

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2552). **มาตรฐานความรับผิดชอบของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม**. กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม.
- เคนเนดี, คาร์อล. (2547). **รวมความคิด 45 Guru**. แปลจาก Guide to The Management Gurus โดย สมพงษ์ สุวรรณจิตกุล. กรุงเทพฯ: นานาอักษรการพิมพ์.
- จินตนา บุญบังการ. (2547). **จริยธรรมทางธุรกิจ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยสิทธิ์ เจริญมีประเสริฐ. (2544). **สถิติเพื่อนักบริหาร**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2536). **พฤติกรรมในองค์กร**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. 2530. **มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาคราชการ**. กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2533). **การจัดการทรัพยากรคน**. กรุงเทพมหานคร: ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- วิชิต อุ๋อัน. (2550). **การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: พรินท์เอทมิ (ประเทศไทย).
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). **สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันไทยพัฒน์. (2550). **6 ทิศทาง CSR ปี 2550**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, กรรณิการ์ สุขเกษม, โสภิต ผ่องเสรี, และธนอมรัตน์ ประสิทธิ์เมตต์. (2549). **แบบจำลองสมการโครงสร้าง: การใช้โปรแกรม LISREL, PRELIS และ SIMPLIS (เทคนิคการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่กำลังเป็นที่นิยมใช้กันมาก)**. กรุงเทพฯ: สามลดา.

- สุพรรณิ ไชยอำพร, และสนธิ สมักรการ. (2534). **คุณภาพชีวิตของคนไทย ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างชาวเมืองกับชาวชนบท**. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการการส่งเสริมงานวิจัย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2552). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้ LISREL**. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2551). **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรمان. (2531). **การเลือกใช้เทคนิคทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: พันนี้พับบลิชชิง.
- CSR: **พลังบริหารธุรกิจยุคใหม่**. (2550). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.

บทความ

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)**. *อนุสารแรงงาน*, 4, 17-22.
- กัลยาณี คุณมี, และบุษยา วีรกุล. (2550). **จริยธรรม คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงาน: การสำรวจจากผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์และผู้จัดการด้านการตลาดขององค์กรไทย**. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 47 (4), 67-97.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). **Professional HR กับ QWL (Quality of Work Life)**. *วารสารคน*, 27 (1), 79-81.
- ฉัตรพงษ์ วงษ์สุข. (2550). **ต่างคนต่างคิดเรื่องคุณภาพชีวิตคนทำงาน**. *วารสารคน*, 28 (2), 81.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2530). **สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กร. ใน การพัฒนาองค์กร (หน้า 155)**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทัศนาศวสศักดิ์. (2549, มิถุนายน-ตุลาคม). **คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี**. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 18 (1), 45-60.
- นโยบาย Corporate Social Responsibility (CSR) ของประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป. (2551, มกราคม – มิถุนายน). *วารสาร MASCIInsight*, 9, 32-33.

ผจญ เถลิงสาร. (2540, มีนาคม-เมษายน). คุณภาพชีวิตการทำงาน. **Productivity World**, 2, 24-25.

พิพัฒน์ ยอดพฤติการ. (2549, มีนาคม-เมษายน). การพัฒนา ซีเอสอาร์ ในกระบวนการธุรกิจ.

ประชาคมวิจัย, 66, 16-19.

วสันต์ ขวเจริญพันธ์. (2550). ต่างคนต่างคิดเรื่องคุณภาพชีวิตคนทำงาน. **วารสารคน**, 28 (1), 83-84.

ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (2549). Professional HR กับ QWL (Quality of Work Life). **วารสารคน**, 27 (1), 79.

สมบัติ กุสุมาวลี. (2547, 16 ธันวาคม). บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปเพื่ออะไร. **ประชาชาติธุรกิจ**, 28 (3645), 6.

สุทธิศักดิ์ ไกรสรสุธาสิณี. (2550). CSR: มิติใหม่ในการบริหารธุรกิจ. **วารสารสื่อพลัง**, 15 (1), 2-8.

อนันตชัย บุรประถม. (2550, 9 กรกฎาคม). The Myth of CSR (จบ): ความสัมพันธ์ของการพัฒนาอย่างยั่งยืนและ CSR. **ประชาชาติธุรกิจ**, 31 (3912), 42.

อมราพร ปวะบุตร, ปพฤกษ์ อุตสาหะวานิชกิจ, และจิระทัศน์ ชิดทรงสวัสดิ์. (2550, เมษายน-มิถุนายน). ความสัมพันธ์ระหว่างความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อสังคม และภาพลักษณ์องค์กรของธุรกิจที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 26, 99-109.

วิทยานิพนธ์

- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณีเฉพาะ: บรรษัทบริหารสินทรัพย์ไทย สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.**
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤดล มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัท การบินไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- ประไพพร สิงหเดช. (2539). **การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- พรสุข อัสวนิเวศน์. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี โรงงานวัดสระเบ็ดทหาร กรมอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- พลดา เดชพลมาตย์. (2538). **บทบาทสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- ไพโรสร์ แดงสะอาด. (2532). **คุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหา บัณฑิต. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- สินชัย ฉายรัศมี. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจร ทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพและศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตร- ศาสตร์.**
- อริวัฒน์ ประประโคน. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.**

อังฉรา เนียมหอม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพ
ชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา: ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด
(มหาชน). งานวิจัยส่วนบุคคล หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

พจณ เณลิมสาร. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2551, จาก

<http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images>

ณัฐพงศ์ เครือเทศ. (2553). CSR บันไดสู่ปลายทาง “องค์กรแห่งความสุข.” สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม

2553, จาก <http://www.tphcp.go.th/ptservice/tph-service-table/207--qq.html>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2551). สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม

2551, จาก <http://www.nesdb.go.th>

สฤณี อาชวานันทกุล. (2550). มายาคติและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกระแส CSR. ส่องโลกาภิวัตน์.

สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2550, จาก <http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2007q3/2007june21p4.htm>

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2553). เทคนิคการจูงใจลูกน้องให้ทำงาน. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2553, จาก

[http://www.hrtothai.com/index.php?Itemid=149&id=618&option=com_content
&task=view](http://www.hrtothai.com/index.php?Itemid=149&id=618&option=com_content&task=view)

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

- Arena, C. (2006). **The high purpose company**. New York, NY: Harper-Collins Publishers.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1986). **Organizational behavior**. Singapore: McGraw-Hill.
- Backman, J. (Ed.). (1975). **Social responsibility and accountability**. New York, NY: New York University Press.
- Bovee, C. L. & John, V. T. (1993). **Management**. New York, NY: McGraw-Hill.
- Brummer, J. J. (1991). **Corporate responsibility and legitimacy: An interdisciplinary analysis**. New York, NY: Greenwood Press.
- Carrell, M. R., Jennings, D. F., & Heavrin, C. (1997). **Fundamental of organizational behavior**. NJ: Prentice-Hall.
- Cascio, W. F. (1998). **Managing human resources productivity, quality of work life, profits** (5 th ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Colley, J. L., Jr., Doyle, J. L., Logan, G. W., & Stettinius, W. (2005). **What is corporate governance?**. United States of America: McGraw-Hill.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (1997). **Organization development and change** (6 th ed.). South-Western College Publishing.
- Davis, K., & Blomstrom, R. L. (1966). **Business and its environment**. New York, NY: McGraw-Hill.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). **Human behavior at work: Organizational behavior**. Singapore: McGraw-Hill.
- Davis, L. E., & Cherns, A. B. (1975). **The quality of working life: Problems, prospects, and the state of the art**. New York, NY: Free Press.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). **Quality of working life in international perspective**. Switzerland: International Labor Organization.



- Dodd, E. M., Jr. (1932). **For whom are corporate managers trustees?**. Harvard Law Review, 45, 1145-63. Reproduced in M. B. E. Clarkson (Ed.). (1998). *The Corporation and its Stakeholders: Classic and Contemporary Reading*. Toronto: University of Toronto Press.
- Eells, R. (1956). **Corporate giving in a free society**. New York, NY: Macmillan.
- Eells, R., & Walton, C. (1974). **Conceptual foundations of business** (3rd ed.). Burr Ridge, IL: Irwin.
- Elliott, C., & Turnbull, S. I. (2005). **Critical thinking in human resource development**. London: Routledge Taylor & Francis Group.
- Frank, R. H. (2003). **What price the moral high ground? Ethical dilemmas in competitive environments**. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Freeman, R. E. (1984). **Strategic management: A stakeholder approach**. Boston, MA: Pitman Press.
- Friedman, M. (1962). **Capitalism and freedom**. Chicago: University of Chicago Press.
- Gillian, C., & Ron, C. (2001). **The quality of work life of Australian employee – the development of an index**. Sydney: University of Sydney.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). **Work redesign**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hackman, J. R., & Suttle, L. J. (1977). **Improving life at work: Behavioral science approach to organizational change**. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing.
- Heald, M. (1957). **Management's responsibility to society: The growth of an idea**.
- Heald, M. (1970). **The social responsibilities of business: Company and community, 1900-1960**. Cleveland, OH: Case Western Reserve University Press.
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1985). **Organization development and change**. Minnesota: West Publishing.
- Johnson, H. L. (1971). **Business in contemporary society: Framework and issues**. Belmont, CA: Wadsworth.
- Kahn, R. (1981). **Work and health**. New York, NY: Wiley.
- Kotler, P., & Lee, N. (2005). **Corporate social responsibility doing the most good for your company cause**. New York, NY: John Wiley & Son.

- Kotler, P., & Lee, N. (2009). **UP and out of poverty: The social marketing solution** (2 nd ed.). NJ: Pearson Education.
- Lowe, G. S. (2000). **The quality of work: A people-centred agenda**. London: Oxford University Press.
- McGuire, J. W. (1963). **Business and society**. New York, NY: McGraw-Hill.
- Morsing, M., & Beckman, S. C. (2006). **Strategic CSR communication**. Copenhagen: DJOF.
- Pendelton, A. (2004). **Behind the mask – the real face of corporate social responsibility**. London: Chirstian Aid.
- Phillips, R. (2003). **Stakeholder theory and organisational ethics**. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Quinn, R., & Shephard, I. (1974). **The 1972-1973 quality of employment survey**. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research, University of Michigan.
- Rao, V. R. (1992). **Better quality of work life through productivity**. HongKong: Nordica International.
- Samuel, C. C. (1997). **Modern management**. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Selekman, B. (1959). **A moral philosophy for business**. New York, NY: McGraw-Hill.
- Walton, C. C. (1967). **Corporate social responsibilities**. Belmont, CA: Wadsworth.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1995). **Human resource and personnel management**. New York, NY: McGraw-Hill.

ARTICLES

- Ackerman, R. W. (1975). The social challenge to business. **Journal of Behavioral Economics**, 5 (2), 137-139.
- Andrisani, P. J., & Shapiro, M. B. (1978). Women's attitudes towards their jobs: Some longitudinal data on a national sample. **Personnel Psychology**, 31, 15-34.
- Bernal, D., Snyder, D., & McDaniel, M. (1998). The age and job satisfaction relationship: Does its shape and strength still evade us? **Journal of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences**, 53 (5), 287-293.
- Bhattacharya, C. B., Sen, S., & Korschun, D. (2008). Using corporate social responsibility to win the war for talent. **MIT Sloan Management Review**, 49 (2), 37-44.
- Bluestone, I. (1977). Implementing quality of work life programs. **Management Review**, 5, 44.
- Bowen, H. R. (1953). Social responsibilities of the businessman. In **American academy of political and social science**, 290.
- Branco, M. C., & Rodrigues, L. L. (2007). Positioning stakeholder theory within the debate on corporate social responsibility. **Journal of Business Ethics and Organization Studies**, 12 (1), 5 - 15.
- Bromet, E. J., Dew, A., & Parkinson, D. K. (1990). Spillover between work and family: A study of blue-collar working wives. In J. Eckenrode & S. Gore (Eds.), **Stress between work and family**, pp. 133-151. New York, NY: Plenum.
- Browning, E. S. (2002, September 9). Investor confidence remains fickle-dow barely above post - sept. 11 low as S & P, NASDAQ still languish, terrorism is discounted as factor. **The Wall Street Journal**.
- Campbell, M. (1997). The family as stakeholders. **Business Strategy Review**, 8 (2), 29-37.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. **Academy of Management Review**, 4 (4), 497-505.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility evolution of a definitional construct. **Business & Society**, 38 (3), 268-295.

- Carroll, A. B. (2001). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholder. **Business Horizons**, 39.
- Carroll, A. B. (2008). A history of corporate social responsibility concepts and practices. In A. Crane, A. McWilliams, D. Matten, J. Moon, & D. S. Siegel (Eds.), **The Oxford handbook of corporate social responsibility**.
- Champoux, J. (1981). A sociological perspective on work involvement. **International Review of Applied Psychology**, 30, 65-86.
- Chan, K. W., & Wyatt, T. A. (2007). Quality of work life: A study of employees in Shanghai, China. **Asia Pacific Business Review**, 13 (4), 501-517.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction u-shaped in age? **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 69, 57-81.
- Clarkson, M. E. (1995). A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance. **Academy of Management Review**, 20 (1), 92-117.
- Cochran, P. L., & Wood, R. A. (1984). Corporate social responsibility and financial performance. **Academy of Management Journal**, 27, 42-56.
- Collier, J., & Estebon, R. (2007). Corporate social responsibility and employee commitment. **Business Ethics: A European Review**, 16 (1), 19-33.
- Corley, A., & Eades, E. (2006). Sustaining critically reflective practitioners: Competing with the dominant discourse. **International Journal of Training and Development**, 10 (1), 30-40.
- Crohan, S. E., Antonucci, T. C., Adelman, P. K., & Coleman, L. M. (1989). Job characteristics and well being at midlife: Ethnic and gender comparisons. **Psychology of Women Quarterly**, 13, 223-235.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. **Human Relations**, 37, 425-442.
- Dalton, D. R., & Cosier, R. A. (1982, May-June). The four faces of social responsibility. **Business Horizons**, 19-27.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. **Journal of Management**, 25 (3), 357-384.

- Davis, K. (1960). Can business afford to ignore social responsibilities? **California Management Review**, 2, 70-76.
- Davis, K. (1973). The case for and against business assumption of social responsibilities. **Academy of Management Journal**, 16, 312-322.
- Davis, L. E. (1977). Enhancing quality of working life: Development in the United States. **International Labor Review**, 16, 53.
- Dodd, E. M., Jr. (1932). For whom are corporate managers trustees? **Harvard Law Review**, 45, 1145-63. Reproduced in Clarkson, M. B. E. (Ed.). (1998). **The Corporation and its stakeholders: Classic and contemporary reading**. Toronto: University of Toronto Press.
- Donaldson, T., & Preston, L. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. **Academy of Management Review**, 20 (1), 65-91.
- Drucker, P. F. (1984). The new meaning of corporate social responsibility. **California Management Review**, 26, 53-63.
- Durst, S. L., & DeSantis, V. S. (1996). Comparing job satisfaction among public- and private sector employee. **American Review of Public Administration**, 26, 327-343.
- Durst, S. L., & DeSantis, V. S. (1997). The determinants of job satisfaction among federal, state, and local government employee. **State and Local Government Review**, 29 (1), 7 - 16.
- Efraty, D., & Sirgy, M. J. (1990). Job satisfaction and life satisfaction among professionals and paraprofessionals. In **Quality-of-life studies in marketing and management** (pp. 157-169). Blacksburg, VA: International Society for Quality-of-Life Studies.
- Eilbert, H., & Parket, I. R. (1973, August). The current status of corporate social responsibility. **Business Horizon**, 16, 5-14.
- Elias, A. A., & Cavana, R. Y. (2000). Stakeholder analysis for systems thinking and modelling. **Proceeds of the 35th annual conference of the operational research society of New Zealand, Wellington, New Zealand**, pp.41- 49.

- Epstein, E. M. (1987). The corporate social policy process: Beyond business ethics, corporate social responsibility, and corporate social responsiveness. **California Management Review**, 29, 99-114.
- Fenwick, T. (2005). Conceptions of critical HRD: Dilemmas for theory and practice. **Human Resource Development International**, 8 (2), 225-238.
- Fenwick, T., & Bierema, L. (2008). Corporate social responsibility: issues for human resource development professionals. **International Journal of Training and Development**, 12 (1), 24-35.
- Fitch, H. G. (1976). Achieving corporate social responsibility. **Academy of Management Review**, 1, 38-46.
- Foote, D., & Robinson, I. (1999). The role of the human resources manager: Strategist or conscience of the organisation? **Business Ethics: A European Review**, 8 (2), 88-98.
- Frankental, P. (2001). Corporate social responsibility - a PR invention? **Corporate Communications: An International Journal**, 6 (1), 18-23.
- Frederick, W. C. (1960). The growing concern over business responsibility. **California Management Review**, 2, 54-61.
- Friedman, M. (1970, September 23). The social responsibility of business is to increase its profits. **The New York Times Magazine**.
- Friedman, & Miles. (2002). Developing stakeholder theory. **Journal of Management Studies**, 39, 1-21.
- Garriga, E., & Mele, D. (2004). Corporate social responsibility theories: Mapping the territory. **Journal of Business Ethics**, 53, 51-71.
- Gianni, Z., & Caitlin, C. (2002). The employee dimensions of corporate community involvement in Australia: Trends and prospects. **Paper presented at the 6th ANZTSR Conference, 27-29 Nov. 2002. at UNITEC, Auckland, New Zealand.**
- Gibbs, N. (2002). Summer of mistrust. **Time**, 160 (4), 16-20.
- Guest, R. H. (1979, July-August). Quality of work life-learning from tarrytown. **Harvard Business Review**.

- Heinfeldt, J., & Curcio, R. (1997). Employee management strategy, stakeholder-agency theory, and the value of the firm. **Journal of Financial and Strategic Decisions**, **10** (1), 67-75.
- Henriques, I., & Sadorski, P. (1999). The relationship between environmental commitment and managerial perception and organizational context. **Academy Management Journal**, **42** (1), 87-99.
- Hian, C. C., & Einstein, W. O. (1990). Quality of work life (QWL): What can unions do? **S.A.M. Advanced Management Journal**, **55** (2), 17-22.
- Hill, D., & Jones, T. (1992, March 29). Stakeholder-agency theory. **Journal of Management Studies**, 131-154.
- Jamali, D., & Mirshak, R. (2007). Corporate social responsibility (CSR): theory and practice in a developing country context. **Journal of Business Ethics**, **72**, 243-262.
- Jensen, M. C. (2002). Value maximisation, stakeholder theory, and the corporate objective function. **Business Ethics Quarterly**, **12** (2), 235-256.
- Johnson, S. K. (1999). A longitudinal study of quality of work life and business performance. **South Dakota Business Review**, 12/1/1999.
- Jones, D. (1997). Employee as stakeholders. **Business Strategy Review**, **8** (2), 21-24.
- Jones, P., Comfort, D., Hillier, D., & Eastwood, I. (2005). Corporate social responsibility: a case study of the UK's leading food retailers. **British Food Journal**, **107** (6), 423-435.
- Jones, T. M. (1980). Corporate social responsibility revisited, redefined. **California Management Review**, Spring, 59-67.
- Kabanoff, B. (1980). Work and non-work: A review of models, methods and findings. **Psychological Bulletin**, **88**, 60-77.
- Kakabadse, N. K., Rozuel, C., & Lee-Davies, L. (2005). Corporate social responsibility and stakeholder approach: A conceptual review. **International Journal Business Governance and Ethics**, **1** (4), 277-302.
- Kavanagh, M. J., & Halpern, M. (1977). The impact of job level sex differences on the relationship between life and job satisfaction. **Academy of Management Journal**, **20**, 66-73.

- Kenneth, A. (2004). Stakeholder framework analysis of the meaning and perception of corporate socail responsibility: A north-south comparison. **Academy of Management Review**, 20, 92-117.
- Kim, H-R., Lee, M., Lee, H-T., & Kim, N-M. (2010). Corporate social responsibility and employee-company identification. **Journal of Business Ethics**. (Published online: 13 February 2010).
- Kohl, M. L., & Schooler, C. (1982). Job conditions and personality: A longitudinal assessment of reciprocal effects. **American Journal of Sociology**, 87, 1257-1286.
- Konzelmann, S., Conway, N., Trenberth, L., & Wilkinson, F. (2006). Corporate governance and human resource management. **British Journal of Industrial Relations**, 44, 541-567.
- Kumar, P. B., & Giri, V. N. (2009). Effect of age and experience on job satisfaction and organizational commitment. **Journal of Organizational Behavior**, 8 (1), 28 – 36.
- Kwangho, J., & Moon, M. J. (2007). Do age, gender, and sector affect job satisfaction? **Review of Public Personnel Administration**, 27 (2), 125-146.
- Lau, R. S. M., May, B.E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. **Human Resource Development Quarterly**, 9 (3), 211-226.
- Lau, T., Wong, Y. H., Chan, K. F., & Law, M. (2001). Information technology and the work environment-does it change the way people interact at work? **Human Systems Management**, 20 (3), 267 – 280.
- Lawler, E. (1982). Strategies for improving the quality of work life. **American Psychologist**, 37, 66-73.
- Lawler, E. E., III. (1975). Measuring the psychological quality of working life: The why and how of it. **The Quality of Working Life**, 1, 123-133.
- Lee, M. (2001). A refusal to define HRD. **Human Resource Development International**, 4 (3), 327-341.
- Lee, M.-D. P. (2008). A review of the theories of corporate social responsibility: Its evolutionary path and the road ahead. **International Journal of Management Review**, 10 (1), 53-73.

- Lepineux, F. (2005). Stakeholder theory, society and social cohesion. **Corporate Governance, 5 (2)**, 99-110.
- Levitin, T. E., & Quinn, R. P. (1974). Changes in sex roles and attitude toward work. **Paper presented at the 1974 Conference of the American Association for Public Research.**
- Lewin, A. Y., Sakano, T., Stephens, C. U., & Victor, B. (1995). Corporate citizenship in Japan: Survey results from Japanese firms. **Journal of Business Ethics, 14 (2)**, 83-101.
- Liu, K. T., Sylvia, R. D., & Brunk, D. (1990). Non-work factors and job-satisfaction revisited. **Human Relations, 43 (1)**, 77-86.
- Lockwood, N. R. (2004, December 2-10). Corporate social responsibility: HR's leadership role. **SHRM Research Quarterly.**
- Maignan, I., & Ferrell, O. C. (2004). Corporate social responsibility and marketing: An integrative framework. **Journal of Academy of Marketing Science, 32 (1)**, 3-19.
- Maignan, I., & Ralston, D. (2002). Corporate social responsibility in European and LJS: Insights from business' self presentation. **Journal of International Business studies, 33 (3)**, 497-514.
- Martel, J-P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. **Social Indicators Research, 77**, 333-368.
- May, B., Lau, R., & Johnson, S. K. (1999). A longitudinal study of quality of work life and business performance. **South Dakota Business Review, 58**, 1-7.
- McWilliams, A., Siegel, D. S., & Wright, P. M. (2001). Corporate social responsibility: Strategic implications. **Journal of Management Studies, 43**, 1.
- Mentz, K. (2001). **Change and the quality of work-life of teachers in rural schools in South Africa.** Presented at the annual meeting of the American educational research association.
- Mitchell, R. K., Agle, B. R., & Wood, D. J. (1997, October). Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really count. **The Academy of Management Review, 22 (4)**, 853-886.

- Moir, L. (2001). What do we mean by corporate social responsibility? **Corporate Governance**, 2001 (1, 2), 16-23.
- Moon, J. (2002). Corporate social responsibility: An overview. In **International Directory of Corporate Philanthropy** (pp. 3-14). London: Europa Publications.
- Morsing, M., & Schultz, M. (2006). Corporate social responsibility communication: Stakeholder information, response and involvement strategies. **Business Ethics: a European Review**, 15 (4), 323-338.
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, 11 (3), 20-30.
- Near, J., Rice, R., & Hunt, R. (1980). The relationship between work and nonwork domains: A review of empirical research. **Academy of Management Review**, 5, 415-429.
- Ngambi, H. C. (2000). Can job-sharing improve quality of work life in South Africa? **Personnell**, 66, 45-61.
- Orpen, C. (1978). Work and nonwork satisfaction: A causal correlational analysis. **Journal of Applied Psychology**, 63, 530-532.
- Oshagbemi, T. (1998). The impact of age on the job satisfaction of university teachers. **Research in Education**, 59 (1), 95 – 108.
- Otieno, M. (2007). The role of corporate social responsibility (CSR) in the new economy. **Business and Organization Ethic Network (BON)**, 12 (2).
- Panapanaan, V. M., Linnanen, L., Karvonen, M., & Phan, V. T. (2003). Roadmapping corporate social responsibility in finnish companies. **Journal of Business Ethics**, 44, 133-148.
- Perrini, F. (2006). SMEs and CSR theory: Evidence and implications from an Italian perspective. **Journal of Business Ethics**, 67, 305-316
- Pesquex, Y., & Damak-Ayadi, S. (2005). Stakeholder theory in perspective. **Corporate Governance**, 5 (2), 5-21.
- Philips, R., Freeman, R. E., & Wicks, A. C. (2003). What stakeholder theory is not. **Business Ethics Quarterly**, 13 (4), 479-502.

- Porter, L. W. (1961). A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management jobs. **Journal of Applied Psychology**, **45**, 1–10.
- Preston, L. E. (1978). Research in corporate social performance and policy. Vol. 1. Greenwich, CT: JAI. In A. B. Carroll (Ed.), Corporate social responsibility evolution of definitional construct. **Business and Society**, **38** (3), 268-295.
- Rain, J. S., Lane, I. M., & Steiner, D. D. (1991, March). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. **Human Relations**, **44**, 287–307.
- Ramasamy, B., & Ting, H. W. (2004). A comparative analysis of corporate social responsibility awareness. **The Journal of Corporate Citizenship**, **13**, 109-123.
- Rethinam, S. G., & Ismail, M. (2008). Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals. **European Journal of Social Sciences**, **7** (1), 58-70.
- Rice, R. W., Janet, P. N., & Hunt, R. G. (1980). The job-satisfaction/life-satisfaction relationship: A review of empirical research. **Basic and Applied Social Psychology**, **1** (1), 37–64.
- Roy, R. (2006). Impact of quality of work life on job performance: A study of print media employees. **Journal of Organizational Behavior**, **V** (1), 26-31.
- Rupp, D. E., Ganapathi, J., Aguilera, R. V., & Williams, C. A. (2006). Employee reactions to corporate social responsibility: An organizational justice framework. **Journal of Organizational Behavior**, **27**, 537-543.
- Samuelson, P. A. (1971). Love that corporation. **Mountain Bell Magazine**, Spring.
- Schafer, J. L., & Graham, J. W. (2002). Missing data: Our view of the state of the art. **Psychological Methods**, **7** (2), 147-177.
- Schmitt, N., & Bedian, A. G. (1982). A comparison of LISREL and two-stage least squares analysis of a hypothesized life-job satisfaction reciprocal relationship. **Journal of Applied Psychology**, **67**, 806–817.
- Schmitt, N., & Mellon, P. A. (1980). Life and job satisfaction: Is the job central? **Journal of Vocational Behavior**, **16**, 51–58.

- Schwartz, M. S., & Carroll, A. B. (2003). Corporate social responsibility: A three domain approach. **Business Ethic Quarterly**, 13 (4), 503-530.
- Serey, T. T. (2006). Choosing a robust quality of work life. **Business Forum**, 27 (2), 7-10.
- Sethi, S. P. (1975). Dimensions of corporate social performance: An analytic framework. **California Management Review**, 17, 58-64.
- Singhapakdi, A., & Vitell, S. J. (2007). Institutionalization of ethics and its consequences: A survey of marketing professionals. **Journal of the Academy of Marketing Science**, 35, 284-294.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegek, P., & Dong-Jin, L. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theory. **Social Indicators Research**, 55, 241-302.
- Smith, H. J. (2003). The shareholders vs stakeholders debate. **MIT Sloan Management Review**, 44 (4), 85-90.
- Snider, J., Hill, R. P., & Martine, D. (2003, December). Corporate social responsibility in the 21 century: A view from the world's most successful firms. **Journal of Business Ethics**, 24 (2), 175-187.
- Staines, G. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. **Human Relations**, 33, 111-129.
- Steiner, D. D., & Truxillo, D. M. (1989). An improved test of the disaggregation hypothesis of job and life satisfaction. **Journal of Occupational Psychology**, 62, 33-39.
- Svenson, G., & Wood, G. (2004). Proactive versus reactive business ethics performance: A conceptual framework of profile analysis and case illustrations. **Corporate Governance**, 4 (2), 18-33.
- Swanson, D. L. (1995). Addressing a theoretical problem by reorienting the corporate social performance model. **Academy of Management Review**, 20 (1), 43-64.
- Swanson, R. (2001). Human resource development and its underlying theory. **Human Resource Development International**, 4 (3), 299-312.

- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the Study. **Journal of Applied Psychology**, 74 (3), 502–507.
- Tekin, A. (2005, January). The human resource management dimensions of corporate social responsibility in Turkey: A survey. **Journal of the Academy of Business and Economies**.
- Thelen, S., & Zhuplev, A. (2001). Comparing attitudes toward ethical dilemmas in small business: Russia versus the United States. **Journal of East-West Business**, 7 (4), 29-54.
- Thomas, M. J., Wicks, A. C., & Freeman, R. E. (2002). Stakeholder theory: The state of the art. In N. E. Bowie (Ed.), **The blackwell guide to business ethics**, chapter 1, pp. 19-36.
- Turcotte, P. R. (1988). **QVT: La qualite de vie au travail: Une voie vers l'excellence** (Agenced'ARC, Montreal) อ้างโดย Gilles Dupuis (2006).
- Tuzzolino, F., & Armandi, B. R. (1981). A need-hierarchy framework for assessing corporate social responsibility. **Academy of Management Review**, 6, 21-28.
- Valentin, C. (2006). Researching human resource development emergence of a critical approach to HRD enquiry. **International Journal of Training and Development**, 10 (1), 17-29.
- Vinten, G. (2000). The stakeholder manager. **Management Decision**, 38 (6), 377–383.
- Votaw, D. (1973). Genius becomes rare. In D. Votaw, & S. P. Sethi (Eds.). **The corporate dilemma**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Wallich, H. C., & McGowan, J. J. (1970). Stockholder interest and the corporation's role in social policy. In M-D. P. Lee (Ed.). (2007). Theory of corporate social responsibility: Its evolutionary path and road ahead. **International Journal of Management Review**, 10 (1), 53-73.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working lift: What is it? **Sloan Management Review**, 5, 11-21.

- Walton, R. E. (1974). Criteria for quality of work life. In **The quality of work life**. New York, NY: Free Press.
- Wartick, S. L., & Cochran, P. L. (1985). The evolution of the corporate social performance model. **Academy of Management Review**, **10** (4), 758-769.
- Wells, H. (2002). The cycles of corporate social responsibility: An historical retrospective for the twenty-first century. **U. Ken. L. Rev.**, **51**, 77-140.
- Wilensky, H. (1960). Work, careers, and social integration. **International Social Science**, **12**, 543-560.
- Winter, R., Taylor, T., & Sarros, J. (2000). Trouble at mill: Quality of academic worklife issues within a comprehensive Australian university. **Studies in Higher Education**, **25**, 279-94.
- Wood, D. J. (1991). Corporate social performance revisited. **Academy of Management Review**, **16** (4), 691-718.
- Wood, D. J., & Jones, R. E. (1995, July). Stakeholder mismatching: A theoretical problem in empirical research on corporate social performance. **The International Journal of Organizational Analysis**, **3** (3), 229-267.
- Wyatt, T. A. (2005). Quality of working life: Cross-cultural. **Asia Pacific Journal of Management**, **6** (1), 129-140.
- Zin, R. M. (2004). Perception of professional engineers toward quality of worklife and organizational commitment: A case study. **Gadjah Mada International Journal of Business**, **6** (3), 323-334.

ELECTRONIC SOURCES

- Baker, M. (2005). Corporate social responsibility – what does it mean?. Retrieved March 2, 2008, from <http://www.mallenbaker.net.csr/CSRfiles/definition.html>.
- Beddewela, E. S., & Panditaratne, Y. B. (2007). Social responsibility practice in Sri Lankan construction companies. Retrieved December 10, 2008, from <http://www.brad.ac.uk/hub/studentsnews/social.doc>.
- Chambers, E., Chapple, W., Moon, J., & Sullivan, M. (2003). Retrieved March 2, 2008, from CSR in Asia: A seven country study of CSR website reporting <http://www.nottingham.ac.uk/nubs/ICCSR/pdf/ResearchPdfs/09-2003.pdf>.
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD 2003). Corporate social responsibility and HR's role: A CIPD guide. Retrieved April 2, 2008, from <http://cipd.co.uk>.
- Fontaine, C., Haarman, A., & Schmid, S. N. (2006). Stakeholder theory of the MNC. Retrieved December 20, 2008, from <http://www.edalys.fr/documents/Stakeholders%20theory.pdf> . retrieved on 20 Dec, 2008.
- Green paper by the commission of European committees. (2001). Retrieved March 2, 2008, from <http://ec.europa.eu/environment/pp/2001>.
- Green paper promoting a European framework for corporate social responsibility. Retrieved December 9, 2007, from http://ec.europa.eu/employment_social/socdial/csr/greenpaper_en.pdf.
- Islam, Md. Z., & Siengthai, S. (2009). Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from dhaka export processing zone. Retrieved September 20, 2009, from <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/.../rdwpaper37a.pdf>.
- Jackson, L. (2008). Corporate social responsibility (CSR) what it is, why you should care, and what you need to do. Chicago Business. Retrieved May 25, 2008, from <http://www.chibus.com>.

- Kim, H-R., Lee, M., Lee, H-T., & Kim, N-M. (2010). Corporate social responsibility and employee-company identification. **Journal of Business Ethics**. Online: 13 February 2010.
- Krishnan, S. K., & Balachandran, R. (2004). Corporate social responsibility as a determinant of market success: An exploratory analysis with special reference to MNCs in emerging markets. Retrieved March 2, 2008, from <http://stdwww.iimahd.ernet.in/~sandeepk/CSR.pdf>.
- Nordisk, N. (2003). Social responsibility as a business principle. Retrieved December 20, 2009, from http://www.novonordisk.com/sustainability/soc_responsibility/default.asp.
- Novethic. (2003). Glossaire – responsabilité sociale d’entreprise (RSE). Retrieved December 20, 2009, from <http://www.novethic.fr/novethic/site/guide/glossaire.jsp>.
- Organisation for economic co-operation and development (OECD) principles of corporate governance. (2004). Retrieved March 3, 2009, from <http://www.oecd.org/dataoecd/32/18/31557724.pdf>.
- Raynard, P., & Forstater, M. (2002). Corporate social responsibility: Implications for small and medium enterprises in developing countries. Retrieved March 2, 2008, from <http://www.unido.org/userfiles/BethkeK/csr.pdf>.
- Sambrook, S. (2003). A ‘critical’ time for HRD?. Retrieved May 30, 2009, from <http://www.mngt.waikato.ac.nz/ejrot/cmsconference/2003/.../Sambrook.pdf>.
- Tirmizi, M. A., Malik, M. I., & Ul-hasan, M. (2009). Measuring satisfaction: An investigation regarding age, tenure and job satisfaction of white collar employees. Retrieved December, 2009, from <http://icbm.bangkok.googlepages.com/3.Muhammad.Ali.Tirmizi.PAR.pdf>.
- Unilever. (2003). Managing social responsibility. Retrieved December 20, 2007, from http://www.unilever.com/environmentsociety/managing_social_responsibility/.
- World business council for sustainable development (WBCSD). (1987). Retrieved December 20, 2007, from <http://www.wbcsd.org/>.

Xiaoyong, H. (2006). Corporate codes of conduct and labour-related corporate social responsibility analyzing the self-regulatory mechanisms of multinational enterprises and their impacts to developing countries. Retrieved April 2, 2009, from <http://www.jil.go.jp/profile/documents/Hu.pdf>

Retrieved April 2, 2009, from http://en.wikipedia.org/wiki/File:Maslow%27s_hierarchy_of_needs.svg.

Retrieved April 2, 2009, from http://www.envisionsoftware.com/articles/ERG_Theory.html.

Retrieved April 2, 2009, from http://tutor2u.net/business/people/motivation_theory_herzberg.asp.

Retrieved April 2, 2009, from http://studiesfaction.com/img/content/18/acquired_motivators_by_mcclelland.gif.

Retrieved April 2, 2009, from <http://www.iso.org/>.

Retrieved April 20, 2008, from <http://www.novartis.com/>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อโรงงาน

รายชื่อโรงงาน

	ชื่อองค์กร	จำนวนพณง.	จำนวนตัวอย่าง
1	บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จก.-สระบุรี	609	22
2	บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จก. (รง.ปทุมธานี)	1,172	42
3	บริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จก.	495	18
4	บริษัท ระยองโอเลฟินส์ จก.	271	10
5	บริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จก. (ลาดหลุมแก้ว)	3,762	134
6	บริษัท ไทยออยล์ จก. (มหาชน)	825	29
7	บริษัท ผาแดงอินดัสทรี จก. (มหาชน)	100	4
8	บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จก. (มหาชน)	403	14
9	บริษัท คาร์เพท อินเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จก. (มหาชน)	1,676	60
10	บริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์เปเปอร์ จก. (มหาชน) ขอนแก่น	1,097	39
11	บริษัท ไทยโคชิบาอุตสาหกรรม จก.	2,813	100
12	บริษัท สตาร์ ปิโตรเลียม รีไฟน์นิ่ง จก.	380	14
13	บริษัท ปตท.เคมีคอล จก. (มหาชน) -ระยอง	1,457	52
14	บริษัท ทิปปโก้แอสฟัลท์ จก. (มหาชน)	104	4
15	โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง บริษัท ปตท. จก. (มหาชน)	419	15
16	บริษัท ไทยลูบเบส จำกัด (มหาชน)-ศรีราชา	140	5
17	บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)	865	31
18	บริษัท จีสตีล จำกัด (มหาชน)	742	26
19	บริษัท ผลิตไฟฟ้าขนอม จำกัด	157	6
20	บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด	651	23
21	บริษัท เซลล์แห่งประเทศไทย จำกัด	218	8
22	บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด	572	20
23	บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด	13,972	498
24	บริษัท ปูนซิเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน)	2,026	72
25	บริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด	286	10
26	บริษัท ซี.พี.ค้าปลีก และการตลาด จำกัด (ลาดกระบัง)	2,379	85

	ชื่อองค์กร	จำนวนพจน.	จำนวนตัวอย่าง
27	บริษัท ไทยพลาสติกและเคมีภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)	519	19
28	บริษัท สยามซานิทารีเฟดดิ้งส์ จำกัด	1,139	41
		39,249	1,400

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผ.อ. ไสว โลจนะศุภฤกษ์ (วิศวกร ชำนาญการพิเศษ)
ผู้อำนวยการส่วนที่ 5
เลขธิการโครงการ CSR-DIW
กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
2. รศ. ดร. สุทธิศักดิ์ ไกรสรสุทธาสินี
อาจารย์ประจำคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3. นายสำราญ สอนผึ้ง
ผู้อำนวยการฝ่ายรับรองระบบ
สถาบันรับรองมาตรฐาน ไอ.เอส.โอ

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยเทคนิค

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

(Item – Objective Congruence Index : IOC)

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยเทคนิคดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC)

คำอธิบาย

ข้อต่อไปนี้เป็นข้อความที่วัดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน (Labour Practices) กรุณาใส่
เครื่องหมาย / ในช่องความสอดคล้อง (Congruence) หลังข้อคำถาม โดยมีความหมายของคะแนนดังนี้
ความสอดคล้อง (Congruence) +1 หมายถึง คำถามนั้นมีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และตัวแปรที่ตั้งไว้
ความสอดคล้อง (Congruence) 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นมีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และตัวแปรที่ตั้ง
ไว้
ความสอดคล้อง (Congruence) -1 หมายถึง คำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และตัวแปรที่ตั้งไว้

ตัวชี้วัด (Index)	วัตถุประสงค์ของตัวแปร	รหัส	คำถาม	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
	(Objective)			+1	0	-1	
EM : การจ้างงาน และความสัมพันธ์ ในการจ้างงาน (Employment and employment relationships)	ชีวิตสภาพการจ้างงาน และลักษณะ ความสัมพันธ์ในการจ้าง งาน เพื่อแสดงถึงการจ้าง งานที่เป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ ไม่ขัดต่อ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ แรงงาน	EM1	(1) ท่านมั่นใจว่าองค์กรของท่านประกอบ ธุรกิจที่ถูกต้องตามกฎหมาย				
		EM2	(2) ท่านมีสัญญาจ้างกับองค์กรตามกฎหมาย การจ้างงาน และได้รับการปฏิบัติตาม กฎหมายการจ้างงานนั้น (เช่น พรบ. ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน เป็นต้น)				
		EM3	(3) การใช้แรงงานชั่วคราวขององค์กรของ ท่านจะเป็นการจ้างในกรณีที่จำเป็นและจ้าง ในระยะสั้นหรือตามฤดูกาลเท่านั้น				
		EM4	(4) เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงที่กระทบ ลูกจ้าง เช่น เปลี่ยนกระบวนการทำงาน ท่าน จะได้รับการชี้แจงเหตุผลในระยะเวลาที่ เหมาะสมเสมอ				
		EM5	(5) ท่านมั่นใจว่าองค์กรของท่านให้โอกาส ท่านเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ ไม่เลือก ปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม(ไม่เลือกเพศ ศาสนา เชื้อชาติ สถานภาพการสมรส สุขภาพหรือโรคประจำตัว การเป็นสมาชิก ทางการเมือง เป็นต้น)				

		EM6	(6) องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์หรือกฎระเบียบในการรบกวนเลิกจ้างหรือไล่ออกที่ชัดเจน และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ดังกล่าวอย่างเคร่งครัด				
		EM7	(7) กรณีจ้างงานหรือใช้บริการจากภายนอก เช่นจ้างผู้รับเหมาช่วง จ้างรถ. องค์กรของท่านจะทำสัญญาจ้างงานเฉพาะกับองค์กรที่ได้รับการยอมรับตามกฎหมาย				
		EM8	(8) กรณีจ้างงานหรือใช้บริการจากภายนอก แรงงานเหล่านั้นจะเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย				
CW : เงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม (Conditions of work and social protection)	ชีวิตเงื่อนไขการทำงานที่เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เคารพต่อสภาพการจ้างหรือเอกสารที่จัดทำขึ้นอย่างถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงของลูกจ้าง มีสภาพการจ้างที่เหมาะสม เป็นธรรม และเคารพสิทธิของลูกจ้างเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน	CW1	(1) ท่านได้รับเงื่อนไขในการทำงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่นกำหนดวันลาต่างๆ วันหยุดประจำปีสัปดาห์ ขึ้นตอนปฏิบัติงาน เป็นต้น				
		CW2	(2) องค์กรของท่านจัดทำระเบียบปฏิบัติและสัญญาจ้างงานกับท่านตามกฎหมาย				
		CW3	(3) ท่านได้รับการจัดสภาพการจ้างที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดพักผ่อน สุขภาพและความปลอดภัย (จัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาด, มีโรงอาหาร, จัดห้องพยาบาล เป็นต้น)				
		CW4	(4) ท่านได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรม สอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด				
		CW5	(5) ท่านได้รับค่าจ้างโดยตรงจากองค์กรของท่าน (ไม่ได้มีการจ่ายค่าจ้างผ่านบริษัท นายหน้า หรือตัวแทน)				
		CW6	(6) องค์กรของท่านยอมรับ และไม่หลีกเลี่ยงหน้าที่ในการจัดเตรียมการคุ้มครองทางสังคมสำหรับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดเช่น จัดทำประกันสังคม จัดสวัสดิการ เช่น ห้องน้ำมีจำนวนเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน การจัดเตรียมห้องพยาบาล ยาและอุปกรณ์การแพทย์ที่จำเป็น เป็นต้น				

		CW7	(7) ท่านมีชั่วโมงการทำงานปกติตามที่ กฎหมายกำหนด และท่านเต็มใจที่จะทำงาน ล่วงเวลาเมื่อองค์กรร้องขอ โดยไม่มีการ บังคับจากองค์กรของท่าน				
		CW8	(8) เมื่อองค์กรขอให้ท่านทำงานล่วงเวลา ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน ล่วงเวลาตามอัตราที่กฎหมายกำหนด				
		CW9	(9) เมื่อองค์กรขอให้ท่านทำงานล่วงเวลา องค์กรของท่านให้ท่านทำงานล่วงเวลาตาม เวลาที่กฎหมายกำหนด				
		CW10	(10) ท่านได้รับวันหยุดตามประเพณีนิยม และธรรมเนียมประจำชาติหรือศาสนา				
SD : การสานเสวนา ทางสังคม (Social dialogue)	ชีวิตการยอมรับการ เจรจา การปรึกษาหารือ หรือแลกเปลี่ยนข้อมูล ทุกรูปแบบระหว่าง องค์กรและพนักงาน ตลอดจนไม่ขัดขวาง หรือบั่นทอนการใช้สิทธิ ของลูกจ้างในการจัดตั้ง กลุ่ม หรือในการเจรจา ตกลงร่วมกัน	SD1	(1) องค์กรของท่านไม่จำกัดสิทธิในการ เจรจาต่อรองของลูกจ้าง และการมีส่วนร่วม ในการเจรจาต่อรอง				
		SD2	(2) องค์กรของท่านสนับสนุนการใช้สิทธิ ของลูกจ้างในการจัดตั้งกลุ่มองค์กรของ ตนเอง เช่นคณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการความปลอดภัย หรืออื่นๆ เป็น ต้น				
		SD3	(3) องค์กรของท่านไม่ปลดลูกจ้างหรือเลือก ปฏิบัติต่อลูกจ้างที่แสวงหาการก่อตั้งหรือ ร่วมในการจัดตั้งกลุ่มเจรจาต่อรอง				
		SD4	(4) กรณีมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนิน กิจกรรมที่มีผลกระทบต่อการทำงานของ องค์กรของท่านเตรียมข้อมูลและเหตุผล ให้แก่หน่วยงานภาครัฐและตัวแทนของ พนักงาน				
		SD5	(5) ตัวแทนลูกจ้างสามารถเข้าถึงผู้มีอำนาจ ตัดสินใจขององค์กร ในกรณีที่จำเป็นจะ สามารถเข้าถึงพื้นที่การปฏิบัติงาน และ ข้อมูลต่างๆ ที่เหมาะสมเท่าที่จะสามารถทำ ได้				

HS : อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety at work)	ชีวิตการพัฒนา ประยุกต์ใช้ และรักษาไว้ซึ่งนโยบาย วิเคราะห์และควบคุมความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัย	HS1	(1) องค์กรของท่านมีนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างชัดเจน และมีการนำไปประยุกต์ใช้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง				
		HS2	(2) องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์และควบคุมความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานทุกกิจกรรมที่มีความเสี่ยง				
		HS3	(3) องค์กรของท่านกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและสื่อสารให้กับพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ				
		HS4	(4) ท่านได้รับอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่จำเป็นในการป้องกันอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน รวมถึงองค์กรของท่านได้จัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในเหตุการณ์ฉุกเฉินต่างๆ				
		HS5	(5) องค์กรของท่านลดและจัดการความเสี่ยงโดยการบันทึกและสอบสวนอุบัติการณ์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตลอดจนปัญหาอื่นๆที่คนงานได้นำเสนอ				
		HS6	(6) ท่านได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถที่เพียงพอในทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น ฝึกอบรมการดับเพลิง การใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลอย่างถูกวิธี				
		HS7	(7)ท่านไม่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในมาตรการต่างๆ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน				

HS : อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety at work)	ชีวิตการพัฒนาประยุกต์ใช้ และรักษาไว้ซึ่งนโยบาย วิเคราะห์และควบคุมความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัย	HS8	(8) ท่านได้รับข้อมูลและแนวทางในการจัดการความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจากองค์กรของท่าน				
		HS9	(9) กรณีที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีลักษณะเป็นงานที่มีความเสี่ยงองค์กรของท่านยอมรับฟังเหตุผลการปฏิเสธงานที่จะเป็นอันตรายร้ายแรงต่อชีวิตสุขภาพของท่านและผู้เกี่ยวข้อง				
		HS10	(10) องค์กรของท่านจัดทำรายงานที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามที่กฎหมายกำหนด				
HD : การพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน (Human development and training in the workplace)	ชีวิตการวางแผนพัฒนาทักษะ การฝึกอบรมและเสริมประสบการณ์ให้กับพนักงาน รวมทั้งเปิดโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ เคารพความรับผิดชอบต่อครอบครัวของพนักงาน จัดให้พนักงานได้มีช่วงเวลาที่ทำงานที่เหมาะสม	HD1	(1) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะฝึกอบรมและเสริมประสบการณ์ รวมถึงโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพการงานโดยไม่เลือกปฏิบัติว่าท่านจะมีเชื้อชาติใด นับถือศาสนาใด หรือลักษณะอื่นๆ ได้แก่ ชนชั้น อายุ สัญชาติ สถานภาพการสมรส สนิมทางเพศ ความพิการ สมาชิกทางการเมือง เป็นต้น				
		HD2	(2) ท่านมีช่วงเวลาที่งานทั้งเวลาปกติและล่วงเวลาที่สมเหตุสมผล มีชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานที่สมดุล				
		HD3	(3) องค์กรของท่านจัดเตรียมแผนการคุ้มครอง และสร้างความก้าวหน้าให้กับกลุ่มผู้ที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ได้แก่ ผู้หญิง เด็ก ผู้ป่วย ผู้พิการ				
		HD4	(4) องค์กรของท่านจัดโครงการหรือกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี				

ผลการทดสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
(ส่วนที่ 3 ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร : ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน)

Testability of Item – Variable – Congruence Index

ตัวชี้วัด (Index)	วัตถุประสงค์ของตัวแปร (Objective)	รหัส	คำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
				1	2	3			
EM : การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Employment and employment relationships)	ชี้วัดสภาพการจ้างงานและลักษณะความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เพื่อแสดงถึงธรรมเนียม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ขัดต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน	EM1	(1) ท่านมั่นใจว่าองค์กรของท่านประกอบธุรกิจที่ถูกต้องตามกฎหมาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		EM2	(2) ท่านมีสัญญาจ้างกับองค์กรตามกฎหมายการจ้างงาน และได้รับการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานนั้น (เช่น พรบ.ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน เป็นต้น)	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		EM3	(3) การใช้แรงงานชั่วคราวขององค์กรของท่านจะเป็นการจ้างในกรณีที่ทำเป็นและจ้างในระยะสั้นหรือตามฤดูกาลเท่านั้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		EM4	(4) เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงที่กระทบถูกจ้าง เช่น เปลี่ยนกระบวนการทำงาน ท่านจะได้รับการชี้แจงเหตุผลในระยะเวลาที่เหมาะสมเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		EM5	(5) ท่านมั่นใจว่าองค์กรของท่านให้โอกาสท่านเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ๆ ไม่เลือกปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม(ไม่เลือกเพศ ศาสนา เชื้อชาติ สถานภาพการสมรส สุขภาพหรือโรคประจำตัว การเป็นสมาชิกทางการเมือง เป็นต้น)	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		EM6	(6) องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์หรือกฎระเบียบในการรบกวนเลิกจ้างหรือไล่ออกที่ชัดเจน และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ดังกล่าวอย่างเคร่งครัด	1	1	1	3	1	ใช้ได้

		EM7	(7) กรณีจ้างงานหรือใช้บริการจากภายนอก เช่นจ้างผู้รับเหมาช่วงจ้างรปภ. องค์กรของท่านจะทำสัญญาจ้างงานเฉพาะกับองค์กรที่ได้รับการยอมรับตามกฎหมาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		EM8	(8) กรณีจ้างงานหรือใช้บริการจากภายนอก แรงงานเหล่านั้นจะเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
CW : เงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม (Conditions of work and social protection)	ชีวิตเงื่อนไขการทำงานที่เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องเคารพต่อสภาพการจ้างหรือเอกสารที่จัดทำขึ้นอย่างถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงของลูกจ้าง มีสภาพการจ้างที่เหมาะสมเป็นธรรม และเคารพสิทธิของลูกจ้างเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน	CW1	(1) ท่านได้รับเงื่อนไขในการทำงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่นกำหนดวันลาต่างๆ วันหยุดประจำปีค่าจ้างขั้นตอนปฏิบัติงาน เป็นต้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		CW2	(2) องค์กรของท่านจัดทำระเบียบปฏิบัติและสัญญาจ้างงานกับท่านตามกฎหมาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		CW3	(3) ท่านได้รับการจัดสภาพการจ้างที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดพักผ่อน สุขภาพและความปลอดภัย(จัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาด , มีโรงอาหาร, จัดห้องพยาบาล เป็นต้น)	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		CW4	(4) ท่านได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรมสอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		CW5	(5) ท่านได้รับค่าจ้างโดยตรงจากองค์กรของท่าน (ไม่ได้มีการจ่ายค่าจ้างผ่านบริษัทนายหน้าหรือตัวแทน)	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		CW6	(6) องค์กรของท่านยอมรับ และไม่หลีกเลี่ยงหน้าที่ในการจัดเตรียมการคุ้มครองทางสังคมสำหรับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดเช่น จัดทำประกันสังคม จัดสวัสดิการ เช่น หอพักมีจำนวนเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน การจัดเตรียมห้องพยาบาล และอุปกรณ์การแพทย์ที่จำเป็น เป็นต้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้

		CW7	(7) ท่านมีชั่วโมงการทำงานปกติตามที่กฎหมายกำหนด และท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาเมื่อองค์กรร้องขอ โดยไม่มีการบังคับจากองค์กรของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		CW8	(8) เมื่อองค์กรขอให้ท่านทำงานล่วงเวลา ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาตามอัตราที่กฎหมายกำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		CW9	(9) เมื่อองค์กรขอให้ท่านทำงานล่วงเวลา องค์กรของท่านให้ท่านทำงานล่วงเวลาตามเวลาที่กฎหมายกำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		CW10	(10) ท่านได้รับวันหยุดตามประเพณีนิยมและธรรมเนียมประจำชาติหรือศาสนา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
SD : การสานเสวนาทางสังคม (Social dialogue)	ชีวิตการยอมรับการเจรจา การปรึกษาหารือ หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลทุกรูปแบบระหว่างองค์กรและพนักงาน ตลอดจนไม่ขัดขวางหรือบั่นทอนการใช้สิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งกลุ่ม หรือในการเจรจาตกลงร่วมกัน	SD1	(1) องค์กรของท่านไม่จำกัดสิทธิในการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง และการมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		SD2	(2) องค์กรของท่านสนับสนุนการใช้สิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งกลุ่ม องค์กรของตนเอง เช่น คณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการความปลอดภัย หรืออื่นๆ เป็นต้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		SD3	(3) องค์กรของท่านไม่ปลดลูกจ้างหรือเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่แสวงหาการก่อตั้งหรือร่วมในการจัดตั้งกลุ่มเจรจาต่อรอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		SD4	(4) กรณีมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน กิจกรรมที่มีผลกระทบต่อการทำงานของลูกจ้าง องค์กรของท่านเตรียมข้อมูลและเหตุผล ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ และตัวแทนของพนักงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		SD5	(5) ตัวแทนลูกจ้างสามารถเข้าถึงผู้มีอำนาจตัดสินใจขององค์กร ในกรณีที่จำเป็นจะสามารถเข้าถึงพื้นที่การปฏิบัติงาน และข้อมูลต่างๆ ที่เหมาะสมเท่าที่จะสามารถทำได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้

HS : อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety at work)	ชี้วัดการพัฒนาประยุกต์ใช้ และรักษาไว้ซึ่งนโยบาย วิเคราะห์และควบคุมความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัย	HS1	(2) องค์กรของท่านมีนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างชัดเจน และมีการนำไปประยุกต์ใช้ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		HS2	(2) องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์และควบคุมความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานทุกกิจกรรมที่มีความเสี่ยง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		HS3	(3) องค์กรของท่านกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและสื่อสารให้กับพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		HS4	(4) ท่านได้รับอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่จำเป็นในการป้องกันอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน รวมถึงองค์กรของท่านได้จัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในเหตุการณ์ฉุกเฉินต่างๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		HS5	(5) องค์กรของท่านลดและจัดการความเสี่ยงโดยการบันทึกและสอบสวนอุบัติการณ์ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตลอดจนปัญหาอื่นๆที่คนงานได้นำเสนอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		HS6	(6) ท่านได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถที่เพียงพอในทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น ฝึกอบรมการดับเพลิง การใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลอย่างถูกวิธี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		HS7	(7)ท่านไม่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในมาตรการต่างๆ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		HS8	(8) ท่านได้รับข้อมูลและแนวทางในการจัดการความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจากองค์กรของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		HS9	9) กรณีที่งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีลักษณะเป็นงานที่มีความเสี่ยง องค์กรของท่านยอมรับฟัง						

			(เหตุผลการปฏิบัติงานที่จะเป็น อันตรายร้ายแรงต่อชีวิต สุขภาพของ ท่านและผู้เกี่ยวข้อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		HS10	(10) องค์กรของท่านจัดทำรายงานที่ เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความ ปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามที่กฎหมายกำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
HD : การพัฒนา มนุษย์และการ อบรมในพื้นที่ การปฏิบัติงาน (Human development and training in the workplace)	ชีวิตการวางแผน พัฒนาทักษะ การ ฝึกอบรมและเสริม ประสบการณ์ให้กับ พนักงาน รวมทั้งเปิด โอกาสความก้าวหน้า ในการทำงานอย่าง เท่าเทียมกัน ไม่เลือก ปฏิบัติ เคารพความ รับผิดชอบต่อ ครอบครัวของ พนักงาน จัดให้ พนักงานได้มี ช่วงเวลาที่ทำงานที่ เหมาะสม	HD1	(1) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรมและเสริม ประสบการณ์ รวมถึงโอกาสใน ความก้าวหน้าทางอาชีพการงานโดย ไม่เลือกปฏิบัติว่าท่านจะมีเชื้อชาติใด นับถือศาสนาใด หรือลักษณะอื่นๆ ได้แก่ ชนชั้น อายุ สัญชาติ สถานภาพ การสมรส รสนิยมทางเพศ ความพิการ สมาชิกทางการเมือง เป็นต้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		HD2	(2) ท่านมีช่วงเวลาที่ทำงานทั้งเวลาปกติ และล่วงเวลาที่สมเหตุสมผล มีชีวิต ส่วนตัวและชีวิตการทำงานที่สมดุล	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		HD3	(3) องค์กรของท่านจัดเตรียมแผนการ คุ้มครอง และสร้างความก้าวหน้า ให้กับกลุ่มผู้ที่ต้องได้รับการดูแลเป็น พิเศษ ได้แก่ผู้หญิง เด็ก ผู้อพยพ ผู้ พิการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		HD4	(4) องค์กรของท่านจัด โครงการหรือ กิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมในการ ส่งเสริมสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถามความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์กรธุรกิจในประเทศไทย

แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใดๆ ทั้งสิ้น ข้อมูลชุดนี้จะถูกเก็บเป็นความลับเฉพาะ และนำเสนอในลักษณะภาพรวม แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 4 ส่วน จำนวน 5 หน้า

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ขอความกรุณาตอบให้ตรงกับความจริงมากที่สุด และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.) เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
- 2.) ช่วง อายุ ☐ 29 ปี หรือน้อยกว่า ☐ 30 -39 ปี
☐ 40 -49 ปี ☐ 50- 59 ปี ☐ 60 ปี หรือมากกว่า
- 3.) ระดับการศึกษาสูงสุด
☐ มัธยมศึกษา หรือต่ำกว่า ☐ ปวช. /ปวส. / อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
- 4.) ประเภทงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน
☐ ระดับบริหาร/ระดับหัวหน้างาน ☐ ระดับปฏิบัติการ
- 5.) ประเภทงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน
☐ บริหาร-จัดการ ☐ ให้บริการ ☐ ผลิต
☐ ซ่อมบำรุง ☐ บัญชี-การเงิน ☐ จัดซื้อ
☐ ทรัพยากรมนุษย์ ☐ การตลาด-ขาย ☐ ธุรกิจ-สนับสนุน
- 6.) ท่านทำงานกับองค์กรนี้มาเป็นเวลา _____ ปี
- 7.) ท่านทำงานในตำแหน่งปัจจุบันเป็นเวลา _____ ปี

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน						
คำชี้แจง	โปรดทำเครื่องหมาย 	ที่ตัวเลขที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่าน ซึ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง ท่านรู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง ท่านรู้สึกเห็นด้วยมาก 3 หมายถึง ท่านรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึง ท่านรู้สึกเห็นด้วยน้อย 1 หมายถึง ท่านรู้สึกไม่เห็นด้วย				
ประเด็นมิติที่วัด		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย
การตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย						
1) ท่านรู้สึกว่ามีความปลอดภัยในการทำงาน		5	4	3	2	1
2) งานที่ท่านทำอยู่มีระบบสวัสดิการเรื่องสุขภาพที่ดี		5	4	3	2	1
3) ท่านดูแลเรื่องสุขภาพให้แข็งแรงดีอยู่เสมอ		5	4	3	2	1
การตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว						
4) ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน		5	4	3	2	1
5) ท่านคิดว่างานที่ท่านอยู่จะสามารถสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตของท่านได้ตลอด		5	4	3	2	1
6) งานของท่านทำให้ครอบครัวของท่านมีความเป็นอยู่ที่ดี		5	4	3	2	1
การตอบสนองความต้องการด้านสังคม						
7) ท่านมีเพื่อนดีในสถานที่ทำงาน		5	4	3	2	1
8) ท่านมีเวลาว่างจากงานมากพอที่จะทำสิ่งอื่นที่ชอบได้		5	4	3	2	1
การตอบสนองความต้องการด้านศักดิ์ศรี						
9) ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านอยู่มีความสำคัญกับองค์กร		5	4	3	2	1
10) สมาชิกในองค์กร และ/หรือ ในกลุ่มอาชีพเดียวกันยอมรับนับถือความสามารถและความชำนาญในงานของท่าน		5	4	3	2	1
การตอบสนองความต้องการด้านการบรรลุศักยภาพ						
11) ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านอยู่ช่วยให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ท่านมีอย่างเต็มที่		5	4	3	2	1
12) ท่านรู้สึกว่าการท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ท่านทำอยู่		5	4	3	2	1
การตอบสนองความต้องการด้านความรู้						
13) ท่านรู้สึกว่าการท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ช่วยให้สามารถทำงานได้ดีขึ้นตลอดเวลา		5	4	3	2	1
14) งานที่ท่านอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความเชี่ยวชาญในอาชีพ		5	4	3	2	1
การตอบสนองความต้องการด้านสุนทรียศาสตร์						
15) งานในหน้าที่ของท่านเกี่ยวข้องกับความคิดที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ		5	4	3	2	1
16) งานในหน้าที่ช่วยให้ท่านพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อื่นๆ นอกเหนือไปจากในงานที่ท่านทำ		5	4	3	2	1

**ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท**

คำชี้แจง กรุณาวางกลม ☐ รอบตัวเลขในช่องคะแนนหลังข้อคำถาม โดยเลือกคะแนนที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยให้เลข 7 หมายถึง คะแนนความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการปฏิบัติตามพันธกิจขององค์กรมากที่สุด หมายเลข 6, 5, 4, 3, 2 จะหมายถึงความคิดเห็นของท่านต่อการปฏิบัติตามพันธกิจที่น้อยลงเป็นลำดับ และเลข 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

เห็นด้วย
มากที่สุด 7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 , เห็นด้วย
น้อยที่สุด

การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Employment and employment relationships)	ช่องคะแนนความคิดเห็น (1 ถึง 7)
(1) ท่านมั่นใจว่าองค์กรของท่านประกอบธุรกิจที่ถูกต้องตามกฎหมาย	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(2) ท่านมีสัญญาจ้างกับองค์กรตามกฎหมายการจ้างงาน และได้รับการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานนั้น (เช่น พรบ.ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน เป็นต้น)	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(3) การใช้แรงงานชั่วคราว หรือการจ้างลูกจ้างชั่วคราวขององค์กรของท่านจะเป็นการจ้างงานในกรณีที่จำเป็นและจ้างในระยะสั้นหรือตามฤดูกาลเท่านั้น	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(4) เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงที่กระทบลูกจ้าง เช่น เปลี่ยนกระบวนการทำงาน ท่านจะได้รับการชี้แจงเหตุผลในระยะเวลาที่เหมาะสมเสมอ	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(5) ท่านมั่นใจว่าองค์กรของท่านให้อิโสภาท่านในการทำงานเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ๆ ไม่เลือกปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม (ไม่เลือกเพศ ศาสนา เชื้อชาติ สถานภาพการสมรส สุขภาพหรือโรคประจำตัว การเป็นสมาชิกทางการเมือง เป็นต้น)	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(6) องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์หรือกฎระเบียบในการบอกเลิกจ้างหรือไล่ออกที่ชัดเจน และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ดังกล่าวอย่างเคร่งครัด	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(7) กรณีจ้างงานหรือใช้บริการจากภายนอก เช่น จ้างผู้รับเหมาช่วง จ้างรถ. องค์กรของท่านจะทำสัญญาจ้างงานเฉพาะกับองค์กรที่ได้รับการยอมรับตามกฎหมาย	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(8) กรณีจ้างแรงงานหรือใช้บริการจากภายนอก แรงงานเหล่านั้นจะเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
เงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม (Conditions of work and social protection)	
(9) ท่านได้รับเงื่อนไขในการทำงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กำหนดวันลาต่างๆ วันหยุดประจำปี สวัสดิการ ขันตอนปฏิบัติงาน เป็นต้น	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(10) องค์กรของท่านจัดทำระเบียบปฏิบัติ หรือสัญญาจ้างงานกับท่านตามกฎหมาย	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,

(11) ท่านได้รับการจัดสภาพการจ้างงานที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดพักผ่อน สุขภาพและความปลอดภัย (จัดให้น้ำดื่มที่สะอาด, มีโรงอาหาร, จัดห้องพยาบาล เป็นต้น)	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(12) ท่านได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรม สอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(13) ท่านได้รับค่าจ้างโดยตรงจากองค์กรของท่าน (ไม่ได้มีการจ่ายค่าจ้างผ่านบริษัทนายหน้า หรือ ตัวแทน)	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(14) องค์กรของท่านยอมรับ และไม่หลีกเลี่ยงหน้าที่ในการจัดเตรียมการคุ้มครองทางสังคม สำหรับ ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด เช่น จัดทำประกันสังคม จัดสวัสดิการ เช่น ห้องน้ำมีจำนวนเหมาะสม กับจำนวนพนักงาน การจัดเตรียมห้องพยาบาล ยาและอุปกรณ์การแพทย์ที่จำเป็น เป็นต้น	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(15) ท่านมีชั่วโมงการทำงานปกติตามที่กฎหมายกำหนด และท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาเมื่อ องค์กรร้องขอ โดยไม่มีการบังคับจากองค์กรของท่าน	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(16) เมื่อองค์กรขอให้ท่านทำงานล่วงเวลา ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาตามอัตรา ที่กฎหมายกำหนด	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(17) เมื่อองค์กรขอให้ท่านทำงานล่วงเวลา องค์กรของท่านให้ท่านทำงานล่วงเวลาตามเวลาที่ กฎหมายกำหนด	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(18) ท่านได้รับวันหยุดตามประเพณีนิยมและธรรมเนียมประจำชาติหรือศาสนา	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
การสานเสวนาทางสังคม การเปิดโอกาสในการพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นแบบเสมอภาค และร่วมแก้ไขปัญหา (Social dialogue)	
(19) องค์กรของท่านไม่จำกัดสิทธิและการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการเจรจาต่อรอง	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(20) องค์กรของท่านสนับสนุนการใช้สิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งกลุ่มของตนเอง เช่น คณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการความปลอดภัย สหภาพ หรืออื่นๆ เป็นต้น	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(21) องค์กรของท่านไม่ปลดลูกจ้างหรือเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่เป็นผู้นำก่อตั้ง หรือเข้าร่วมในการ ก่อตั้งกลุ่มเจรจาต่อรอง	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(22) กรณีมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อกรจ้างงาน องค์กรของท่าน เตรียมข้อมูลและเหตุผล ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ (เช่นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) และ ตัวแทนของพนักงาน	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(23) ตัวแทนลูกจ้างสามารถเข้าถึงผู้มีอำนาจตัดสินใจขององค์กร ในกรณีที่จำเป็นจะสามารถเข้าถึง พื้นที่การปฏิบัติงาน และข้อมูลต่างๆ ที่เหมาะสมเท่าที่จะสามารถทำได้	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,

อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety at work)	
(24) องค์กรของท่านมีนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างชัดเจน และมีการนำไป ประยุกต์ใช้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(25) องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์และควบคุมความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยใน การทำงานทุกกิจกรรมที่มีความเสี่ยง	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(26) องค์กรของท่านกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและสื่อสารให้กับพนักงานและผู้ ที่เกี่ยวข้องรับทราบ	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(27) ท่านได้รับอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่จำเป็นในการป้องกันอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน รวมถึงองค์กรของท่านได้จัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในเหตุการณ์ฉุกเฉินต่างๆ	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(28) องค์กรของท่านลดและจัดการความเสี่ยงโดยการบันทึกและสอบสวนอุบัติการณ์ ด้านอาชีว อนามัยและความปลอดภัย ตลอดจนปัญหาอื่นๆที่พนักงานได้นำเสนอ	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(29) ท่านได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถที่เพียงพอในทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับอาชีว อนามัยและความปลอดภัย เช่น ฝึกอบรมการดับเพลิง การใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลอย่างถูกวิธี	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(30) ท่านไม่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในมาตรการต่างๆ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการ ทำงาน	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(31) ท่านได้รับข้อมูลและแนวทางในการจัดการความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจาก องค์กรของท่าน	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(32) กรณีที่งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีลักษณะเป็นงานที่มีความเสี่ยง องค์กรของท่าน ยอมรับฟังเหตุผลการปฏิเสธงานที่จะเป็นอันตรายร้ายแรงต่อชีวิต สุขภาพของท่านและผู้เกี่ยวข้อง	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(33) องค์กรของท่านจัดทำรายงานที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามที่กฎหมายกำหนด	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
การพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน (Human development and training in the workplace)	
(34) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรมและเสริมประสบการณ์ รวมถึงโอกาสใน ความก้าวหน้าทางอาชีพการงานโดยไม่เลือกปฏิบัติว่าท่านจะมีเชื้อชาติใด นับถือศาสนาใด หรือ ลักษณะอื่นๆ ได้แก่ ชนชั้น อายุ สัญชาติ สถานภาพการสมรส รสนิยมทางเพศ ความพิการ สมาชิก ทางการเมือง เป็นต้น	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(35) ท่านมีช่วงเวลาดำเนินงานทั้งเวลาปกติและช่วงเวลาที่สมเหตุสมผล มีชีวิตส่วนตัวและชีวิตการ ทำงานที่สมดุล	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(36) องค์กรของท่านจัดเตรียมแผนการคุ้มครอง และสร้างความก้าวหน้าให้กับกลุ่มผู้ที่ต้องได้รับ การดูแลเป็นพิเศษ ได้แก่ ผู้หญิง เด็ก ผู้ป่วย ผู้พิการ	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,
(37) องค์กรของท่านจัด โครงการหรือกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพ และ ความเป็นอยู่ที่ดี	7 , 6 , 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ,

ส่วนที่ 4. ข้อเสนอแนะ

[illegible]

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์

ภาคผนวก จ

การประมาณค่าของมาตรวัดตัวแปรประจักษ์

การประมาณค่าของมาตรวัดตัวแปรประจักษ์

การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) มีแนวคิดที่แตกต่างจากงานวิจัยทั่วไป ที่สร้างมาตรวัดเพื่อการวิจัย มาจากรายการคำถามที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น แล้วนำคำตอบของแต่ละรายการที่ได้เป็นตัวเลขมารวมเป็นคะแนนของมาตรวัดตัวแปร ซึ่งเกิดปัญหาว่า มาตรวัดตัวแปรดังกล่าวมีความถูกต้องในการสร้างหรือไม่ (Construct Validity) เพราะหากนำมารวมกันโดยตรงย่อมหมายความว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีน้ำหนักเท่าๆกันซึ่งยากที่จะยอมรับได้ โดยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างมีแนวคิดว่า ตัวแปรหลัก (ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม) ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่ตัวแปรเหล่านี้สามารถวัดได้จาก ตัวแปรประจักษ์ (Manifest Variables) ซึ่งเป็นคำนิยามจริงของตัวแปรหลักที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรม ดังนั้น ตัวแปรประจักษ์จะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลักในแบบจำลองโครงสร้างได้มาจากกระบวนการวิเคราะห์มาก่อนเพียงใด และแต่ละตัวมีน้ำหนักเท่าใดนั้นสามารถพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักกับตัวแปรประจักษ์แต่ละตัว นอกจากนั้นยังสามารถทดสอบอัตราการใช้กันได้ดี (Goodness of Fit) และวัดค่าความผิดพลาดของการวัดด้วย (กรณีการ สุขเกษม และ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550 : 2)

จากแนวคิดที่ดังกล่าว จะทำให้ได้ค่าตัวแปรหลักที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากกว่า การนำค่ารายการตัวแปรประจักษ์มารวมกัน ตัวแปรมีความสมบูรณ์ในเชิงทฤษฎีมากกว่าการนำค่ารายการตัวแปรประจักษ์มารวมกันทันที ดังนั้น ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจึงใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อแสดงถึงการเตรียมข้อมูลโดยการตรวจสอบความถูกต้องของมาตรวัดของแต่ละคำถาม เมื่อได้น้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบ (Factor Score) แล้ว ผู้วิจัย จึงนำน้ำหนักนั้นมาคูณกับคะแนนดิบของแต่ละรายการคำถาม หลังจากนั้นจึงรวมคะแนนแต่ละรายการคำถามเป็นค่าคะแนนของตัวแปรหลัก เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ในหัวข้อนี้จะประมาณค่าของตัวแปรประจักษ์ ประกอบด้วย (1) การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (2) เจื่อนใจในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม (3) การสานเสวนาทางสังคม (4) อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (5) การพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน (6) การตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย (7) การตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว (8) ตอบสนองความต้องการด้านสังคม (9) การตอบสนองความต้องการด้านศักดิ์ศรี (10) การตอบสนองความต้องการด้านการบรรลุศักยภาพ (11) การตอบสนองความต้องการด้านความรู้ (12) การตอบสนองความต้องการด้านสุนทรียศาสตร์ โดยรายละเอียดมีดังนี้

1. การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Employment and employment relationships: CSR_EM)

ตัวแปรการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ประกอบด้วยคำถามที่ใช้วัดจำนวน 8 ข้อ หรือ 8 ตัวบ่งชี้ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้จำนวน 8 ตัวบ่งชี้อรวม 28 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 28 คู่ โดยทุกคู่มีค่าระหว่าง 0.171 - 0.694 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความแปรปรวนร่วมกันระหว่าง ร้อยละ 2.92 ถึง ร้อยละ 48 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlet’s test of Sphericity ได้ค่า Chi square = 3384.17, df = 28, p =0.00 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนี Overall Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) = 0.877 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 1

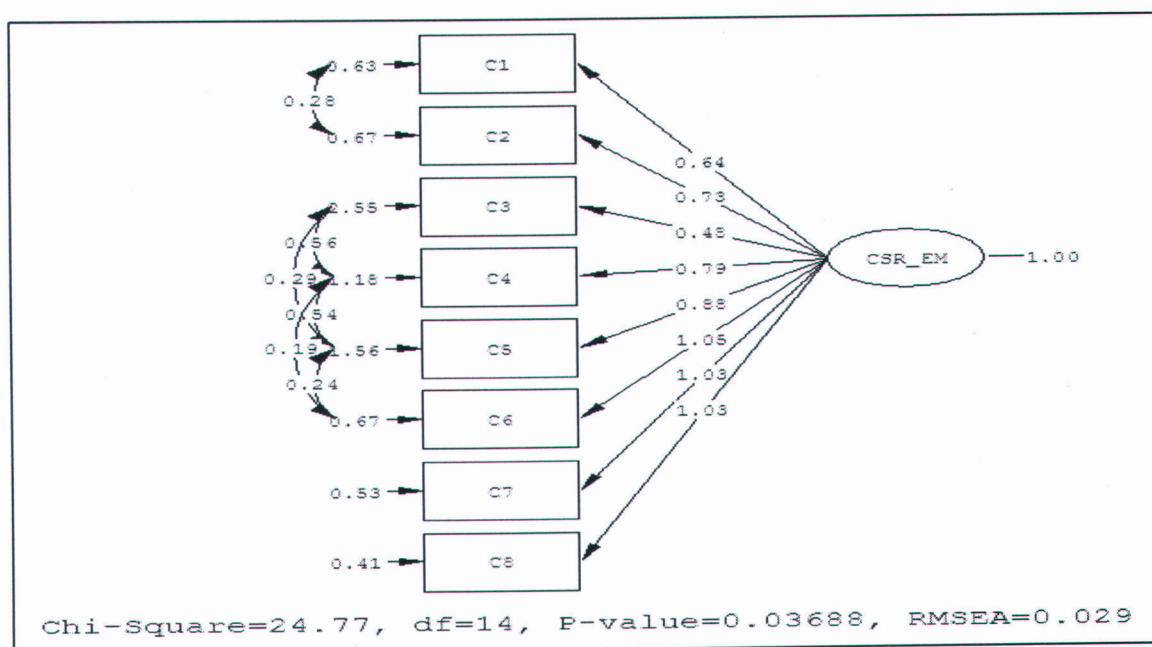
ตารางที่ 1 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

	EM1	EM2	EM3	EM4	EM5	EM6	EM7	EM8
EM1	1.00							
EM2	.671**	1.00						
EM3	.177**	.171**	1.00					
EM4	.330**	.384**	.490**	1.00				
EM5	.342**	.388**	.293**	.601**	1.00			
EM6	.500**	.512**	.271**	.581**	.578**	1.00		
EM7	.508**	.530**	.246**	.500**	.458**	.651**	1.00	
EM8	.542**	.583**	.214**	.476**	.491**	.665**	.694**	1.00
MEAN	6.33	6.19	4.90	5.18	5.29	5.68	5.65	5.87
S.D.	1.021	1.093	1.668	1.347	1.528	1.331	1.260	1.217

Bartlet’s test of Sphericity chi square = 3384.17, df = 28, p = 0.00, KMO = .877

หมายเหตุ: * หมายถึง $p < 0.05$, ** หมายถึง $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 24.77, df = 14, P = 0.0368 , RMSEA = 0.029 , GFI = 0.99, AGFI = 0.98 แสดงว่าโมเดลการวัด การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกรายการคำถามทั้ง 8 ข้อ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าตั้งแต่ 0.171 – 0.694 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงซึ่งวัดได้จากค่า R^2 ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แสดงถึงความแปรปรวนรวมของตัวบ่งชี้ทั้ง 8 ตัวบ่งชี้กับ ตัวแปรการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำถึงค่อนข้างสูง โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังภาพที่ 1 และตารางที่ 2



ภาพที่ 1 โมเดลการวัดการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

ตารางที่ 2 ผลตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

ตัวแปร	องค์ประกอบ CSR_EM				
	สัมประสิทธิ์	SE	T	คะแนนองค์ประกอบ	R^2
EM1	0.64	0.03	19.74	0.08	0.39
EM2	0.73	0.03	21.22	0.09	0.44
EM3	0.48	0.06	8.27	0.01	0.08
EM4	0.79	0.04	17.93	0.03	0.34
EM5	0.88	0.05	17.45	0.03	0.33
EM6	1.05	0.04	26.88	0.17	0.62
EM7	1.03	0.04	28.28	0.23	0.67
EM8	1.03	0.03	29.90	0.29	0.72
Chi-Square = 24.77 , df = 14 , P = 0.0368 , RMSEA = 0.029 , GFI = 0.99 , AGFI = 0.98					

ผู้วิจัยสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ เพื่อนำไปศึกษาต่อ คือ การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (CSR_EM) จากการนำเอาคะแนนองค์ประกอบย่อยของโมเดลการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (CSR_EM) มาคำนวณซึ่งเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{CSR_EM} = & 0.64^{**} (\text{EM1}) + 0.73^{**} (\text{EM2}) + 0.48^{**} (\text{EM3}) + 0.79^{**} (\text{EM4}) \\ & + 0.88^{**} (\text{EM5}) + 1.05^{**} (\text{EM6}) + 1.03^{**} (\text{EM7}) + 1.03^{**} (\text{EM8}) \end{aligned}$$

หมายเหตุ : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

2. เงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม (Conditions of work and social protection :CSR_CW)

ตัวแปรเงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม (Conditions of work and social protection) ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ หรือ 10 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้จำนวน 10 ตัวบ่งชี้รวม 45 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 45 คู่ โดยทุกคู่มีค่าค่อนข้างสูงระหว่าง 0.464 - 0.754 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความแปรปรวนร่วมกันระหว่างร้อยละ 22 ถึง ร้อยละ 57 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of Sphericity ได้ค่า Chi square = 5788.00, df = 45, $p = 0.00$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนี Overall Kaiser-Meyer-Olkin

(KMO) = 0.929 แสดงว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมตริกซ์เอกลักษณะและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 3

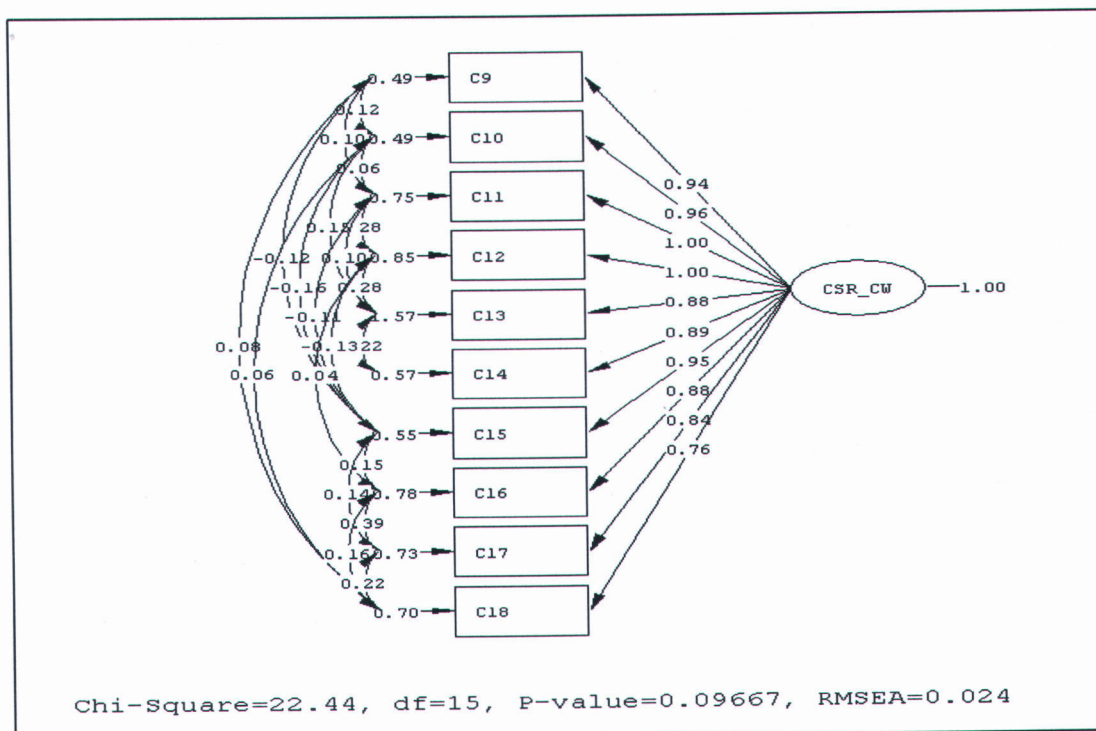
ตารางที่ 3 เมตริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดเงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม

Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square = 5788.00, df = 45, p = 0.00, KMO = .929

	CW1	CW2	CW3	CW4	CW5	CW6	CW7	CW8	CW9	CW10
CW1	1.00									
CW2	.736**	1.00								
CW3	.672**	.654**	1.00							
CW4	.598**	.612**	.715**	1.00						
CW5	.480**	.554**	.491**	.566**	1.00					
CW6	.601**	.603**	.579**	.562**	.558**	1.00				
CW7	.541**	.520**	.512**	.485**	.433**	.609**	1.00			
CW8	.553**	.560**	.517**	.532**	.411**	.569**	.661**	1.00		
CW9	.566**	.566**	.502**	.491**	.383**	.557**	.655**	.754**	1.00	
CW10	.602**	.587**	.508**	.464**	.373**	.516**	.542**	.584**	.635**	1.00
MEAN	5.98	6.00	5.82	5.66	5.85	5.92	5.83	5.83	5.85	6.06
S.D.	1.174	1.193	1.321	1.361	1.530	1.165	1.204	1.244	1.204	1.127

หมายเหตุ: * หมายถึง $p < 0.05$, ** หมายถึง $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 22.44 , df = 15 , P = 0.096 , RMSEA = 0.024 , GFI = 0.99, AGFI = 0.98 แสดงว่าโมเดลการวัด เงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกรายการคำถามทั้ง 10 ข้อ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าตั้งแต่ 0.76 – 1.00 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงซึ่งวัดได้จากค่า R^2 ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แสดงถึงความแปรปรวนร่วมของตัวบ่งชี้ทั้ง 10 ตัวบ่งชี้กับ ตัวแปร เงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคมอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังภาพที่ 2 และตารางที่ 4



ภาพที่ 2 โมเดลการวัดเงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม

ตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดเงื่อนไขในการทำงาน
และการคุ้มครองทางสังคม

ตัวแปร	องค์ประกอบ CSR_CW				
	สัมประสิทธิ์	SE	t	คะแนนองค์ประกอบ	R ²
CW1	0.94	0.04	26.70	0.15	0.64
CW2	0.96	0.04	27.11	0.19	0.65
CW3	1.00	0.04	24.31	0.07	0.57
CW4	1.00	0.04	24.16	0.12	0.54
CW5	0.88	0.05	17.41	-0.02	0.33
CW6	0.89	0.03	25.76	0.13	0.58
CW7	0.95	0.04	24.62	0.26	0.62
CW8	0.88	0.04	22.72	0.02	0.50
CW9	0.84	0.04	22.76	0.02	0.49
CW10	0.76	0.04	21.35	0.04	0.45
Chi-Square = 22.44, df = 15, P = 0.096, RMSEA = 0.024, GFI = 0.99, AGFI = 0.98					

ผู้วิจัยสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ เพื่อนำไปศึกษาต่อ คือ เงื่อนไขในการทำงานและการ
คุ้มครองทางสังคม (CSR_CW) จากการนำเอาคะแนนองค์ประกอบย่อยของโมเดลเงื่อนไขในการ
ทำงานและการคุ้มครองทางสังคม (CSR_CW) มาคำนวณซึ่งเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{CSR_CW} = & 0.94^{**}(\text{CW1}) + 0.96^{**}(\text{CW2}) + 1.00^{**}(\text{CW3}) + 1.00^{**}(\text{CW4}) \\ & + 0.88^{**}(\text{CW5}) + 0.89^{**}(\text{CW6}) + 0.95^{**}(\text{CW7}) + 0.88^{**}(\text{CW8}) \\ & + 0.84^{**}(\text{CW9}) + 0.76^{**}(\text{CW10}) \end{aligned}$$

หมายเหตุ: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

3. การสานเสวนาทางสังคม (Social dialogue : CSR_SD)

ตัวแปรการสานเสวนาทางสังคม (Social dialogue) ประกอบด้วยคำถามที่ใช้วัดจำนวน
5 ข้อ หรือ 5 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้
รวม 10 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 ทั้ง 10 คู่ โดยทุกคู่มีค่าค่อนข้างสูงระหว่าง 0.614 - 0.748 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความแปรปรวน
ร่วมกันระหว่างร้อยละ 38 ถึง ร้อยละ 56 ผลการวิเคราะห์เมตริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of
Sphericity ได้ค่า Chi square = 3100.96, df = 10, p = 0.00 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่
ระดับ 0.01 ค่าดัชนี Overall Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.888 แสดงว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของ
ตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมตริกซ์เอกลักษณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมา
วิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 5

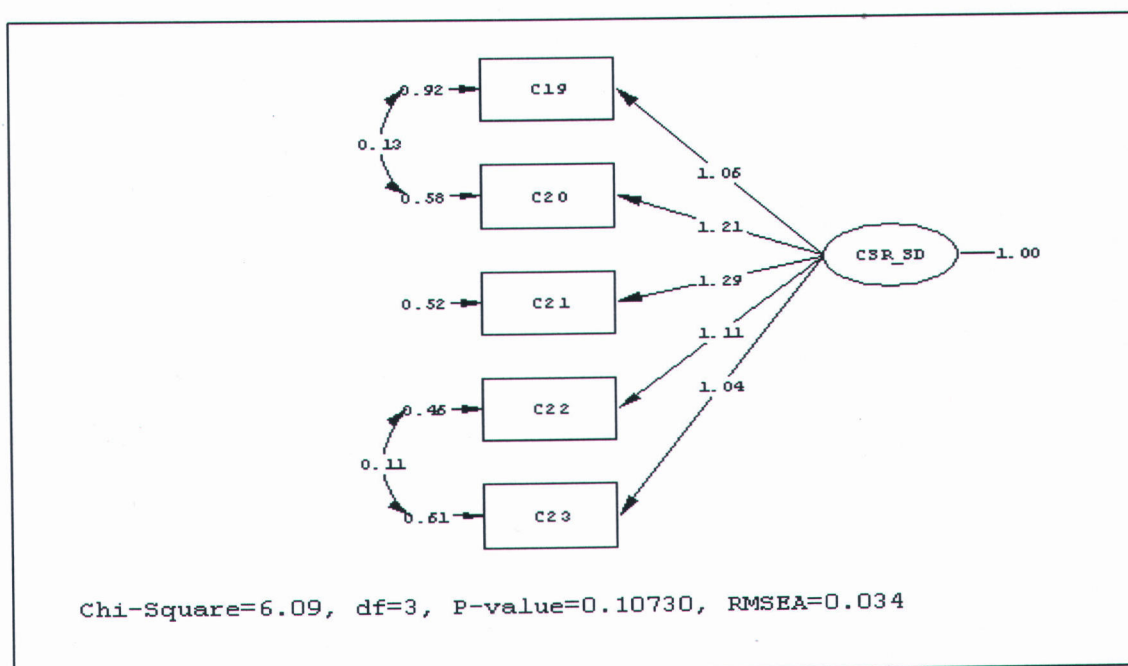
ตารางที่ 5 เมตริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้
ในโมเดลการวัดการสานเสวนาทางสังคม (Social dialogue)

	SD1	SD2	SD3	SD4	SD5
SD1	1.00				
SD2	.690**	1.00			
SD3	.647**	.740**	1.00		
SD4	.621**	.726**	.746**	1.00	
SD5	.614**	.670**	.694**	.748**	1.00
MEAN	5.36	5.50	5.36	5.50	5.37
S.D.	1.431	1.434	1.478	1.297	1.302

Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square = 3100.96, df = 10, p = 0.00, KMO = .888

หมายเหตุ: * หมายถึง $p < 0.05$, ** หมายถึง $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 6.09, df = 3, P = 0.1073, RMSEA = 0.034, GFI = 1.00, AGFI = 0.99 แสดงว่าโมเดลการวัดการสานเสวนาทางสังคมเชิงรุก สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกรายการคำถามทั้ง 5 ข้อ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าตั้งแต่ 1.04 – 1.29 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงซึ่งวัดได้จากค่า R^2 ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แสดงถึงความแปรปรวนร่วมของตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้กับ ตัวแปรการสานเสวนาทางสังคมอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังภาพที่ 3 และตารางที่ 6



ภาพที่ 3 โมเดลการวัดการสานเสวนาทางสังคม

ตารางที่ 6 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการสานเสวนาทางสังคม

ตัวแปร	องค์ประกอบ CSR_SD				
	สัมประสิทธิ์	SE	t	คะแนนองค์ประกอบ	R ²
SD1	1.06	0.04	24.74	0.08	0.55
SD2	1.21	0.04	30.28	0.17	0.72
SD3	1.29	0.04	31.84	0.22	0.76
SD4	1.11	0.04	30.53	0.19	0.73
SD5	1.04	0.04	27.47	0.12	0.64
Chi-Square = 6.09, df = 3, P = 0.107, RMSEA = 0.034 , GFI = 1.00, AGFI = 0.99					

ผู้วิจัยสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ เพื่อนำไปศึกษาต่อ คือ การสานเสวนาทางสังคม (CSR_SD) จากการนำเอาคะแนนองค์ประกอบย่อย ของโมเดลการการสานเสวนาทางสังคม (CSR_SD) มาคำนวณซึ่งเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$CSR_SD = 1.06^{**}(SD1) + 1.21^{**}(SD2) + 1.29^{**}(SD3) + 1.11^{**}(SD4) + 1.04^{**}(SD5)$$

หมายเหตุ : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

4 อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety at work :

CSR_HD)

ตัวแปรอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วยคำถามที่ใช้วัดจำนวน 10 ข้อ หรือ 10 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้จำนวน 10 ตัวบ่งชี้รวม 45 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 45 คู่ โดยทุกคู่มีค่าค่อนข้างสูงระหว่าง 0.567 - 0.800 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความแปรปรวนร่วมกันระหว่างร้อยละ 32 ถึง ร้อยละ 64 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of Sphericity ได้ค่า Chi square = 8109.05, df = 45, p = 0.00 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนี Overall Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) = 0.956 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 7

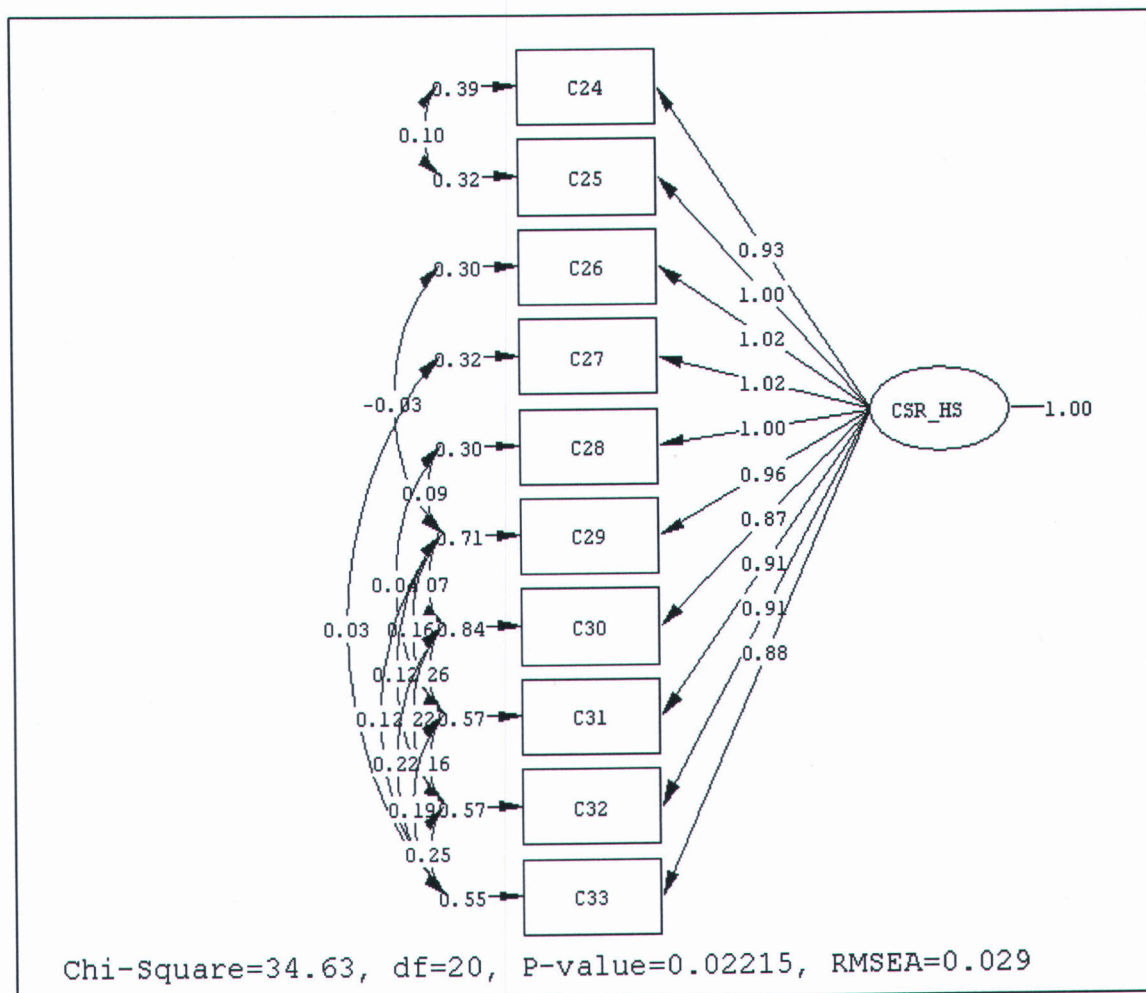
ตารางที่ 7 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

	HS1	HS2	HS3	HS4	HS5	HS6	HS7	HS8	HS9	HS10
HS1	1.00									
HS2	.800**	1.00								
HS3	.740**	.776**	1.00							
HS4	.710**	.751**	.779**	1.00						
HS5	.722**	.763**	.765**	.768**	1.00					
HS6	.618**	.646**	.634**	.662**	.723**	1.00				
HS7	.594**	.603**	.578**	.608**	.608**	.567**	1.00			
HS8	.652**	.656**	.679**	.669**	.707**	.687**	.704**	1.00		
HS9	.646**	.664**	.655**	.684**	.688**	.660**	.680**	.711**	1.00	
HS10	.659**	.667**	.651**	.700**	.676**	.658**	.677**	.730**	.775**	1.00
MEAN	5.86	5.84	5.78	5.81	5.77	5.69	5.78	5.71	5.63	5.81
S.D.	1.123	1.147	1.160	1.161	1.141	1.273	1.261	1.178	1.187	1.155

Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square = 8109.05, df = 45, p = 0.00, KMO = 0.956

หมายเหตุ: * หมายถึง $p < 0.05$, ** หมายถึง $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 34.63 , df = 20 , P = 0.022 , RMSEA = 0.029 , GFI = 0.99, AGFI = 0.98 แสดงว่าโมเดลการวัดอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกรายการคำถามทั้ง 10 ข้อ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าตั้งแต่ 0.88 – 1.02 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงซึ่งวัดได้จากค่า R^2 ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แสดงถึงความแปรปรวนร่วมของตัวบ่งชี้ทั้ง 10 ตัวบ่งชี้กับ ตัวแปรอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงโดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังภาพที่ 4 และตารางที่ 8



ภาพที่ 4 โมเดลการวัดอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ตารางที่ 8 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ตัวแปร	องค์ประกอบ CSR_HS				
	สัมประสิทธิ์	SE	T	คะแนนองค์ประกอบ	R ²
HS1	0.93	0.03	29.94	0.10	0.69
HS2	1.00	0.03	32.27	0.14	0.75
HS3	1.02	0.03	33.05	0.20	0.78
HS4	1.02	0.03	32.7	0.18	0.77
HS5	1.00	0.03	32.76	0.17	0.77
HS6	0.96	0.04	25.43	0.04	0.56
HS7	0.87	0.04	22.91	0.02	0.47
HS8	0.91	0.03	26.68	0.03	0.59
HS9	0.91	0.03	26.83	0.05	0.59
HS10	0.88	0.03	26.50	0.03	0.59
Chi-Square = 34.63 , df = 20 , P = 0.022 , RMSEA = 0.029 , GFI = 0.99, AGFI = 0.98					

ผู้วิจัยสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ เพื่อนำไปศึกษาต่อ คือ การวัดอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (CSR_HS) จากการนำเอาคะแนนองค์ประกอบย่อยของโมเดลการวัดอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มาคำนวณซึ่งเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$\text{CSR_HS} = 0.93^{**}(\text{HS1}) + 1.00^{**}(\text{HS2}) + 1.02^{**}(\text{HS3}) + 1.02^{**}(\text{HS4}) + 1.00^{**}(\text{HS5}) \\ + 0.96^{**}(\text{HS6}) + 0.87^{**}(\text{HS7}) + 0.91^{**}(\text{HS8}) + 0.91^{**}(\text{HS9}) + 0.88^{**}(\text{HS10})$$

หมายเหตุ: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

5. การพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน (Human development and training in the workplace :CSR_HD)

ตัวแปรการพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคำถามที่ใช้วัดจำนวน 4 ข้อ หรือ 4 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้นี้รวม 6 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 6 คู่ โดยทุกคู่มีค่าค่อนข้างสูงระหว่าง 0.573 - 0.719 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความ

แปรปรวนร่วมกันระหว่างร้อยละ 33 ถึง ร้อยละ 52 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of Sphericity ได้ค่า Chi Square = 1755.71, df = 6, p = 0.00 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนี Overall Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) = 0.807 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณะและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 9

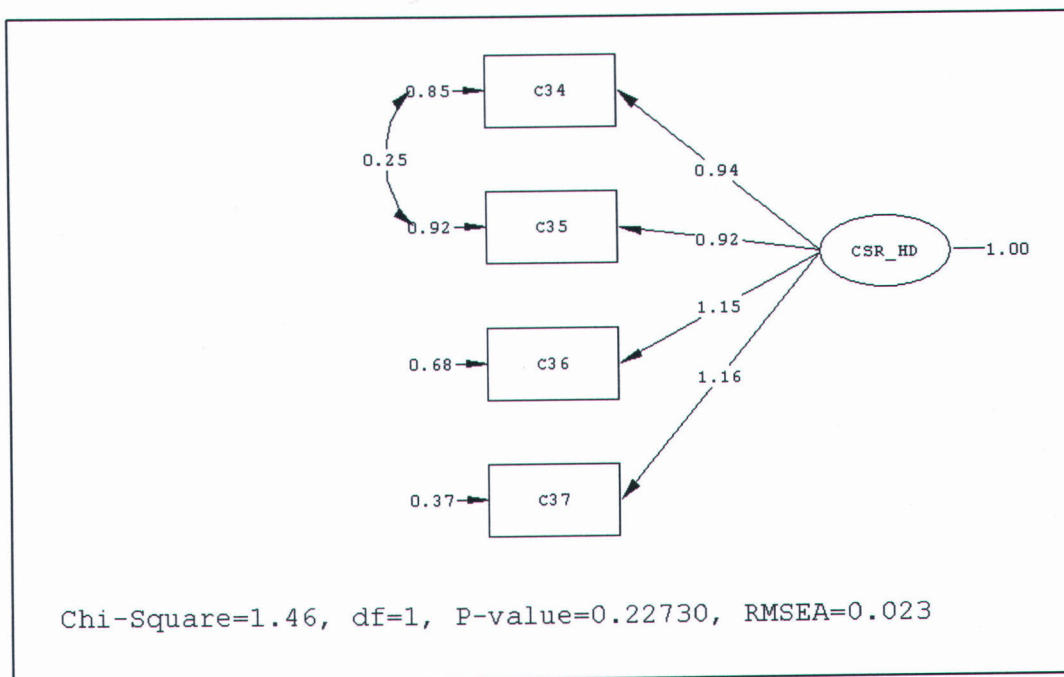
ตารางที่ 9 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน

	HD1	HD2	HD3	HD4
HD1	1.00			
HD2	.638**	1.00		
HD3	.574**	.573**	1.00	
HD4	.638**	.610**	.719**	1.00
MEAN	5.60	5.43	5.21	5.52
S.D.	1.317	1.330	1.419	1.305

Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square = 1755.71, df = 6, p = 0.00, KMO = .807

หมายเหตุ: * หมายถึง $p < 0.05$, ** หมายถึง $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 1.46, df = 1 , P = 0.227 , RMSEA = 0.023, GFI = 1.00, AGFI = 0.99 แสดงว่าโมเดลการวัดการพัฒนามนุษย์ และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกรายการคำถามทั้ง 4 ข้อ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าตั้งแต่ 0.92 – 1.16 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงซึ่งวัดได้จากค่า R^2 ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แสดงถึงความแปรปรวนร่วมของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้กับ ตัวแปรการพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังภาพที่ 5 และตารางที่ 10



ภาพที่ 5 โมเดลการวัดการพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน

ตารางที่ 10 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน

ตัวแปร	องค์ประกอบ CSR_HD				
	สัมประสิทธิ์	SE	t	คะแนนองค์ประกอบ	R^2
HD1	0.94	0.04	23.10	23.10	0.51
HD2	0.92	0.04	22.18	22.18	0.48
HD3	1.15	0.04	27.51	27.51	0.66
HD4	1.16	0.04	30.78	30.78	0.78
Chi-Square = 1.46 , df = 1 , P = 0.227, RMSEA = 0.023 GFI = 1.00, AGFI = 0.99					

ผู้วิจัยสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ เพื่อนำไปศึกษาต่อ คือ การพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน (CSR_HD) จากการนำเอาคะแนนองค์ประกอบย่อยของโมเดลการพัฒนา มนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน มาคำนวณซึ่งเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$CSR_HD = 0.94^{**}(HD1) + 0.92^{**}(HD2) + 1.15^{**}(HD3) + 1.16^{**}(HD4)$$

หมายเหตุ: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

6. การตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย (Satisfaction of health and safety needs :QWL_SH)

ตัวแปรการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย ประกอบด้วยคำถามที่ใช้วัดจำนวน 3 ข้อ หรือ 3 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้จำนวน 3 ตัวบ่งชี้รวม 3 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 3 คู่ โดยทุกคู่มีค่าปานกลางระหว่าง 0.592 - 0.696 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความแปรปรวนร่วมกันระหว่าง ร้อยละ 35 ถึง ร้อยละ 48 ผลการวิเคราะห์เมตริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of Sphericity ได้ค่า Chi square = 1772.341 , df=10, p = 0.00 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนีOverall Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) = 0.847 แสดงว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมตริกซ์เอกลักษณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 เมตริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้
ในโมเดลการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย

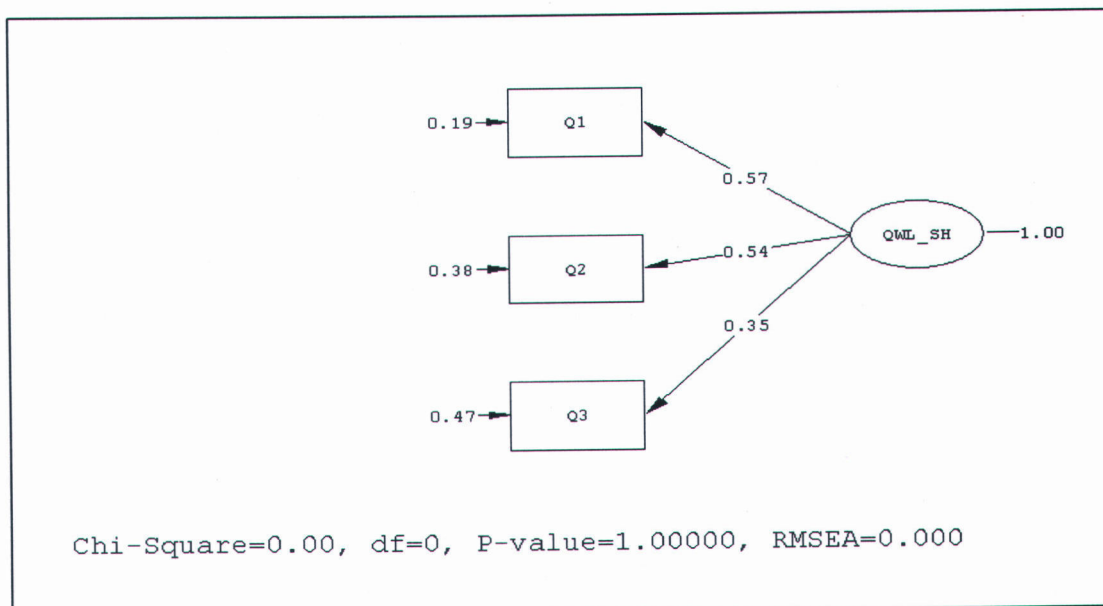
	SH1	SH2	SH3
SH1	1.00		
SH2	0.696**	1.00	
SH3	0.592**	0.658**	1.00
MEAN	3.98	3.90	3.94
S.D.	0.719	0.816	0.771

Bartlett's test of Sphericity chi square =1772.341 , df= 10, p = 0.00, KMO = 0.847

หมายเหตุ: * หมายถึง $p < 0.05$, ** หมายถึง $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 0.00, df=0, P=1.00, RMSEA = 0.00 แสดงว่าโมเดลการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมบูรณ์ และพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกรายการคำถามทั้ง 3 ข้อ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าตั้งแต่ 0.35 – 0.57 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงซึ่งวัดได้จากค่า R^2 ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แสดงถึงความแปรปรวนร่วมของตัวบ่งชี้

ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้กับตัวแปรการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังภาพที่ 6 และตารางที่ 12



ภาพที่ 6 โมเดลการวัดการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย

ตารางที่ 12 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย

ตัวแปร	องค์ประกอบ QWL_SH				
	สัมประสิทธิ์	SE	T	คะแนนองค์ประกอบ	R^2
SH1	0.57	0.03	17.17	0.80	0.63
SH2	0.54	0.03	15.41	0.38	0.43
SH3	0.35	0.03	12.03	0.20	0.21
Chi-Square = 0.00, df = 0, P = 1.00, RMSEA = 0.00 , GFI = 1.00, AGFI = 1.00					

ผู้วิจัยสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ เพื่อนำไปศึกษาต่อ คือ การตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย (QWL_SH) จากการนำเอาคะแนนองค์ประกอบย่อยของโมเดลการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย มาคำนวณซึ่งเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$QWL_SH = 0.57^{**}(SH1) + 0.54^{**}(SH2) + 0.35^{**}(SH3)$$

หมายเหตุ: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

7. การตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว(Satisfaction of economic and family needs : QWL_SF)

ตัวแปรการตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว ประกอบด้วยคำถามที่ใช้วัดจำนวน 3 ข้อ หรือ 3 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้จำนวน 3 ตัวบ่งชี้รวม 3 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 3 คู่ โดยทุกคู่มีค่าปานกลางถึงค่อนข้างสูงระหว่าง 0.513 - 0.734 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความแปรปรวนร่วมกันระหว่าง ร้อยละ 26 ถึง ร้อยละ 54 ผลการวิเคราะห์เมตริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of Sphericity ได้ค่า Chi square = 1074.127 , df=10, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ค่าดัชนีOverall Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) = 0.776 แสดงว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมตริกซ์เอกลักษณ์และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 เมตริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว

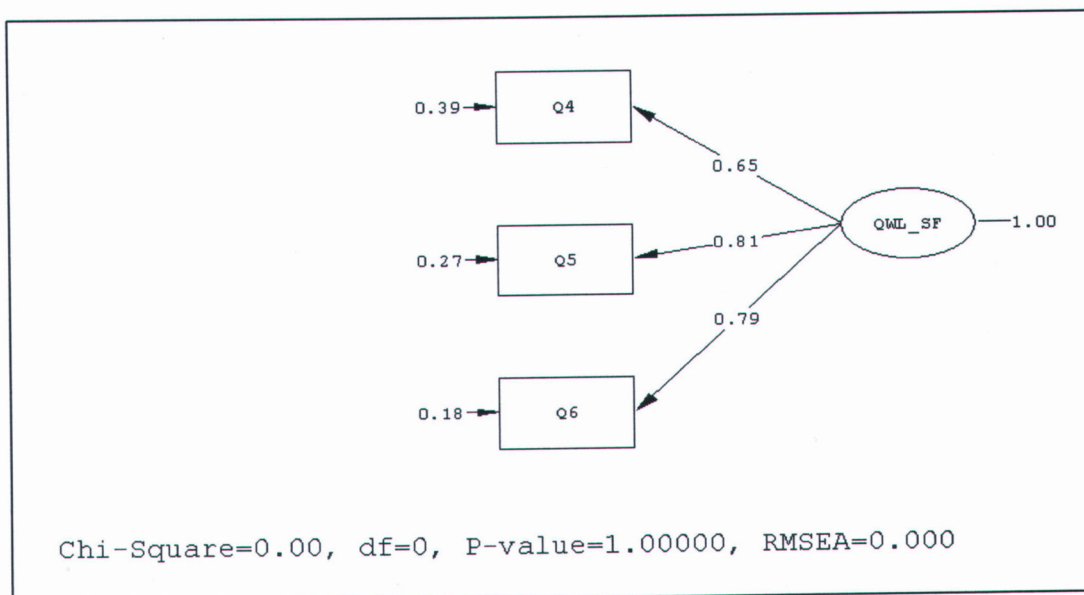
	SF1	SF2	SF3
SF1	1.00		
SF2	0.734**	1.00	
SF3	0.513**	0.538**	1.00
MEAN	2.895	2.908	2.811
S.D.	0.732	0.738	0.863

Bartlett's test of Sphericity chi square = 1074.127, df = 10, p = 0.00, KMO = 0.776

หมายเหตุ: * หมายถึง $p < 0.05$, ** หมายถึง $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 0.00, df = 0, P = 1.000, RMSEA = 0.00 แสดงว่าโมเดลการวัดการตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมบูรณ์ และพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกรายการคำถามทั้ง 3 ข้อ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าตั้งแต่ 0.65 – 0.81 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงซึ่งวัดได้จากค่า R^2 ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แสดงถึงความแปรปรวนรวมของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้กับ ตัวแปรการตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว

อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังภาพที่ 7 และตารางที่ 14



ภาพที่ 7 โมเดลการวัดการตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว

ตารางที่ 14 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดการตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว

ตัวแปร	องค์ประกอบ QWL_SF				
	สัมประสิทธิ์	SE	T	คะแนนองค์ประกอบ	R^2
SF1	0.65	0.03	23.52	0.21	0.52
SF2	0.81	0.03	28.45	0.37	0.71
SF3	0.79	0.03	30.33	0.56	0.78
Chi-Square = 0.00, df = 0, P = 1.00, RMSEA = 0.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00					

ผู้วิจัยสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ เพื่อนำไปศึกษาต่อ คือ การตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว จากการนำเอาคะแนนองค์ประกอบย่อยของโมเดลการตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว มาคำนวณซึ่งเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$QWL_SF = 0.65^{**}(SF1) + 0.81^{**}(SF2) + 0.79^{**}(SF3)$$

หมายเหตุ: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

8. การตอบสนองความต้องการด้านสังคม (Satisfaction of social needs : QWL_SS)

ตัวแปรการตอบสนองความต้องการด้านสังคม ประกอบด้วยคำถามที่ใช้วัดจำนวน 2 ข้อ หรือ 2 ตัวบ่งชี้ ซึ่งไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ CFA ได้เนื่องจากตัวแปรมีน้อยกว่าพารามิเตอร์ ทำให้เกิด under identification ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้ตัวแปรสังเกตได้ทั้งสองมีความสำคัญเท่ากัน โดยมีค่าเท่ากับ 0.50 และนำไปศึกษาการตอบสนองความต้องการด้านสังคมต่อจากการกำหนดคะแนนองค์ประกอบย่อยของโมเดลการตอบสนองความต้องการด้านสังคม สามารถนำมาคำนวณโดยเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$QWL_SS = 0.50^{**}(SS1) + 0.50^{**}(SS2)$$

หมายเหตุ : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

9. การตอบสนองความต้องการด้านศักดิ์ศรี (Satisfaction of esteem needs :QWL_SE)

ตัวแปรการตอบสนองความต้องการด้านศักดิ์ศรี ประกอบด้วยคำถามที่ใช้วัดจำนวน 2 ข้อ หรือ 2 ตัวบ่งชี้ ซึ่งไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ CFA ได้เนื่องจากตัวแปรมีน้อยกว่าพารามิเตอร์ ทำให้เกิด under identification ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้ตัวแปรสังเกตได้ทั้งสองมีความสำคัญเท่ากัน โดยมีค่าเท่ากับ 0.5 และนำไปศึกษาการตอบสนองความต้องการด้านศักดิ์ศรีต่อจากการกำหนดคะแนนองค์ประกอบย่อยของโมเดลการตอบสนองความต้องการด้านศักดิ์ศรี สามารถนำมาคำนวณโดยเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$QWL_SE = 0.50^{**}(SE1) + 0.50^{**}(SE2)$$

หมายเหตุ : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

10. การตอบสนองความต้องการด้านการบรรลุศักยภาพ (Satisfaction of actualization needs : QWL_SA)

ตัวแปรการตอบสนองความต้องการด้านการบรรลุศักยภาพ ประกอบด้วยคำถามที่ใช้วัดจำนวน 2 ข้อ หรือ 2 ตัวบ่งชี้ ซึ่งไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ CFA ได้เนื่องจากตัวแปรมีน้อยกว่าพารามิเตอร์ ทำให้เกิด under identification ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้ตัวแปรสังเกตได้ทั้งสองมีความสำคัญเท่ากัน โดยมีค่าเท่ากับ 0.50 และนำไปศึกษาการตอบสนองความต้องการด้านการบรรลุศักยภาพต่อจากการกำหนดคะแนนองค์ประกอบย่อยของโมเดลการตอบสนองความต้องการด้านการบรรลุศักยภาพ สามารถนำมาคำนวณโดยเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$QWL_SA = 0.50^{**}(SA1) + 0.50^{**}(SA2)$$

หมายเหตุ : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

11. การตอบสนองความต้องการด้านความรู้ (Satisfaction of knowledge needs : SK)

ตัวแปรการตอบสนองความต้องการด้านความรู้ ประกอบด้วยคำถามที่ใช้วัดจำนวน 2 ข้อ หรือ 2 ตัวบ่งชี้ ซึ่งไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ CFA ได้เนื่องจากตัวแปรมีน้อยกว่าพารามิเตอร์ ทำให้เกิด under identification ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้ตัวแปรสังเกตได้ทั้งสองมีความสำคัญเท่ากัน โดยมีค่าเท่ากับ 0.50 และนำไปศึกษาการตอบสนองความต้องการด้านความรู้ต่อ จากการกำหนดคะแนนองค์ประกอบย่อยของโมเดลการตอบสนองความต้องการด้านความรู้ สามารถนำมาคำนวณโดยเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$QWL_SK = 0.50^{**}(SK1) + 0.50^{**}(SK2)$$

หมายเหตุ: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

12. การตอบสนองความต้องการด้านสุนทรียศาสตร์ (Satisfaction of aesthetic needs : ST)

ตัวแปรการตอบสนองความต้องการด้านสุนทรียศาสตร์ ประกอบด้วยคำถามที่ใช้วัดจำนวน 2 ข้อ หรือ 2 ตัวบ่งชี้ ซึ่งไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ CFA ได้เนื่องจากตัวแปรมีน้อยกว่าพารามิเตอร์ ทำให้เกิด under identification ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้ตัวแปรสังเกตได้ทั้งสองมีความสำคัญเท่ากัน โดยมีค่าเท่ากับ 0.50 และนำไปศึกษาการตอบสนองความต้องการด้านสุนทรียศาสตร์ต่อ จากการกำหนดคะแนนองค์ประกอบย่อยของโมเดลการตอบสนองความต้องการด้านสุนทรียศาสตร์ สามารถนำมาคำนวณโดยเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$QWL_ST = 0.50^{**}(ST1) + 0.50^{**}(ST2)$$

หมายเหตุ: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

ภาคผนวก จ

แบบตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน

แบบตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน (CSR-Labour Practices Check List)	
การสานเสวนาทางสังคม การเปิดโอกาสในการพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นแบบเสมอภาค และร่วมแก้ไขปัญหา (Social dialogue)	
(SD1) องค์กรให้สิทธิลูกจ้างในการเจรจาต่อรอง และมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรอง	
(SD2) องค์กรให้สิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งกลุ่ม หรือคณะกรรมการต่างๆ เช่นคณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการความปลอดภัย สภาพ หรืออื่นๆ เป็นต้น	
(SD3) องค์กรให้ข้อมูลและเหตุผลแก่หน่วยงานภาครัฐ และตัวแทนลูกจ้าง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมที่กระทบต่อการจ้างงาน	
(SD4) ในกรณีที่จำเป็นตัวแทนลูกจ้างสามารถเข้าถึงและปรึกษาหารือร่วมกับผู้มีอำนาจตัดสินใจขององค์กรในการเข้าถึงพื้นที่การปฏิบัติงาน และข้อมูลต่างๆเท่าที่จำเป็นและสามารถทำได้	
(SD5) องค์กรเปิดโอกาสและไม่ปฏิเสธที่จะให้ลูกจ้างร่วมปรึกษาหารือ หรือจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับลูกจ้างอยู่เป็นประจำ	
(SD6) องค์กรสร้างช่องทางการสื่อสารข้อมูลต่างๆให้กับลูกจ้างอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน	
การพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน (Human development and training in the workplace)	
(HD1) องค์กรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรมและเสริมประสบการณ์แก่ลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ	
(HD2) องค์กรจัดสรรเวลาทำงานทั้งเวลาปกติและล่วงเวลาที่สมเหตุสมผล ไม่กระทบต่อมีชีวิตส่วนตัวของลูกจ้าง	
(HD3) องค์กรจัดเตรียมแผนการคุ้มครอง และสร้างความก้าวหน้าให้กับกลุ่มผู้ที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ได้แก่ ผู้หญิง เด็ก ผู้ป่วย ผู้พิการ	
(HD4) องค์กรจัดโครงการหรือกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี	

อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety at work)	
(HS1) องค์กรมีนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างชัดเจน มีการนำไปปฏิบัติและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
(HS2) องค์กรมีการวิเคราะห์ ควบคุม ลด และจัดการความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานทุกกิจกรรม	
(HS3) องค์กรจัดการฝึกอบรม พัฒนาความสามารถและให้ความรู้แก่ลูกจ้างใน เรื่องที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น ฝึกอบรมการดับเพลิง การใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลอย่างถูกวิธี	
(HS4) องค์กรรับภาระค่าใช้จ่ายและจัดเตรียมอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่จำเป็นในการป้องกันอุบัติเหตุ และ โรคจากการทำงาน รวมทั้งจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในเหตุการณ์ฉุกเฉินต่างๆ	
(HS5) องค์กรมีการจัดทำรายงานที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	
(HS6) องค์กรยินดียอมรับฟังเหตุผลของลูกจ้างในการปฏิบัติงานที่จะเป็นอันตรายร้ายแรงต่อชีวิต และสุขภาพ	
เงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม (Conditions of work and social protection)	
(CW1) องค์กรกำหนดเงื่อนไขวัน ช่วงเวลาทำงานปกติและล่วงเวลา การลา วันหยุด ตามกฎหมายกำหนด และตามประเพณีนิยม	
(CW2) องค์กรมีการจัดทำระเบียบปฏิบัติ และสัญญาจ้างงานตามกฎหมาย	
(CW3) องค์กรมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานทุกประเภทโดยตรงแก่พนักงาน อย่างเป็นธรรม สอดคล้องตามกฎหมาย	
(CW4) องค์กรจัดให้มีสภาพการจ้างอย่างเป็นธรรม ไม่หลีกเลียงการคุ้มครองทางสังคม เช่น จัดทำประกันสังคม จัดสวัสดิการ เช่น หอพักมีจำนวนเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน การจัดเตรียมห้องพยาบาล ยาและอุปกรณ์การแพทย์ที่จำเป็น เป็นต้น	
การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Employment and employment relationships)	
(EM1) องค์กรประกอบธุรกิจที่ถูกต้องตามกฎหมาย	
(EM2) องค์กรจัดทำสัญญาจ้างงานและปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงาน (เช่น พรบ.ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน เป็นต้น)	
(EM3) องค์กรจะใช้แรงงานชั่วคราว หรือจ้างลูกจ้างชั่วคราวในกรณีที่ทำเป็นและจ้างในระยะสั้นหรือตามฤดูกาล เท่านั้น	

(EM4) องค์กรให้โอกาสผู้จ้างทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม (ไม่เลือกเพศ ศาสนา เชื้อชาติ สถานภาพการสมรส สุขภาพหรือโรคประจำตัว การเป็นสมาชิกทางการเมือง เป็นต้น)	
(EM5) องค์กรมีกฎเกณฑ์หรือกฎระเบียบในการบอกเลิกจ้างหรือไล่ออกที่ชัดเจน และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด	
(EM6) องค์กรจะจ้างแรงงานหรือใช้บริการจากองค์กรภายนอกที่ถูกต้องตามกฎหมาย และเป็น แรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น	
(EM7) องค์กรจะแจ้งและชี้แจงเหตุผลให้ผู้จ้างทราบในเวลาที่เหมาะสมเสมอ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อผู้จ้าง	

หมายเหตุ 1) การตรวจสอบข้างต้นนั้น สำหรับประเด็นการสานเสวนาทางสังคม (SD1-SD6) ควรได้รับคะแนนไม่น้อยกว่า 50% ก่อน จึงจะผ่านไปตรวจสอบในประเด็นอื่นต่อไป หากน้อยกว่า 50% องค์กรควรทบทวนปรับปรุงประเด็นการสานเสวนานี้ก่อน เพื่อพิจารณาในประเด็นอื่นต่อไป

2) เกณฑ์การประเมินทั้งหมดรวมกันควรไม่ต่ำกว่า 75% จึงจะชี้ว่าการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรจะสูงด้วยเช่นกัน



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นางเพ็ญนี ภูมิธรรานนท์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2536

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. 2524

บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการเงิน

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

รองกรรมการผู้จัดการ

บริษัท บิลเลียน เมส อินดัสตรี จำกัด

ประสบการณ์ ผลงานทางวิชาการ

พ.ศ. 2552

แต่งตำรา “ระบบบริหารคุณภาพ” ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการทางการผลิตและการควบคุมคุณภาพทางการพิมพ์ หน่วยที่ 10 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

ผลงานวิจัยเรื่อง “Confirmatory Factor Analysis Model of Corporate Social Responsibility: Labor Practices.” นำเสนอที่ประชุมวิชาการนานาชาติ The 2nd International Conference on Humanities and Social Sciences เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2553 ณ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

พ.ศ. 2554

ผลงานวิจัยเรื่อง “ความรับผิดชอบต่อสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน” ตีพิมพ์ในวารสารสุทธิปริทัศน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 76 ประจำเดือน พฤษภาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2554

