0 เมื่อระดับนัยสำคัญมีค่าน้อยกว่า 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล วิจัย เรื่อง “ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ เป็น 4 หัวข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามนิคมอุตสาหกรรม เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 1

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 2

ตอนที่ 4 ผลทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม นิคมอุตสาหกรรม เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้

ชื่อนิคม	จำนวน	ร้อยละ
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี	82	67.8
นิคมอุตสาหกรรมเหมราช ชลบุรี	6	5.0
นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง	14	11.6
นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง)	7	5.8
นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	12	9.9
รวม	121	100.0

จากตารางที่ 4-1 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครชลบุรี ร้อยละ 67.8 รองลงมานิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองร้อยละ 11.6 นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังร้อยละ 9.9 นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง) ร้อยละ 5.8 และนิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรีร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	78	64.5
หญิง	43	35.5
รวม	121	100.0

จากตารางที่ 4-2 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 64.5 และเพศหญิง ร้อยละ 35.5

ตารางที่ 4-3 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-30 ปี	34	28.1
31-40 ปี	80	66.1
41-50 ปี	7	5.8
รวม	121	100.0

จากตารางที่ 4-3 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 66.1 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปี ร้อยละ 28.1 และผู้ที่มีอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	15.7
ปริญญาตรี	85	70.2
ปริญญาโท	17	14.0
รวม	121	100.0

จากตารางที่ 4-4 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษاپริญญาตรี ร้อยละ 70.2 รองลงมาเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 15.7 และปริญญาโท ร้อยละ 14 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 1: ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อมของบริษัท ภายในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี**

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อม 7 เรื่อง

ความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม	จำนวน	\bar{X}	SD	การแปล ความหมาย
1. การกำกับดูแลองค์กร	121	4.15	.310	ดี
2. สิทธิมนุษยชน	121	4.01	.330	ดี
3. การปฏิบัติด้านแรงงาน	121	4.04	.405	ดี
4. สิ่งแวดล้อม	121	3.99	.361	ดี
5. การปฏิบัติที่เป็นธรรม	121	4.00	.359	ดี
6. ประเด็นผู้บริโภค	121	4.04	.277	ดี
7. การมีส่วนร่วมของชุมชนและ พัฒนาชุมชน	121	4.05	.307	ดี
รวม	121	4.04	0.335	ดี

จากตารางที่ 4-5 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การกำกับ
ดูแลองค์กร สิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน สิ่งแวดล้อม การปฏิบัติที่เป็นธรรม ประเด็น
ผู้บริโภค และการมีส่วนร่วมของชุมชนและพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 3.99 - \bar{X} 4.15$)

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อมในด้านการกำกับดูแลองค์กร

การกำกับดูแลองค์กร	จำนวน	\bar{X}	SD	การแปล ความหมาย
1. บริษัทมีความมุ่งมั่นด้านความ รับผิดชอบต่อสังคม	121	4.20	.600	ดี
2. บริษัทบริหารองค์กรด้วยความ โปร่งใสและตรวจสอบได้	121	4.28	.536	ดีมาก
3. บริษัทได้นำหลักการด้านความ รับผิดชอบต่อสังคมไปปฏิบัติ	121	4.17	.615	ดี
4. มีการใช้งบประมาณทรัพยากร ธรรมชาติ วัสดุคิบบและทรัพยากร บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	121	4.19	.596	ดี
5. มีการส่งเสริมบุคลากรต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม	121	4.02	.491	ดี
6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ พนักงานในกิจกรรมด้านความ รับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	121	4.02	.500	ดี
รวม	121	4.15	0.556	ดี

จากตารางที่ 4-6 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อม ในด้านการกำกับดูแลองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า บริษัทบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.28$) ส่วน
บริษัทมีความมุ่งมั่นด้านความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทได้นำหลักการด้านความรับผิดชอบต่อ
สังคมไปปฏิบัติ มีการใช้งบประมาณทรัพยากรธรรมชาติ วัสดุคิบบและทรัพยากรบุคคลอย่างมี
ประสิทธิภาพมีการส่งเสริมบุคลากรต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ
พนักงานในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.19 - \bar{X} = 4.19$)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อมในด้านสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชน	จำนวน	\bar{X}	SD	การแปล ความหมาย
1. มีการตรวจสอบและประเมินสถานะขององค์กร	121	4.00	.483	ดี
2. มีการแก้ไขปัญหาจากการเรียกร้องความเป็นธรรม	121	3.85	.572	ดี
3. ให้สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน	121	4.07	.602	ดี
4. ให้สิทธิ ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม	121	4.02	.683	ดี
5. สถานการณ์ที่มีความเสี่ยงเรื่องสิทธิมนุษยชน	121	4.04	.436	ดี
6. หลีกเลี่ยงการร่วมกระทำคามผิดในการ ละเมิดสิทธิมนุษยชน	121	4.06	.552	ดี
รวม	121	4.01	0.555	ดี

จากตารางที่ 4-7 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านสิทธิมนุษยชนภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการตรวจสอบและประเมินสถานะขององค์กร มีการแก้ไขปัญหาจากการเรียกร้องความเป็นธรรม ให้สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ให้สิทธิ ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม สถานการณ์ที่มีความเสี่ยงเรื่องสิทธิมนุษยชน และหลีกเลี่ยงการร่วมกระทำคามผิดในการ ละเมิดสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.85 - \bar{X} = 4.07$)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อมในด้านการปฏิบัติในด้านแรงงาน

การปฏิบัติในด้านแรงงาน	จำนวน	\bar{X}	SD	การแปล ความหมาย
1. การจ้างงานและความสัมพันธ์ ในการจ้างงาน	121	4.03	.515	ดี
2. สภาพการจ้างและการคุ้มครอง ทางสังคม	121	4.07	.685	ดี
3. มีการบริหารจัดการสถานเสวนา ทางสังคม	121	3.98	.577	ดี
4. มีการบริหารจัดการ สุขภาพ และ ความปลอดภัย ในการทำงาน	121	4.06	.636	ดี
5. การพัฒนาบุคลากรและการ ฝึกอบรมในสถานที่ปฏิบัติงาน	121	4.07	.519	ดี
รวม	121	4.04	0.586	ดี

จากตารางที่ 4-8 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อม ในด้านการปฏิบัติในด้านแรงงานภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน สภาพการจ้างและการคุ้มครองทางสังคม
การบริหารจัดการ สุขภาพและความปลอดภัย ในการทำงานและการพัฒนาบุคลากรและการ
ฝึกอบรมในสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.98 - \bar{X} = 4.07$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อมในด้านสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม	จำนวน	\bar{X}	SD	การแปล ความหมาย
1. มีการป้องกันมลพิษ	121	3.99	.508	ดี
2. มีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน	121	4.01	.540	ดี
3. การบรรเทา และการปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ	121	4.05	.603	ดี
4. มีการปกป้องและฟื้นฟูแหล่งที่ อยู่อาศัยตามธรรมชาติ	121	3.91	.645	ดี
รวม	121	3.99	0.574	ดี

จากตารางที่ 4-9 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อม ในด้านสิ่งแวดล้อมภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี
การป้องกันมลพิษ มีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน การบรรเทาและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
สภาพ ภูมิอากาศและมีการปกป้องและฟื้นฟูแหล่งที่อยู่อาศัยตามธรรมชาติอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.91 -$
 $\bar{X} = 4.05$)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อมในด้านการปฏิบัติที่เป็นธรรม

การปฏิบัติที่เป็นธรรม	จำนวน	\bar{X}	SD	การแปล ความหมาย
1. มีการต่อต้านการคอร์รัปชัน	121	3.91	.658	ดี
2. การแข่งขันอย่างเป็นธรรม	121	4.16	.563	ดี
3. การเคารพต่อสิทธิในทรัพย์สิน	121	4.05	.603	ดี
4. การมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่าง รับผิดชอบต่อ	121	3.93	.468	ดี
5. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อ สังคมให้กับหน่วยงาน ในห่วงโซ่ คุณค่าขององค์กร	121	3.93	.528	ดี
รวม	121	4.00	0.564	ดี

จากตารางที่ 4-10 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อม ในด้านการปฏิบัติที่เป็นธรรมภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า มีการต่อต้านการคอร์รัปชัน การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การเคารพต่อสิทธิในทรัพย์สิน การมี
ส่วนร่วมทางการเมืองอย่างรับผิดชอบต่อสังคมและส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมให้กับหน่วยงาน ใน
ห่วงโซ่คุณค่าขององค์กรอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.91 - \bar{X} = 4.16$)

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อม ในด้านประเด็นผู้บริโภครวม

ประเด็นผู้บริโภครวม	จำนวน	\bar{X}	SD	การแปล ความหมาย
1. ทำการตลาดที่เป็นธรรมชาติ เป็นจริงและไม่เบี่ยงเบน	121	4.13	.464	ดี
2. มีการปกป้องข้อมูลและความเป็นส่วนตัวของผู้บริโภค	121	3.96	.490	ดี
3. มีการคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค	121	4.09	.516	ดี
4. การบริโภคอย่างยั่งยืน	121	4.05	.480	ดี
5. การบริการ การสนับสนุนและการยุติข้อเรียกร้อง ข้อโต้แย้งแก่ผู้บริโภครวม	121	4.07	.655	ดี
6. การเข้าถึงบริการที่จำเป็น	121	4.04	.611	ดี
7. การให้ความรู้และการสร้างความตระหนักแก่ผู้บริโภครวม	121	3.98	.584	ดี
รวม	121	4.05	0.543	ดี

จากตารางที่ 4-11 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในด้านประเด็นผู้บริโภครวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทำการตลาดที่เป็นธรรมชาติ เป็นจริงและไม่เบี่ยงเบน มีการปกป้องข้อมูลและความเป็นส่วนตัวของผู้บริโภค มีการคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค การบริโภคอย่างยั่งยืน การบริการ การสนับสนุนและการยุติข้อเรียกร้อง ข้อโต้แย้งแก่ผู้บริโภครวม การเข้าถึงบริการที่จำเป็น การให้ความรู้และการสร้างความตระหนักแก่ผู้บริโภครวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 3.96 - \bar{X}= 4.13$)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อม ในด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและการพัฒนาชุมชน

การมีส่วนร่วมของชุมชนและการ พัฒนาชุมชน	จำนวน	\bar{X}	SD	การแปล ความหมาย
1. มีการบริหารจัดการหรือจัด กิจกรรมการมีส่วนร่วมของชุมชน	121	3.98	.483	ดี
2. มีการบริหารจัดการ การศึกษา และวัฒนธรรม	121	3.98	.491	ดี
3. มีการจัดกิจกรรมการสร้างงาน และการพัฒนาทักษะ	121	4.17	.573	ดี
4. มีการบริหารจัดการการพัฒนา และเข้าถึงเทคโนโลยี	121	4.01	.492	ดี
5. สร้างรายได้และส่งเสริม เศรษฐกิจชุมชน	121	4.13	.515	ดี
6. การลงทุนด้านสังคม	121	4.01	.599	ดี
รวม	121	4.05	0.526	ดี

จากตารางที่ 4-12 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อม ในการมีส่วนร่วมของชุมชนและการพัฒนาชุมชนภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 4.05$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการบริหารจัดการหรือจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของชุมชน มีการ
บริหารจัดการ การศึกษาและวัฒนธรรม มีการจัดกิจกรรมการสร้างงานและการพัฒนาทักษะ มีการ
บริหารจัดการการพัฒนาและเข้าถึงเทคโนโลยี สร้างรายได้และส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนและการ
ลงทุนด้านสังคม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 3.98$ - $\bar{X}= 4.17$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 2 : ภาวะผู้นำของบริษัทภายในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ ในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 7 ด้าน

ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	จำนวน	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย
1. ด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ	121	4.15	0.30	ดี
2. ด้านการพัฒนาองค์กร	121	4.06	0.31	ดี
3. ด้านการเป็นผู้กำกับดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม	121	4.05	0.33	ดี
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	121	4.09	0.35	ดี
5. ด้านความสามารถในการสื่อสารและจูงใจ	121	4.15	0.44	ดี
6. ด้านศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา	121	4.03	0.36	ดี
7. ด้านการจัดระบบ กลไกการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	121	4.12	0.32	ดี
รวม	121	4.09	0.34	ดี

จากตารางที่ 4-13 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการเป็นผู้กำกับดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสามารถในการสื่อสารและจูงใจ ด้านศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการจัดระบบ กลไก การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.03 - \bar{X}= 4.15$)

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ ในด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ

ด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ	จำนวน	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย
1. ผู้นำแต่งกายเหมาะสมกับโอกาสต่าง ๆ	121	4.04	0.49	ดี
2. ผู้นำมีคุณธรรมและจริยธรรม	121	4.19	0.61	ดี
3. ผู้นำปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหารตามข้อบังคับของบริษัท	121	4.26	0.60	ดีมาก
4. ผู้นำมีความรอบรู้ มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	121	4.21	0.59	ดีมาก
5. ผู้นำส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	121	4.17	0.60	ดี
6. ผู้นำตัดสินใจเหมาะสมกับสถานการณ์	121	4.04	0.49	ดี
7. ผู้นำรับฟังปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหของหน่วยงาน	121	4.12	0.59	ดี
รวม	121	4.15	0.30	ดี

จากตารางที่ 4-14 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำ ด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้นำปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหารตามข้อบังคับของบริษัท ผู้นำมีความรอบรู้ มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.21$, $\bar{X} = 4.26$) ส่วนผู้นำแต่งกายเหมาะสมกับโอกาสต่าง ๆ ผู้นำมีคุณธรรมและจริยธรรม ผู้นำส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผู้นำตัดสินใจเหมาะสมกับสถานการณ์อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.04$ - $\bar{X} = 4.19$)

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ ในด้านการพัฒนาองค์กร

ด้านการพัฒนาองค์กร	จำนวน	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย
1. คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้	121	3.86	.453	ดี
2. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการอย่างชัดเจน	121	4.24	.578	ดีมาก
3. สนับสนุนให้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ	121	4.04	.700	ดี
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	121	4.17	.667	ดี
5. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	121	4.18	.532	ดี
6. บริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	121	4.15	.572	ดี
7. นำนโยบายบริษัทไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	121	4.03	.531	ดี
8. บริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ	121	4.00	.671	ดี
9. กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายภายในกรอบเวลาที่กำหนด	121	3.86	.552	ดี
10. นำผลการประเมินมาทบทวนนโยบาย ปรับปรุงและพัฒนาองค์กร	121	4.05	.575	ดี
รวม	121	4.06	.583	ดี

จากตารางที่ 4-15 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำ ด้านการพัฒนาองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการอย่างชัดเจนอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ สนับสนุนให้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร บริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำนโยบายบริษัท ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายภายในกรอบเวลาที่กำหนด และนำผลการประเมินมาทบทวนนโยบาย ปรับปรุงและพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.86 - \bar{X} = 4.18$)

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ ในด้านการเป็นผู้กำกับดูแลที่ดี ภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม

ด้านการเป็นผู้กำกับดูแลที่ดีภายใต้ กรอบจริยธรรมและคุณธรรม	จำนวน	\bar{X}	SD	การแปล ความหมาย
1. มีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบ ในหน้าที่	121	4.08	.510	ดี
2. ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเท่า เทียมกัน	121	3.97	.657	ดี
3. มีความโปร่งใสในการ ดำเนินงาน สามารถตรวจสอบได้	121	4.13	.547	ดี
4. เปิดเผยข้อมูลตรงตามความ ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใต้กฎระเบียบ	121	3.99	.599	ดี
5. ส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลให้ เป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี	121	4.06	.488	ดี
รวม	121	4.05	.560	ดี

จากตารางที่ 4-16 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำ ด้านการพัฒนาองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจิตสำนึกและมีความ

รับผิดชอบในหน้าที่ ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเท่าเทียมกัน มีความโปร่งใสในการดำเนินงาน สามารถตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้กฎระเบียบ และส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลให้เป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.97 - \bar{X}=4.13$)

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ ในด้านมนุษยสัมพันธ์

ด้านมนุษยสัมพันธ์	จำนวน	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย
1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับ	121	4.04	.473	ดี
2. ยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร	121	4.17	.506	ดี
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับปรึกษาหารือได้	121	4.06	.537	ดี
รวม	121	4.09	.505	ดี

จากตารางที่ 4-17 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับ ยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับปรึกษาหารือได้อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.04 - \bar{X}=4.17$)

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ ในด้านความสามารถในการสื่อสารและจูงใจ

ด้านความสามารถในการสื่อสารและจูงใจ	จำนวน	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย
1. ใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	121	4.21	.590	ดีมาก
2. มีความสามารถในการจูงใจ	121	4.09	.606	ดี
3. สามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานต่าง ๆ	121	4.14	.582	ดี
รวม	121	4.15	.593	ดี

จากตารางที่ 4-18 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำ ด้านความสามารถในการสื่อสารและจงใจภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.21$) ส่วนมีความสามารถในการจงใจ สามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานต่างๆ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 4.09$ และ $\bar{X}= 4.14$)

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ ในด้านศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา	จำนวน	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย
1. เป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต	121	4.10	.611	ดี
2. เสริมแรงจงใจให้บุคลากรร่วมกันพัฒนางาน	121	3.99	.555	ดี
3. การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	121	3.98	.555	ดี
4. รักษาผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กร	121	4.04	.583	ดี
รวม	121	4.03	.576	ดี

จากตารางที่ 4-19 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำ ด้านศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต เสริมแรงจงใจให้บุคลากรร่วมกันพัฒนางานรักษาผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กร การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและรักษาผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 3.98$ - $\bar{X}= 4.10$)

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ ในด้านการจัดระบบ กลไกการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการจัดระบบ กลไกการบริหาร องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวน	\bar{X}	SD	การแปล ความหมาย
1. มอบหมายงานได้ตรงกับ ความสามารถของบุคลากร	121	4.03	.531	ดี
2. จัดทำระบบ บริหารจัดการ ที่มี ประสิทธิภาพ	121	4.13	.562	ดี
3. นำระบบประกันคุณภาพมาใช้ บริหาร	121	4.01	.508	ดี
4. ติดตามผลและประเมินผลการ บริหารจัดการองค์กร	121	4.34	.556	ดีมาก
5. นำผลการประเมินมาปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	121	4.10	.473	ดี
รวม	121	4.12	.526	ดี

จากตารางที่ 4-20 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำ ด้านการ
จัดระบบ กลไกการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 4.12$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ติดตามผลและประเมินผลการบริหารจัดการองค์กรอยู่ในระดับดีมาก
($\bar{X}= 4.34$) ส่วนและมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคลากร จัดทำระบบบริหารจัดการที่
มีประสิทธิภาพ นำระบบประกันคุณภาพมาใช้บริหาร นำผลการประเมินมาปรับปรุงประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 4.03$ - $\bar{X}= 4.13$)

ตอนที่ 4 ผลทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4-21 การวิเคราะห์ระดับ ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท
อุตสาหกรรมในชลบุรี

	n	\bar{X}	SD	t	Sig. (1-tailed)
ระดับความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม	121	4.04	.224	31.63	.000

*เกณฑ์ระดับดีเท่ากับ 3.41

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-21 จากการทดสอบสมมติฐานผลการวิเคราะห์ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมในชลบุรี ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ระดับดีเท่ากับ 3.41 ด้วยสถิติทดสอบ t-test one sample ได้ค่า $t = 31.63$ ค่า Sig = 0.00 จึงสรุปได้ว่าบริษัทอุตสาหกรรมในชลบุรีมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอยู่ระดับดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 คือระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมในชลบุรีอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4-22 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

		ภาวะผู้นำ	ระดับความ รับผิดชอบต่อสังคม
ภาวะผู้นำ	Pearson Correlation	1	.703*
	Sig. (2-tailed)		.000
	n	121	121
ระดับความ รับผิดชอบต่อสังคม	Pearson Correlation	.703*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	n	121	121

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-22 จากการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความ
รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม พบว่า ภาวะผู้นำกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
มีความสัมพันธ์เชิงบวกเท่ากับ 0.703 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าเป็นไปตาม
สมมติฐานที่ 2 คือภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของบริษัทอุตสาหกรรมใน จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1. เพื่อศึกษาระดับความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ภาพรวมของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัด ชลบุรี

สรุปผลการการศึกษา

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ของบริษัทภายในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมาได้เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี โดยส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี

ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธุรกิจ ภายในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธุรกิจภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสำคัญระดับมาก จำนวนมากที่สุด ได้แก่ การกำกับดูแลองค์กร รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วม ของชุมชนและพัฒนาชุมชน การปฏิบัติด้านแรงงานและประเด็นผู้บริโภคน สิทธิมนุษยชน การ ปฏิบัติที่เป็นธรรม สิ่งแวดล้อม ตามลำดับ

ด้านการกำกับดูแลองค์กรภาพรวม ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บริษัทบริหารองค์กรด้วยความ โปร่งใสและตรวจสอบได้ รองลงมา ได้แก่ บริษัทมีความมุ่งมั่นด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีการใช้งบประมาณทรัพยากรธรรมชาติ วัตถุประสงค์และทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัท ได้นำหลักการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไปปฏิบัติ การส่งเสริมบุคลากรต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและพัฒนาชุมชนภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมการสร้างงานและการพัฒนาทักษะ รองลงมา ได้แก่ สร้างรายได้และส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน มีการบริหารจัดการการพัฒนาและเข้าถึงเทคโนโลยีและการลงทุนด้านสังคม มีการบริหารจัดการหรือจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของชุมชนและมีการบริหารจัดการ การศึกษาและวัฒนธรรมตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติด้านแรงงานภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพการจ้างและการคุ้มครองทางสังคมและการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมในสถานที่ปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ มีการบริหารจัดการ สุขภาพและความปลอดภัย ในการทำงาน การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน มีการบริหารจัดการसानเสวนาทางสังคมตามลำดับ

ด้านประเด็นผู้บริโภคภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทำการตลาดที่เป็นธรรมชาติ ข้อมูลที่เป็นจริงและไม่เบี่ยงเบน รองลงมา ได้แก่ มีการคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค การบริการ การสนับสนุนและการยุติ ข้อเรียกร้อง ข้อโต้แย้ง แก่ผู้บริโภค การบริโภคอย่างยั่งยืน การเข้าถึง บริการที่จำเป็น การให้ความรู้และการสร้างความตระหนักแก่ผู้บริโภค มีการปกป้องข้อมูลและความเป็นส่วนตัวของผู้บริโภค ตามลำดับ

ด้านสิทธิมนุษยชนภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ให้สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ หลีกเลี่ยงการร่วมกระทำผิดในการ ละเมิดสิทธิมนุษยชน สถานการณ์ที่มีความเสี่ยงเรื่องสิทธิมนุษยชน ให้สิทธิ ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม มีการตรวจสอบและประเมินสถานะขององค์กร มีการแก้ไขปัญหาจากการเรียกร้องความเป็นธรรมตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติที่เป็นธรรมภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม รองลงมา ได้แก่ การเคารพต่อสิทธิในทรัพย์สิน การมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างรับผิดชอบ และส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมให้กับหน่วยงาน ในห่วงโซ่คุณค่าขององค์กร มีการต่อต้านการคอร์รัปชัน ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อมภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบรรเทาและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ รองลงมา ได้แก่ มีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน มีการป้องกันมลพิษ มีการปกป้องและฟื้นฟูแหล่งที่ อยู่อาศัยตามธรรมชาติ ตามลำดับ

ภาวะผู้นำของบริษัทภายในนิคมอุตสาหกรรม

จังหวัดชลบุรีจากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสำคัญระดับมาก จำนวนมากที่สุดได้แก่ ด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ และด้านความสามารถในการสื่อสารและจูงใจ รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดระบบ กลไก การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการเป็นผู้กำกับดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม ด้านศิลปะในการครองใจ ผู้ได้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้นำปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารตามข้อบังคับของบริษัท รองลงมา ได้แก่ ผู้นำมีความรอบรู้ มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ผู้นำมีคุณธรรมและจริยธรรม ผู้นำส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผู้นำรับฟังปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหของหน่วยงาน ผู้นำแต่งกายเหมาะสมกับโอกาสต่าง ๆ และผู้นำตัดสินใจเหมาะสมกับสถานการณ์ ตามลำดับ

ด้านความสามารถในการสื่อสารและจูงใจภาพรวมทั้งหมดอยู่ระดับมาก ได้แก่ ใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา ได้แก่ สามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความสามารถในการจูงใจ ตามลำดับ

ด้านการจัดระบบ กลไก การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภาพรวมทั้งหมดอยู่ระดับมาก ได้แก่ คิดตามผลและประเมินผลการบริหารจัดการองค์กร รองลงมา ได้แก่ จัดทำระบบบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ นำผลการประเมินมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคลากร นำระบบประกันคุณภาพมาใช้บริหาร ตามลำดับ

ด้านมนุษยสัมพันธ์ภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร รองลงมา ได้แก่ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับปรึกษาหารือได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับตามลำดับ

ด้านการพัฒนาองค์กรภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการอย่างชัดเจน รองลงมา ได้แก่ มีการส่งเสริมการพัฒนากุศลกร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการบริหารจัดการ ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำผลการประเมินมาทบทวนนโยบาย ปรับปรุงและพัฒนาองค์กร มีการสนับสนุนให้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ นำนโยบายบริษัทไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริหารงบประมาณ

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้และกำกับดูแลติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายภายในกรอบเวลาที่กำหนด ตามลำดับ

ด้านการเป็นผู้กำกับดูแลที่ศึกษาได้กรอบจริยธรรมและคุณธรรมภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความโปร่งใสในการดำเนินงาน สามารถตรวจสอบได้ รองลงมา ได้แก่ มีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลให้เป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดีเปิดเผยข้อมูลตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้กฎระเบียบ ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

ด้านศิลปะในการครองใจผู้ได้บังคับบัญชาภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต รองลงมา ได้แก่ รักษาผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กร เสริมแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมกันพัฒนางาน การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม Corporate Social Responsibility (CSR) ของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับดี

การวิเคราะห์ระดับ ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมในชลบุรี พบว่า มีบริษัทอุตสาหกรรม 121 บริษัท มีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 4.04 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .224 และพบว่าบริษัทอุตสาหกรรมในชลบุรีมีระดับดี ตามเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม พบว่า ผลการวิเคราะห์สมมติฐานภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.00 มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

อภิปรายผล

จากผลการทดสอบสมมติฐานมีประเด็นสนใจในการนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับดีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่เป็นบริษัทต่างชาติที่มีการลงทุนสูง จึงให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามมาตรฐานสากลเพื่อให้บริษัทได้รับการยอมรับ เช่น การปฏิบัติตามแนวทางของ ISO 26000 ซึ่งมีหลักสำคัญ 7 ประการคือ การกำกับดูแลองค์กร สิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน สิ่งแวดล้อม การปฏิบัติที่เป็นธรรม ประเด็นด้านผู้บริโภค การมีส่วนร่วม และการพัฒนาชุมชน (ชาวธิป จินดาวิจักษณ์, 2554, หน้า 6-7) ส่งผลให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและมีการเจริญเติบโตทางธุรกิจเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปารีณา ประยุกต์วงศ์ (2554, หน้า 16 อ้างอิงจาก สุเนตร สุวรรณละออง, 2556 หน้า 47) ที่พบว่าบริษัทต่าง ๆ ในประเทศไทยให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะเรื่องธรรมาภิบาล การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม และการดูแลพนักงาน นอกจากนี้สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการดำเนินธุรกิจตามแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมคือการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชนและพัฒนาชุมชน อันนำไปสู่การสร้างความร่วมมือและความเข้าใจกัน และกันระหว่างบริษัทกับชุมชน ทำให้บริษัทสามารถดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจได้อย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพร ฅมยาพิทักษ์ (2559, หน้า 42) พบว่าธุรกิจที่ให้ชุมชนโดยรอบเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมจะช่วยลดความขัดแย้งและทำให้เกิดการเอื้อประโยชน์ต่อกันจนสามารถสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนร่วมกันได้

2. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในเชิงบวกซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เพราะ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เนื่องจากภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับความคิด วิสัยทัศน์ คุณธรรม ค่านิยมอันเป็นสิ่งพึงปรารถนาของสังคม ความสามารถในการสื่อสาร และจงใจการจัดระบบ กลไก การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ศิริพร ทองชะ โชค และอาคม ใจแก้ว (2556, หน้า 44)

ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการเกิด ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Duarte (2010 อ้างถึงใน ปวาท ชลศรานนท์และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556, หน้า 114) พบว่า ในการดำเนินการความรับผิดชอบต่อสังคมต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นสำคัญ เพราะภาวะผู้นำทำให้เกิดการเชื่อมโยง ค่านิยมขององค์กร ค่านิยมส่วนบุคคล และพันธะผูกพันของพนักงาน ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานของบริษัทคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อันนำไปสู่การยอมรับของสังคม (Social license) ทำให้บริษัทสามารถดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 บริษัทอุตสาหกรรมควรมีนโยบายในการดำเนินการด้านรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกับบริษัทอุตสาหกรรมที่อยู่ร่วมกันภายในนิคมอุตสาหกรรมเดียวกัน หรือบริษัทอุตสาหกรรมที่อยู่ต่างนิคมอุตสาหกรรม เพื่อเป็นการสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีพลังเพิ่มมากขึ้น

1.2 บริษัทอุตสาหกรรมและประชาชนที่อยู่รอบ ๆ นิคมอุตสาหกรรมควรร่วมมือและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ในการกำหนดมาตรการในการดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ นิคมอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดการยอมรับจากสังคมเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาที่พบว่า ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับดีขึ้นไปและมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษากลยุทธ์ของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีหรือจังหวัดอื่น ๆ โดยแยกออกเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ เช่น ด้านเกษตรกรรม ด้านสินค้าอุปโภคบริโภค ธุรกิจการเงิน สินค้าอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง เป็นต้น อันจะทำให้เห็นความแตกต่างที่ชัดเจนของบริษัทอุตสาหกรรมแต่ละประเภทในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

บรรณานุกรม

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2552). *มาตรฐานความรับผิดชอบต่อของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม พ.ศ. 2552*. ระบุของ: โครงการสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคม.
- กวี วงศ์พุ่ม. (2535). *แรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- โกวิทย์ สวัสดิ์มงคล. (2550). *ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการแก้ปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมของผู้ประกอบการรถเอกชนร่วมบริการ ขสมก.* วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *สุดยอดภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- จรัชญา โยธาอภิรักษ์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และผลของภาพลักษณ์ต่อทัศนคติที่มีต่อตราสินค้า ปตท.* วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ธุรกิจ, คณะนิเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยหอการค้า.
- จณิน เอี่ยมสะอาด. (2550). *รูปแบบและการสื่อสารการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ธุรกิจไทย*. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิระ หงส์ถาวรภัก. (2555). *การพัฒนาภาวะผู้นำ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.chiraacademy.com>
- ชาวชิป จินดาวิจักษณ์. (2554). *ส่งเสริมสุขภาวะองค์กรและชุมชนด้วยมาตรฐาน ISO 26000*. กรุงเทพฯ: สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สรอ.).
- ไชยยศ บุญญาภิจ. (2549). *บทนำ CSR Journal*, (12), 3.
- ธิดารัตน์ จิวประสาท. (2554). *การสร้างตราสินค้าและการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทอุดมพาณิชย์ พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- ธีรพร ทองชะ โขค และอาคม ใจแก้ว. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 30(1), 44-45.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

- บนนรา ชวนอาจ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ ส่งเสริมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR-DIW). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2535). การจัดการองค์การ. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยี.
- บุษบา นุชิตภาพ.(2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยข้อมูลความรับผิดชอบต่อสังคมกับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในดัชนี 100 ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวพ ชลสรานนท์ และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2556) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ความรับผิดชอบต่อสังคม และภาพลักษณ์ องค์การของพนักงาน บริษัท เวิร์คพอยท์ เอ็นเทอร์เทนเมนท์ จำกัด (มหาชน): การวิเคราะห์เส้นทาง. วารสารสมาคมนักวิจัย, 21(3), 111.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์กรสำหรับศึกษานิเทศก์จังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปานทิ เงามฉาย และรุ่งนภา พิตรปรีชา. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีชื่อเสียงของเอสซีจีตามความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย. วารสารการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา, 5(1), 21-43.
- พิชาย รัตนดิถ ฅ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ริงค์ บีคอนซ์ บুক.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2553). การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรการสร้างข้อได้เปรียบในการ แข่งขันอย่างยั่งยืน. นนทบุรี: ริงค์ บีคอนซ์ บুক.
- พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์และคณะ. (2551). ความรับผิดชอบต่อสังคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaicr.com>
- พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์และคณะ. (2555). เเหลียวหลังแลหน้า CSR ปี 57. เข้าถึงได้จาก www.pipat.com
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รพีพรรณ วงศ์ประเสริฐ. (2552). ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (Corporate Social Responsibility-CSR). *BU Academic Review*, 8(2), 85-94.

- รพีพรรณ นัตถเลิศยศ. (2556). CSR: กลยุทธ์การสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร = CSR: Image creation strategy for enterprises. *วารสารนักบริหาร*, 33(2). 3.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ: ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณลักษณะทางจิตวิทยาการทำงานเป็นทีมและความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งทิพา แซ่ตั้ง. (2550). *กลยุทธ์การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของตราสินค้าบริส*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการโฆษณา, คณะนิเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- วรพรรณ เอื้ออาภรณ์. (2557). DNA CSR แบบไทย ๆ ตามกระแสโลก. *TPA NEWS*, 18 (213). 20.
- รัฐัญญา ศรีเสวก. (2550). *CSR ธุรกิจเพื่อสังคมพลังเปลี่ยนแปลง โลกงาน 31 ปีประชาชาติธุรกิจ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.give2all.com>
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2553). ที่มาที่ไปของ CSR. *TPA NEWS*, 13(166), 31.
- ศิริพร ถมยาพิทักษ์. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2546). *ธุรกิจทั่วไป: ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอและกรมอุตสาหกรรม. (2553). *เอกสารประกอบโครงการสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคม*. กรุงเทพฯ: สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ.
- สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม. (2554). *บทนำ CSR*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaicr.com>
- สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม. (2555). *แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.set.or.th>.
- สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม. (2556). *ความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.

- สถาบันไทยพัฒน์. (2555). *ซีเอสอาร์กับข้อตกลงโลก 10 ประการ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaicrs.com>
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2541) *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). *แผนพัฒนาสถิติระดับพื้นที่จังหวัดชลบุรี*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สุนทร สุวรรณละออ. (2556). *ความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจในการพัฒนาศักยภาพผู้พิการ*. ชลบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสภณ พรโชคชัย. (2553). *CSRที่แท้ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬามหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *ภาวะผู้นำ และความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership theory, research, and managerial applications* (3 rd ed.). New York: The Free Press.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking change*. New York: Harper and Row.
- Bovee, L. C. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Daft, R. L. (1994). *Management* (3rd ed.). Fort Worth,: The Dryden.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (1996). *Educational administration* (2nd ed.). Belmont,: Wadsworth.
- Odrizola, D. M., Martín, A, & Luna, L. (2015). The relationship between labour social responsibility practices and reputation. *International Journal of Manpower*, 36(2), 236-251.
- Pérez, A. (2015). Corporate reputation and CSR reporting to stakeholders gaps in the literature and future lines of research. *Communications: An International Journal*, 20(1), 11-29.
- Trewatha, R. L., & Newport, G. M. (1982). *Management*. Plano,: Business Publication.
- William, J. R. (1969). Managing organizational change. *Personnel Journal*, 10(8), 43-56.

ภาคผนวก

แบบสำรวจระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของผู้นำหรือผู้บริหาร บริษัทอุตสาหกรรม
จังหวัด ชลบุรี

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเลือกข้อที่แสดงสถานภาพผู้ตอบแบบประเมิน

เพศ ชาย หญิง

อายุ ต่ำกว่า 21 ปี 21 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี มากกว่า 50 ปี

วุฒิการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอกอื่นๆ

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน.....บริษัท.....เขตอุตสาหกรรม.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพที่เกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อมของธุรกิจ ภายในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง เลือกระดับความคิดเห็นให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีความหมายของระดับความ
คิดเห็นดังนี้ 5 = ดีมาก 4 = ดี 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = ดีมาก

ข้อคำถามระดับความคิดเห็น

การกำกับดูแลองค์กร	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1. บริษัทมีความมุ่งมั่นด้านความรับผิดชอบต่อสังคม					
2. บริษัทบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้					
3. บริษัทได้นำหลักการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไปปฏิบัติ					
4. มีการใช้งบประมาณ ทรัพยากรธรรมชาติ วัสดุคืบและทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ					
5. มีการส่งเสริมบุคคลากรต่างๆอย่างเป็นธรรม					
6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร					

สิทธิมนุษยชน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1. มีการตรวจสอบและประเมินสถานะขององค์กร					
2. มีการแก้ไขปัญหาจากการเรียกร้องความเป็นธรรม					
3. ให้สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน					
4. ให้สิทธิ ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม					
5. สถานการณ์ที่มีความเสี่ยงเรื่องสิทธิมนุษยชน					
6. หลีกเลี่ยงการร่วมกระทำผิดในการละเมิดสิทธิมนุษยชน					
การปฏิบัติด้านแรงงาน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1. การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน					
2. สภาพการจ้างและการคุ้มครองทางสังคม					
3. มีการบริหารจัดการसानเสวนาทางสังคม					
4. มีการบริหารจัดการ สุขภาพ และความปลอดภัย ในการทำงาน					
5. การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมในสถานที่ปฏิบัติงาน					
สิ่งแวดล้อม	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1. มีการป้องกันมลพิษ					
2. มีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน					
3. การบรรเทา และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ					
4. มีการปกป้องและฟื้นฟูแหล่งที่อยู่อาศัยตามธรรมชาติ					
การปฏิบัติที่เป็นธรรม	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1. มีการต่อต้านการคอร์รัปชัน					

การปฏิบัติที่เป็นธรรม(ต่อ)	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
2. การแข่งขันอย่างเป็นธรรม					
3. การเคารพต่อสิทธิในทรัพย์สิน					
4. การมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่าง รับผิดชอบ					
5. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมให้กับ หน่วยงาน ในห่วงโซ่คุณค่าขององค์กร					
ประเด็นผู้บริโภค	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1. ทำการตลาดที่เป็นธรรม ข้อมูลที่เป็นจริง และไม่เบี่ยงเบน					
2. มีการปกป้องข้อมูลและความเป็นส่วนตัว ของผู้บริโภค					
3. มีการคุ้มครองด้านสุขภาพและความ ปลอดภัยของผู้บริโภค					
4. การบริโภคอย่างยั่งยืน					
5. การบริการ การสนับสนุน และการยุติ ข้อเรียกร้อง ข้อโต้แย้ง แก่ผู้บริโภค					
6. การเข้าถึง บริการที่จำเป็น					
7. การให้ความรู้ และการสร้างความ ตระหนักแก่ผู้บริโภค					
การมีส่วนร่วมของชุมชนและพัฒนาชุมชน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1. มีการบริหารจัดการหรือจัดกิจกรรมการ มีส่วนร่วมของชุมชน					
2. มีการบริหารจัดการ การศึกษาและ วัฒนธรรม					
3. มีการจัดกิจกรรมการสร้างงานและการ พัฒนาทักษะ					
4. มีการบริหารจัดการการพัฒนาและเข้าถึง เทคโนโลยี					
5. สร้างรายได้และส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน					

การมีส่วนร่วมของชุมชนและพัฒนาชุมชน (ต่อ)	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
6. การลงทุนด้านสังคม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในด้านผู้นำหรือผู้บริหาร ด้านพัฒนาองค์กร ด้านการเป็นผู้กำกับดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม ด้านความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการจัดระบบกลไก

ด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1. ผู้นำแต่งกายเหมาะสมกับโอกาสต่างๆ					
2. ผู้นำมีคุณธรรมและจริยธรรม					
3. ผู้นำปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของ ผู้บริหารตามข้อบังคับของบริษัท					
4. ผู้นำมีความรอบรู้ มีทักษะและ ประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					
5. ผู้นำส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
6. ผู้นำตัดสินใจเหมาะสมกับสถานการณ์					
7. ผู้นำรับฟังปัญหาและสามารถแก้ไข ปัญหาของหน่วยงาน					
ด้านการพัฒนาองค์กร	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1. คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตามกฎเกณฑ์ ที่ตั้งไว้					
2. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการ บริหารจัดการอย่างชัดเจน					
3. สนับสนุนให้มีการนำระบบสารสนเทศมา ใช้ในการบริหารจัดการ					
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
5. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร					
6. บริหารจัดการ ทรัพยากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
7. นำนโยบายบริษัทไปสู่การปฏิบัติได้อย่าง มีประสิทธิภาพ					

ด้านการพัฒนาองค์กร(ต่อ)	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
8. บริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
9. กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายภายในกรอบเวลาที่กำหนด					
10. นำผลการประเมินมาทบทวนนโยบายปรับปรุงและพัฒนาองค์กร					
ด้านการเป็นผู้กำกับดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1. มีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบในหน้าที่					
2. ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเท่าเทียมกัน					
3. มีความโปร่งใสในการดำเนินงานสามารถตรวจสอบได้					
4. เปิดเผยข้อมูลตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้กฎระเบียบ					
5. ส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลให้เป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี					
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับ					
2. ยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร					
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับปรึกษาหารือได้					
ด้านความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1. ใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. มีความสามารถในการจูงใจ					
3. สามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานต่างๆ					

ด้านศิลปะในการครองใจผู้ได้บังคับบัญชา	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1. เป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต					
2. เสริมแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมกันพัฒนา งาน					
3. การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรม มาภิบาล					
4. รักษาผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กร					
7. ด้านการจัดระบบ/กลไก การบริหาร องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1. มอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถ ของบุคลากร					
2. จัดทำระบบ บริหารจัดการ ที่มี ประสิทธิภาพ					
3. นำระบบประกันคุณภาพมาใช้บริหาร					
4. ติดตามผลและประเมินผลการบริหาร จัดการองค์กร					
5. นำผลการประเมินมาปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					

ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดแสดงความเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ งานจัดการเรียนการสอน โทร. ๒๓๒๗

ที่ ศธ ๒๒๑๐/ ๐๙๓๕


วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูลพงศ์ สุขสว่าง

ด้วย นางสาวดวงพร ธัญญากุลวงศ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบริการสังคม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี (SOCIAL AND ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY OF CHONBURI PROVINCE INDUSTRIAL) โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร สุวรรณละออง) ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้ (ตั้งเอกสารแนบ ค่าโครยอวิทยานิพนธ์และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด) คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ (เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย ๐๘๓-๓๑๓๘-๒๓๘๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญรอด บุญเกิด)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์




บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ งานจัดการเรียนการสอน โทร. ๒๓๒๗
 ที่ ศธ ๖๒๑๐/ ๐๙๑๐ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
 เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุลสลวัฒน์ คงประดิษฐ์

ด้วย นางสาวดวงพร ฉัญญากุลวงศ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบริการสังคม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี (SOCIAL AND ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY OF CHONBURI PROVINCE INDUSTRIAL) โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร สุวรรณละออง) ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้ (ตั้งเอกสารแนบ คำโคร่งย่อวิทยานิพนธ์และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด) คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ (เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย ๐๘-๓๑๓๘-๒๓๘๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญรอด บุญเกิด)
 คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ งานจัดการเรียนการสอน โทร. ๒๓๒๗
 ที่ ศธ ๖๒๑๐/ ๑๙๙๕ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
 เรียน ดร.ศักดิ์นา บุญเปี่ยม

ด้วย นางสาวดวงพร ธัญญากุลวงศ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบริการสังคม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี (SOCIAL AND ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY OF CHONBURI PROVINCE INDUSTRIAL) โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร สุวรรณละออง) ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้ (ตั้งเอกสารแนบ ค่าโคร่งยอวิทยานิพนธ์และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด) คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ (เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย ๐๘-๓๑๓๘-๒๓๘๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญรอด บุญเกิด)
 คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

๑/๒๕๖๑

๑. **ชื่อนิสิต** : นางสาวดวงพร ธัญญากุลวงศ์ **รหัสประจำตัวนิสิต** : ๕๕๙๒๑๔๘๗
หลักสูตร : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบริการสังคม
๒. **ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์/คุชฎีนิพนธ์**
ภาษาไทย : ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
ภาษาอังกฤษ : SOCIAL AND ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY OF CHONBURI PROVINCE INDUSTRIAL
๓. **ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา**
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ได้พิจารณารายละเอียดวิทยานิพนธ์/คุชฎีนิพนธ์ เรื่องดังกล่าว ช่างต้นแล้ว.ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง
๑) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่.ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย
๒) วิธีการที่เหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed Consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์.และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
๓) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัยไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิต หรือไม่มีชีวิต
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มีมติเห็นชอบ ดังนี้
 รับรองโครงการวิจัย
 ไม่รับรอง
๔. **วันที่ให้การรับรอง** : 02 เม.ย. 2561

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญรอด บุญเกิด)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

Descriptive Statistics

แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	0	1	.67	.577
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
แบบสอบถาม	3	1	1	1.00	.000
Valid N (listwise)	3				