

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทแปลน ครีเอชั่นส์ จำกัด ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถาม โดยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการศึกษา เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทแปลน ครีเอชั่นส์ จำกัด

ตอนที่ 2 ความรู้ของพนักงานต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ตอนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความรู้ ความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ตอนที่ 6 การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความรู้ ความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมของพนักงาน บริษัทแปลน ครีเอชั่นส์ จำกัด ต่อแนวคิดและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละส่วน มีเนื้อหาและสาระสำคัญ สามารถนำเสนอในรูปของการพรรณนา ความเรียงประกอบตาราง ดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทแปลน ครีเอชั่นส์ จำกัด

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานประจำของบริษัทแปลน ครีเอชั่นส์ จำกัด ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (สำนักงานสาขาสาขา และสาขาจังหวัดตรัง) จำนวน 155 คน มีผู้ตอบกลับแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 133 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 87.0 ของกลุ่มตัวอย่าง) จากผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างปรากฏผลดังต่อไปนี้

### 1.1 เพศ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 59.4 เป็นเพศชาย และร้อยละ 40.6 เป็นเพศหญิง (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	79	59.4
หญิง	54	40.6
รวม	133	100.0

### 1.2 อายุ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.2 มีอายุระหว่าง 21-28 ปี รองลงมาร้อยละ 19.5 มีอายุระหว่าง 29 -36 ปี และมีเพียงร้อยละ 6.8 มีอายุระหว่าง 45-52 ปี (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 – 28 ปี	56	66.2
29 – 36 ปี	50	19.5
37 – 44 ปี	19	7.5
45 – 52 ปี	8	6.8
รวม	133	100.0

Max = 49 ปี Min = 21 ปี  $\bar{X}$  = 31.5

### 1.3 สถานภาพสมรส

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.1 มีสถานภาพโสด และร้อยละ 42.9 มีสถานภาพสมรส (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	76	57.1
สมรส	57	42.9
รวม	133	100.0

### 1.4 ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 60.2 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 36.1 มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และมีเพียงร้อยละ 3.8 มีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	36.1
ปริญญาตรี	80	60.2
สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.8
รวม	133	100.0

### 1.5 ระยะเวลาการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.2 มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1-6 ปี รองลงมาร้อยละ 19.5 มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 7-12 ปี และมีเพียงร้อยละ 6.8 มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 19-24 ปี (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 – 6 ปี	88	66.2
7 – 12 ปี	26	19.5
13 – 18 ปี	10	7.5
19 – 24 ปี	9	6.8
รวม	133	100.0

Max = 21 ปี Min = 1 ปี  $\bar{X}$  = 5.8

### 1.6 สถานที่ทำงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.6 มีสถานที่ทำงานที่สาขาต้ง และร้อยละ 44.4 มีสถานที่ทำงานที่สาขาสาทร (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานที่ทำงาน

สถานที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต้ง	74	55.6
สาทร	59	44.4
รวม	133	100.0

## 1.7 ฝ่ายที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 18.8 สังกัดฝ่ายอุปทาน พัฒนาและสนับสนุนองค์กร รองลงมา ร้อยละ 17.3 สังกัดฝ่ายซ่อมบำรุง และร้อยละ 0.8 สังกัดฝ่ายคลังสินค้า (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด

ฝ่ายที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อุปทาน พัฒนาและสนับสนุนองค์กร	25	18.8
ซ่อมบำรุง	23	17.3
ออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์	21	15.8
บัญชีและการเงิน	16	12.0
ทรัพยากรบุคคล	14	10.5
ตลาดและพัฒนาตลาด	12	9.0
ตรวจสอบคุณภาพ	12	9.0
สารสนเทศ	4	3.0
ต้นทุน	3	2.3
จัดซื้อ	2	1.5
คลังสินค้า	1	0.8
รวม	133	100.0

## ตอนที่ 2 ความรู้ของพนักงานต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

ความรู้ หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงขั้นต้นโดยผ่านประสบการณ์จากการเรียนรู้ของความรู้ผสมผสานระหว่างความจำ ซึ่งความรู้ที่พนักงานได้รับนั้นอาจส่งผลต่อพฤติกรรมแสดง ออกต่อไปได้ ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นการศึกษาความรู้ต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

โดยประกอบด้วย ความหมาย ขอบเขต องค์ประกอบและประโยชน์ความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

### 2.1 ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม

- ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกของบริษัทที่ไม่คำนึงถึงผลกระทบทางสังคมส่วนใหญ่ร้อยละ 98.0 ตอบถูก และร้อยละ 20.0 ตอบผิด
- ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ แนวคิดที่บริษัทมีความห่วงใยต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในทุกขั้นตอนของการดำเนินการทางธุรกิจ ส่วนใหญ่ร้อยละ 97.0 ตอบถูก และร้อยละ 3.0 ตอบผิด
- การที่บริษัทผลิตผลิตภัณฑ์ที่ไม่เป็นพิษเป็นภัยต่อผู้บริโภคเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนใหญ่ร้อยละ 96.0 ตอบถูก และร้อยละ 4.0 ตอบผิด
- ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการดำเนินการผลิตสินค้าและบริการภายใต้จิตสำนึกของผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่ร้อยละ 93.0 ตอบถูก และร้อยละ 7.0 ตอบผิด
- การดำเนินธุรกิจผู้ประกอบการจะต้องดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมส่วนใหญ่ร้อยละ 93.0 ตอบถูก และร้อยละ 7.0 ตอบผิด
- ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการกำหนดนโยบายในรูปของกิจกรรมที่จะเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ส่วนใหญ่ร้อยละ 90.0 ตอบถูก และร้อยละ 10.0 ตอบผิด
- ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นส่วนหนึ่งของการประชาสัมพันธ์เพื่อให้สังคมภายนอกรู้จักเรา ส่วนใหญ่ร้อยละ 90.0 ตอบถูก และร้อยละ 10.0 ตอบผิด
- ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท คือ การทำประโยชน์ให้กับคนและสังคมส่วนใหญ่ร้อยละ 86.0 ตอบถูก และร้อยละ 14.0 ตอบผิด
- บริษัทที่มีการใช้แรงงานอย่างเป็นธรรม เป็นบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนใหญ่ร้อยละ 84.0 ตอบถูก และร้อยละ 16.0 ตอบผิด

- บริษัทที่ไม่มีแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลให้บริษัทนั้นไม่มีความยั่งยืนทางธุรกิจ ส่วนใหญ่ร้อยละ 68.0 ตอบถูก และร้อยละ 32.0 ตอบผิด (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความหมาย

ต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

ความหมาย	ตอบใช่		ตอบไม่ใช่		คำตอบ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกของบริษัทที่ไม่คำนึงถึงผลกระทบทางสังคม	106	98.0	27	20.0	ผิด
ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ แนวคิดที่บริษัทมีความห่วงใยต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในทุกขั้นตอนของการดำเนินการทางธุรกิจ	129	97.0	4	3.0	ถูก
บริษัทผลิตผลิตภัณฑ์ที่ไม่เป็นพิษเป็นภัยต่อผู้บริโภคเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม	128	96.0	5	4.0	ถูก
ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการดำเนินการผลิตสินค้าและบริการภายใต้จิตสำนึกของผู้ประกอบการ	124	93.0	9	7.0	ถูก
การดำเนินธุรกิจผู้ประกอบการจะต้องดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม	124	93.0	9	7.0	ถูก
ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการกำหนดนโยบายในรูปแบบของกิจกรรมที่จะเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม	119	90.0	14	10.0	ถูก
ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นส่วนหนึ่งของการประชาสัมพันธ์เพื่อให้สังคมภายนอกรู้จักเรา	120	90.0	13	10.0	ถูก
ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท คือ การทำประโยชน์ให้กับคนและสังคม	114	86.0	19	14.0	ถูก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความหมาย	ตอบใช่		ตอบไม่ใช่		คำตอบ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท คือ การทำประโยชน์ให้กับคนและสังคม	114	86.0	19	14.0	ถูก
บริษัทมีการใช้แรงงานอย่างเป็นธรรมเป็น บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	111	84.0	22	16.0	ถูก
บริษัทที่ไม่มีแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลให้บริษัทนั้นไม่มีความยั่งยืนทางธุรกิจ	90	68.0	43	32.0	ถูก

## 2.2 ขอบเขตของความรับผิดชอบต่อสังคม

- ความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการผลิตสินค้าจะต้องไม่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่ร้อยละ 93.0 ตอบถูก และร้อยละ 7.0 ตอบผิด

- ผู้ประกอบการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะต้องให้ความสำคัญกับผู้บริโภคและคนในสังคมเป็นอันดับแรก ส่วนใหญ่ร้อยละ 90.0 ตอบถูก และร้อยละ 10.0 ตอบผิด (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขอบเขต  
ต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

ขอบเขต	ตอบใช่		ตอบไม่ใช่		คำตอบ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการผลิตสินค้าจะต้องไม่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	123	93.0	10	7.0	ถูก
ผู้ประกอบการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะต้องให้ความสำคัญกับผู้บริโภคและคนในสังคมเป็นอันดับแรก	120	90.0	13	10.0	ถูก

## 2.3 องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม

- การดำเนินธุรกิจจะต้องทำร่วมกันกับความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่วนใหญ่ร้อยละ 98.0 ตอบถูก และร้อยละ 2.0 ตอบผิด
- การทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร จะต้องตระหนักถึงสวัสดิภาพของพนักงานเป็นหลัก ส่วนใหญ่ร้อยละ 84.0 ตอบถูก และร้อยละ 16.0 ตอบผิด
- ความรับผิดชอบต่อสังคมจะต้องให้ความสำคัญกับกิจกรรมภายนอกองค์กรเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีทางธุรกิจ ส่วนใหญ่ร้อยละ 52.0 ตอบถูก และร้อยละ 48.0 ตอบผิด (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามองค์ประกอบ  
ต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์ประกอบ	ตอบใช่		ตอบไม่ใช่		คำตอบ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
การดำเนินธุรกิจจะต้องทำร่วมกันกับความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร	130	98.0	3	2.0	ถูก
การทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรจะต้องตระหนักถึงสวัสดิภาพของพนักงานเป็นหลัก	111	84.0	22	16.0	ถูก
ความรับผิดชอบต่อสังคมจะต้องให้ความสำคัญกับกิจกรรมภายนอกองค์กรเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีทางธุรกิจ	69	52.0	64	48.0	ผิด

## 2.4 ประโยชน์ของความรับผิดชอบต่อสังคม

- บริษัทได้ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นประโยชน์ทางอ้อมที่จะทำให้บริษัทมีชื่อเสียง ส่วนใหญ่ร้อยละ 86.0 ตอบถูก และร้อยละ 14.0 ตอบผิด

- ความรับผิดชอบต่อสังคมต้องอาศัยสื่อในการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความมั่นใจต่อผู้บริโภค ส่วนใหญ่ร้อยละ 71.0 ตอบถูก และร้อยละ 29.0 ตอบผิด

- ความรับผิดชอบต่อสังคม “ยิ่งทำมาก ยิ่งเป็นที่รู้จักมาก” ส่วนใหญ่ร้อยละ 67.0 ตอบถูก และร้อยละ 33.0 ตอบผิด (ตารางที่ 4.11)

#### ตารางที่ 4.11

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประโยชน์

ต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

ประโยชน์	ตอบใช่		ตอบไม่ใช่		คำตอบ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
บริษัทได้ให้สำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นประโยชน์ทางอ้อมที่จะทำให้บริษัทมีชื่อเสียง	114	86.0	19	14	ถูก
ความรับผิดชอบต่อสังคมต้องอาศัยสื่อในการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความมั่นใจต่อผู้บริโภค	94	71.0	39	29.0	ถูก
ความรับผิดชอบต่อสังคม “ยิ่งทำมาก ยิ่งเป็นที่รู้จักมาก”	89	67.0	44	33.0	ถูก

สรุปภาพรวมระดับความรู้ของพนักงานต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม โดยพนักงานระดับความรู้มาก คิดเป็นร้อยละ 57.1 และพนักงานระดับรู้น้อย คิดเป็นร้อยละ 42.9 (ตารางที่ 4.12)

## ตารางที่ 4.12

จำนวน ร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความรู้ของพนักงาน

ต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

ระดับความรู้ของพนักงานต่อแนวคิด ความรับผิดชอบต่อสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มาก	76	57.1
น้อย	57	42.9
รวม	133	100.0

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม

ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อกิจกรรมหรือสิ่งแวดล้อม โดยสิ่งนั้นมีรากฐานจากความเชื่อที่สามารถอ่านพฤติกรรมของพนักงานในอนาคตได้ จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้ศึกษาได้แบ่งกิจกรรมออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคมต่อกิจกรรมภายในองค์กร และความรับผิดชอบต่อสังคมต่อกิจกรรมภายนอกองค์กร โดยมีผลการศึกษาดังนี้

#### 3.1 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร ประกอบด้วย โครงการพนักงานเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน โครงการโรงอาหารสีเขียว และโครงการบริษัทสีเขียวโดยมีผลการศึกษา ดังนี้

##### 3.1.1 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมโครงการพนักงานเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน

- บริษัทให้โบนัสในแต่ละปี เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 86.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงไปร้อยละ 9.8 เห็นด้วยในระดับมากและร้อยละ 1.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.7 เห็นด้วยมากที่สุด

- การนำผู้พิการเข้ามาร่วมทำงานทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเสมอภาคในสังคม ส่วนใหญ่ร้อยละ 55.6 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงไปร้อยละ 36.0 เห็นด้วยในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 2.3 เห็นด้วยในระดับน้อย ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4 เห็นด้วยมากที่สุด
- บริษัทกำหนดการฝึกซ้อมหนีไฟเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 48.9 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงไปร้อยละ 39.8 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 2.3 เห็นด้วยในระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2 เห็นด้วยมาก
- การเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ของพนักงานถือว่าเป็นการช่วยเหลือพนักงานด้านสวัสดิการ ส่วนใหญ่ร้อยละ 52.6 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงไปร้อยละ 28.6 เห็นด้วยในระดับมากที่สุดและมีเพียงร้อยละ 1.5 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0 เห็นด้วยมาก
- บริษัทกำหนดให้วันเกิดของพนักงานเป็นวันหยุดพิเศษ ทำให้พนักงาน รู้สึกผูกพันและรักองค์กรมากขึ้น ส่วนใหญ่ร้อยละ 38.3 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงไป ร้อยละ 34.6 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 3.8 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9 เห็นด้วยมาก
- ร้านค้าสหกรณ์บริการเป็นสวัสดิการช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายแก่พนักงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 41.4 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงไปร้อยละ 30.0 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 3.0 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9 เห็นด้วยมาก
- บริษัทมีศูนย์รับเลี้ยงเด็กภายในโรงงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น ส่วนใหญ่ร้อยละ 30.1 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงไปร้อยละ 20.3 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 9.0 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2 เห็นด้วยปานกลาง (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13  
ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อโครงการพนักงาน  
เปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน

โครงการพนักงานเปรียบเสมือน ครอบครัวเดียวกัน	ระดับการแสดงความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
บริษัทให้โบนัสในแต่ละปีเป็นการ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ พนักงาน	86.5 (115)	9.8 (13)	1.5 (2)	-	2.3 (3)	4.7	0.68	มาก ที่สุด
การนำผู้พิการเข้ามาร่วมทำงานทำ ให้พนักงานรู้สึกถึงความเสมอภาค ในสังคม	55.6 (74)	36.1 (48)	6.0 (8)	2.3 (3)	0.0	4.4	0.71	มาก ที่สุด
บริษัทกำหนดการฝึกซ้อมหนีไฟ เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อ ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของพนักงาน	39.8 (53)	48.9 (65)	6.8 (9)	2.3 (3)	2.3 (3)	4.2	0.84	มาก
การเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ ของพนักงานเป็นการช่วยเหลือ พนักงานด้านสวัสดิการ	28.6 (38)	52.6 (70)	12.8 (17)	4.5 (6)	1.5 (2)	4.0	0.85	มาก
บริษัทกำหนดให้วันเกิดของ พนักงานเป็นวันหยุดพิเศษทำให้ พนักงานรู้สึกผูกพันและรัก องค์กรมากขึ้น	38.3 (51)	34.6 (46)	13.5 (18)	9.8 (13)	3.8 (5)	3.9	1.1	มาก
ร้านค้าสหกรณ์บริการที่เป็น สวัสดิการช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย แก่พนักงาน	30.0 (40)	41.4 (55)	20.3 (27)	5.3 (7)	3.0 (4)	3.9	0.99	มาก
บริษัทมีศูนย์รับเลี้ยงเด็กภายใน โรงงานทำให้พนักงานมี ความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น	20.3 (27)	20.3 (27)	30.1 (40)	20.3 (27)	9.0 (12)	3.2	1.2	ปาน กลาง
รวม						4.0	0.5	มาก

### 3.1.2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมโครงการโรงอาหารสีเขียว

- บริษัทจัดโครงการข้าวฟรี (โรงอาหารสีเขียว) เป็นการช่วยลดรายจ่ายของพนักงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 54.9 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงไปร้อยละ 39.8 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 2.3 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4 เห็นด้วยมากที่สุด

- โรงอาหารที่ถูกสุขอนามัย ราคาประหยัดช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่พนักงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 45.9 เห็นด้วยมาก รองลงไปร้อยละ 37.6 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 11.3 เห็นด้วยปานกลางในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 เห็นด้วยมาก

- โรงงานได้นำเศษอาหารมาหมักเป็นปุ๋ยชีวภาพเป็นการช่วยลดภาวะโลกร้อน ส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.9 เห็นด้วยมาก รองลงไปร้อยละ 35.3 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 12.0 เห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 เห็นด้วยมาก (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อโครงการโรงอาหารสีเขียว

โรงอาหารสีเขียว	ระดับการแสดงความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
บริษัทจัดโครงการข้าวฟรี (โรงอาหารสีเขียว) เป็นการช่วยลดรายจ่ายของพนักงาน	54.9 (73)	39.8 (53)	1.5 (2)	1.5 (2)	2.3 (3)	4.4	0.8	มากที่สุด
โรงอาหารที่ถูกสุขอนามัย ราคาประหยัดช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่พนักงาน	37.6 (50)	45.9 (61)	11.3 (15)	-	5.3 (7)	4.1	0.9	มาก
โรงงานได้นำเศษอาหารมาหมักเป็นปุ๋ยชีวภาพเป็นการช่วยลดภาวะโลกร้อน	35.3 (47)	48.9 (65)	12.0 (16)	3.8 (5)	-	4.1	0.7	มาก
รวม						4.2	0.7	มาก

### 3.1.3 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมโครงการบริษัทสีเขียว

- บริษัทส่งเสริมให้พนักงานใช้ถุงผ้าเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนช่วยลดภาวะโลกร้อน ส่วนใหญ่ร้อยละ 51.1 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงไปร้อยละ 33.1 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 12.0 เห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3 เห็นด้วยมากที่สุด

- บริษัทได้จัดสถานที่สำหรับทิ้งขยะ โดยมีการแยกประเภททำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการรักษาสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.3 เห็นด้วยมาก รองลงไปร้อยละ 32.3 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 7.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2 เห็นด้วยระดับมาก

- การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัททำให้พนักงานเกิดจิตสำนึกในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ส่วนใหญ่ร้อยละ 54.9 เห็นด้วยมาก รองลงไปร้อยละ 26.3 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 16.5 เห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0 เห็นด้วยมาก (ตารางที่ 4.15)

#### ตารางที่ 4.15

#### ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อโครงการบริษัทสีเขียว

บริษัทสีเขียว	ระดับการแสดงความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
บริษัทส่งเสริมให้พนักงานใช้ถุงผ้าเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนช่วยลดภาวะโลกร้อน	51.1 (68)	33.1 (44)	12.0 (16)	3.8 (5)	-	4.3	0.8	มากที่สุด
บริษัทจัดสถานที่สำหรับทิ้งขยะโดยแยกประเภททำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการรักษาสิ่งแวดล้อม	32.3 (43)	57.3 (77)	7.5 (10)	2.3 (3)	-	4.2	0.6	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

บริษัทสีเขียว	ระดับการแสดงความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัททำให้พนักงานเกิดจิตสำนึกในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร	26.3 (35)	54.9 (73)	16.5 (22)	2.3 (3)	-	4.0	0.7	มาก
รวม						4.1	0.6	มาก

สรุปภาพรวมของความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร ทั้งหมด 3 กิจกรรม กิจกรรมที่พนักงานมีความเห็นมากที่สุดคือ โรงอาหารสีเขียว ค่าเฉลี่ย 4.2 ระดับมาก รองลงมาคือ โครงการบริษัทสีเขียว ค่าเฉลี่ย 4.1 ระดับมาก และโครงการพนักงานเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 4.0 ระดับมาก (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

สรุปภาพรวมของความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรม  
ความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร

กิจกรรมภายในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
- โรงอาหารสีเขียว	4.2	0.7	มาก
- โครงการบริษัทสีเขียว	4.1	0.6	มาก
- โครงการพนักงานเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน	4.0	0.5	มาก

### 3.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร

ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมต่าง ๆ ภายนอกองค์กรประกอบด้วย โครงการพิพิธภัณฑน์เด็ก โครงการของเล่นเด็กพิการ โครงการสร้างงานสร้างรายได้ให้กับชุมชน โครงการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ โครงการแปรรูปผัก ปลา โครงการอนุรักษ์พลังงาน และโครงการวัดถุดิบสีเขียว โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

#### 3.2.1 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมโครงการพิพิธภัณฑน์เด็ก

- พิพิธภัณฑน์เด็กเป็นการแสดงถึงการคืนประโยชน์กลับสู่สังคมของบริษัท ส่วนใหญ่ร้อยละ 50.4 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 28.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 24.8 เห็นด้วยมากที่สุด ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9 เห็นด้วยมาก

- พิพิธภัณฑน์เด็กของบริษัทเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลความรู้สำหรับเด็กถือเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.9 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 36.1 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 3.8 เห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9 เห็นด้วยมาก (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อโครงการพิพิธภัณฑน์เด็ก

พิพิธภัณฑน์เด็ก	ระดับการแสดงความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
พิพิธภัณฑน์เด็กเป็นการแสดงถึงการคืนประโยชน์กลับสู่สังคมของบริษัท	24.8 (33)	50.4 (67)	28.8 (25)	6.0 (8)	-	3.9	0.8	มาก
พิพิธภัณฑน์เด็กของบริษัทเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลความรู้สำหรับเด็กถือเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม	36.1 (48)	57.9 (77)	3.8 (5)	-	2.3 (3)	3.9	0.7	มาก
รวม						3.9	0.7	มาก

### 3.2.2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมโครงการของเล่นเด็กพิการ

- บริษัทผลิตของเล่นเด็กพิการเพื่อช่วยพัฒนาทักษะการเรียนรู้ เป็นการให้โอกาสกับเด็กด้อยโอกาส ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.9 เห็นด้วยมาก รองลงไปร้อยละ 36.1 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 3.8 เห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2 เห็นด้วยมาก

- บริษัทผลิตของเล่นเด็กพิการสามารถช่วยสร้างเสริมพัฒนาการเด็กพิการได้เป็นอย่างดี ส่วนใหญ่ร้อยละ 45.9 เห็นด้วยมาก รองลงไปร้อยละ 35.3 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 16.5 เห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 เห็นด้วยมาก

- ของเล่นเด็กพิการที่บริษัทได้ผลิตขึ้น ช่วยพัฒนาให้เด็กด้อยโอกาสมีชีวิตในวัยเด็กเหมือนกับเด็กปกติทั่วไป ส่วนใหญ่ร้อยละ 49.6 เห็นด้วยมาก รองลงไปร้อยละ 24.1 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 21.1 เห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9 เห็นด้วยมาก

- บริษัทมีการศึกษาหาข้อมูลอย่างถ่องแท้เพื่อมาผลิตของเล่นเด็กพิการส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.9 เห็นด้วยมาก รองลงไปร้อยละ 21.1 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 15.0 เห็นด้วยมากที่สุด ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8 เห็นด้วยมาก (ตารางที่ 4.18)

#### ตารางที่ 4.18

##### ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อโครงการของเล่นเด็กพิการ

ของเล่นเด็กพิการ	ระดับการแสดงความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
บริษัทผลิตของเล่นเด็กพิการเพื่อช่วยพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็นการให้โอกาสกับเด็กด้อยโอกาส	36.1 (48)	57.9 (77)	3.8 (5)	-	2.3 (3)	4.2	0.7	มาก
บริษัทผลิตของเล่นเด็กพิการสามารถช่วยสร้างเสริมพัฒนาการเด็กพิการได้เป็นอย่างดี	35.3 (47)	45.9 (61)	16.5 (22)	-	2.3 (3)	4.1	0.8	มาก

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ของเล่นเด็กพิการ	ระดับการแสดงความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ของเล่นเด็กพิการที่บริษัทได้ผลิตขึ้นช่วยพัฒนาให้เด็กด้อยโอกาสมีชีวิตในวัยเด็กเหมือนกับเด็กปกติทั่วไป	24.1 (32)	49.6 (66)	21.1 (28)	0.8 (1)	4.5 (6)	3.9	0.8	มาก
บริษัทมีการศึกษาหาข้อมูลอย่างถ่องแท้เพื่อมาผลิตของเล่นเด็กพิการ	15.0 (20)	57.9 (77)	21.1 (28)	1.5 (2)	4.5 (6)	3.8	0.8	มาก
รวม						4.0	0.6	มาก

### 3.2.3 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมโครงการสร้างงานสร้างรายได้ให้กับชุมชน

- บริษัทรับคนในพื้นที่ใกล้เคียงกับโรงงานเข้าทำงาน ช่วยสร้างรายได้ใกล้เคียงกับคนในชุมชน ส่วนใหญ่ร้อยละ 63.9 เห็นด้วยมาก รองลงไปร้อยละ 31.6 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 2.3 เห็นด้วยปานกลางและน้อยที่สุด ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2 เห็นด้วยมาก

- การสร้างงานสร้างรายได้ช่วยทำให้คุณภาพชีวิตของชุมชนดีขึ้น ส่วนใหญ่ร้อยละ 56.4 เห็นด้วยมาก รองลงไปร้อยละ 33.8 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 7.5 เห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2 เห็นด้วยมาก

- การสร้างงานให้กับคนในพื้นที่เป็นการตอบแทนให้กับชุมชน ส่วนใหญ่ร้อยละ 52.6 เห็นด้วยมาก รองลงไปร้อยละ 32.3 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 10.5 เห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 เห็นด้วยมาก (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19  
ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อโครงการ  
สร้างงานสร้างรายได้ให้กับชุมชน

สร้างงานสร้างรายได้ให้กับ ชุมชน	ระดับการแสดงความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
บริษัทรับคนในพื้นที่ใกล้เคียง กับโรงงานเข้าทำงานช่วย สร้างรายได้ใกล้กับคนใน ชุมชน	31.6 (42)	63.9 (85)	2.3 (3)	-	2.3 (3)	4.2	0.7	มาก
การสร้างงานสร้างรายได้ช่วย ทำให้คุณภาพชีวิตของชุมชน ดีขึ้น	33.8 (45)	56.4 (75)	7.5 (10)	-	2.3 (3)	4.2	0.7	มาก
การสร้างงานให้กับคนใน พื้นที่เป็นการตอบแทนให้ ให้กับชุมชน	32.3 (43)	52.6 (70)	10.5 (14)	-	4.5 (6)	4.1	0.7	มาก
รวม						4.1	0.7	มาก

### 3.2.4 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมโครงการฟื้นฟูผู้ประสบภัยธรรมชาติ

- บริษัทช่วยสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ ส่วนใหญ่ร้อยละ 51.9 เห็นด้วยมาก รองลงไปร้อยละ 39.1 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 6.8 เห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2 เห็นด้วยมาก

- บริษัทช่วยเหลือสังคมในการสนับสนุนทั้งร่างกายแรงใจ และรวบรวมทุนทรัพย์แก่ผู้ประสบภัย ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.9 เห็นด้วยมาก รองลงไปร้อยละ 24.1 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 15.8 เห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0 เห็นด้วยมาก

- หากมีผู้ประสบภัยอยู่ที่ไหน พวกเราชาวแปลนทอยส์จะไปที่นั่น ส่วนใหญ่ร้อยละ 33.8 เห็นด้วยปานกลาง รองลงไปร้อยละ 31.6 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 24.1 เห็นด้วย

มากที่สุด ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6 เห็นด้วยมาก (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20  
ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อโครงการ  
ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ

ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ	ระดับการแสดงความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
บริษัทช่วยสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ	39.1 (52)	51.9 (69)	6.8 (9)	-	2.3 (3)	4.2	0.7	มาก
บริษัทช่วยเหลือสังคมในการสนับสนุนทั้งร่างกายแรงใจและรวบรวมทุนทรัพย์แก่ผู้ประสบภัย	24.1 (32)	57.9 (77)	15.8 (21)	2.3 (3)	-	4.0	0.7	มาก
หากมีผู้ประสบภัยอยู่ที่ไหน พวกเราชาวแปลนทอยส์จะไปที่นั่น	24.1 (32)	31.6 (42)	33.8 (45)	9.8 (13)	0.8 (1)	3.6	0.7	มาก
รวม						3.9	0.6	มาก

### 3.2.5 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมโครงการแปลนรักษ์ป่า

- แปลนรักษ์ป่าเป็นโครงการที่ร่วมกันสร้างสร้างความอุดมสมบูรณ์ให้กับธรรมชาติ ส่วนใหญ่ร้อยละ 48.9 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงไปร้อยละ 43.6 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 5.3 เห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3 เห็นด้วยมากที่สุด

- แปลนรักษ์ป่าแม้จะต้องใช้เวลาเดินทางด้วยความยากลำบาก แต่พนักงานทุกคนไม่เหน็ดเหนื่อย ส่วนใหญ่ร้อยละ 46.6 เห็นด้วยมาก รองลงไปร้อยละ 27.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 19.5 เห็นด้วยมากที่สุด ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8 เห็นด้วยมาก (ตารางที่ 4.21)

## ตารางที่ 4.21

ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อโครงการเปลี่ยนรักษัป่า

เปลี่ยนรักษัป่า	ระดับการแสดงความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
เปลี่ยนรักษัป่าเป็นโครงการที่ ร่วมกันสร้างสร้างความอุดม สมบูรณ์ให้กับธรรมชาติ	48.9 (65)	43.6 (58)	5.3 (7)	2.3 (3)	-	4.3	0.6	มาก ที่สุด
เปลี่ยนรักษัป่าแม้จะต้องใช้เวลา เดินทางด้วยความยากลำบาก แต่ พนักงานทุกคนไม่เห็น็ดเหนื่อย	19.5 (26)	46.6 (62)	27.8 (37)	6.1 (8)	-	3.8	0.8	มาก
รวม						4.0	0.6	มาก

## 3.3.6 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมโครงการอนุรักษ์พลังงาน

- บริษัทนำแผงพลังงานแสงอาทิตย์มาใช้ในโรงงานเพื่อช่วยประหยัดพลังงาน  
ส่วนใหญ่ร้อยละ 49.6 เห็นด้วยมาก รองลงไปร้อยละ 40.6 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ  
7.5 เห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2  
เห็นด้วยมาก

- บริษัทส่งเสริมให้ใช้จักรยานแทนการใช้รถยนต์ ส่วนใหญ่ร้อยละ 50.4 เห็นด้วย  
มาก รองลงไปร้อยละ 24.1 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 16.5 เห็นด้วยปานกลางใน  
ภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9 เห็นด้วยมาก

- โรงงานตั้งแห่งใหม่เป็นโรงงานเก่า นำมาปรับปรุงใหม่ ช่วยอนุรักษ์พลังงาน  
ได้อีกทางหนึ่งส่วนใหญ่ร้อยละ 45.1 เห็นด้วยมาก รองลงไปร้อยละ 24.1 เห็นด้วยในระดับ  
มากที่สุดและระดับปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
3.8 เห็นด้วยมาก

- เครื่องตัดหญ้าพลังงานแสงอาทิตย์สามารถใช้งานได้ดีกว่าพลังงานน้ำมัน  
ส่วนใหญ่ร้อยละ 61.7 เห็นด้วยปานกลาง รองลงไปร้อยละ 16.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุดและ

ระดับมาก ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4 เห็นด้วยมาก (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อโครงการอนุรักษ์พลังงาน

อนุรักษ์พลังงาน	ระดับการแสดงความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
บริษัทนำแผงพลังงาน แสงอาทิตย์มาใช้ในโรงงานเพื่อ ช่วยประหยัดพลังงาน	40.6 (54)	49.6 (66)	7.5 (10)	-	2.3 (3)	4.2	0.7	มาก
บริษัทส่งเสริมให้ใช้จักรยาน แทนการใช้รถยนต์	24.1 (32)	50.4 (67)	16.5 (22)	6.8 (9)	2.3 (3)	3.9	0.8	มาก
โรงงานตั้งแห่งใหม่เป็นโรงงาน เก่านำมาปรับปรุงใหม่ช่วย อนุรักษ์พลังงานได้อีกทางหนึ่ง	24.1 (32)	45.1 (60)	24.1 (32)	2.3 (3)	4.5 (6)	3.8	0.8	มาก
เครื่องตัดหญ้าพลังงาน แสงอาทิตย์สามารถใช้งานได้ ดีกว่าพลังงานน้ำมัน	16.5 (22)	16.5 (22)	61.7 (82)	2.3 (3)	3.0 (4)	3.4	0.8	มาก
รวม						3.8	0.6	มาก

### 3.2.7 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมโครงการวัตถุประสงค์สีเขียว

- บริษัทแสดงความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคโดยการให้วัสดุที่ปราศจากสารเคมี ส่วนใหญ่ร้อยละ 47.4 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงไปร้อยละ 41.4 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 11.3 เห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3 เห็นด้วยมากที่สุด

- บริษัทควรเน้นเรื่องความปลอดภัยแก่ผู้บริโภคโดยใช้ไม้ยางพาราปราศจากสารฟอร์มาลดีไฮด์ส่วนใหญ่ร้อยละ 47.4 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงไปร้อยละ 36.6 เห็นด้วยในระดับ

มาก และร้อยละ 9.0 เห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3 เห็นด้วยมากที่สุด

- บริษัทนำหมึกน้ำมันถั่วเหลืองมาใช้ในการพิมพ์ลงบนกล่อง เพื่อช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่ร้อยละ 51.9 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงไปร้อยละ 32.3 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 11.3 เห็นด้วยปานกลาง ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3 เห็นด้วยมากที่สุด

- แพลนทอยส์เป็นบริษัท Eco Efficiency อย่างเต็มตัว ส่วนใหญ่ร้อยละ 48.9 เห็นด้วยมาก รองลงไปร้อยละ 27.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 16.5 เห็นด้วยมากที่สุด ในภาพรวมพนักงานมีความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7 เห็นด้วยมาก (ตารางที่ 4.23)

#### ตารางที่ 4.23

ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อโครงการวัตถุดิบสีเขียว

วัตถุดิบสีเขียว	ระดับการแสดงความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
บริษัทแสดงความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคโดยการใช้วัตถุดิบที่ปราศจากสารเคมี	47.4 (63)	41.4 (55)	11.3 (15)	-	-	4.3	0.6	มากที่สุด
บริษัทควรเน้นเรื่องความปลอดภัยแก่ผู้บริโภคโดยใช้ไม่ยั้งพาราปราศจากสารพอร์มัลดีไฮด์	47.4 (63)	43.6 (58)	9.0 (12)	-	-	4.3	0.6	มากที่สุด
บริษัทนำหมึกน้ำมันถั่วเหลืองมาใช้ในการพิมพ์ลงบนกล่องเพื่อช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม	51.9 (69)	32.3 (43)	13.5 (18)	2.3 (3)	-	4.3	0.7	มากที่สุด
แพลนทอยส์เป็น Eco Efficiency อย่างเต็มตัว	16.5 (22)	48.9 (65)	27.8 (37)	6.8 (9)	-	3.7	0.8	มาก
รวม						4.2	0.5	มาก

สรุปภาพรวมของความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร ทั้งหมด 7 กิจกรรม กิจกรรมที่พนักงานมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ โครงการวัสดุสีเขียว ค่าเฉลี่ย 4.2 ระดับมาก รองลงมาคือ โครงการสร้างงานสร้างรายได้ ค่าเฉลี่ย 4.1 ระดับมาก โครงการเปลี่ยนรักษ์ป่า ค่าเฉลี่ย 4.1 ระดับมาก โครงการของเล่นเด็กพิการ ค่าเฉลี่ย 4.0 ระดับมาก โครงการฟื้นฟูผู้ประสบภัยธรรมชาติ ค่าเฉลี่ย 4.0 ระดับมาก โครงการพิพิธภัณฑสถานเด็ก ค่าเฉลี่ย 3.9 ระดับมาก และโครงการอนุรักษ์พลังงาน ค่าเฉลี่ย 3.8 ระดับมาก (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

สรุปภาพรวมของความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรม  
ความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร

กิจกรรมภายนอกองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
- โครงการวัสดุสีเขียว	4.2	0.5	มาก
- โครงการสร้างงานสร้างรายได้	4.1	0.7	มาก
- โครงการเปลี่ยนรักษ์ป่า	4.1	0.6	มาก
- โครงการของเล่นเด็กพิการ	4.0	0.6	มาก
- โครงการฟื้นฟูผู้ประสบภัยธรรมชาติ	4.0	0.6	มาก
- โครงการพิพิธภัณฑสถานเด็ก	3.9	0.7	มาก
- โครงการอนุรักษ์พลังงาน	3.8	0.6	มาก

สรุปในภาพรวมของความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 และความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กรพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0 (ตารางที่ 4.25)

## ตารางที่ 4.25

สรุปภาพรวมของความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมภายใน องค์กรและภายนอกองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
กิจกรรมภายในองค์กร	4.1	0.5	มาก
กิจกรรมภายนอกองค์กร	4.0	0.5	มาก

#### ตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม

การศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้ศึกษาได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล ผลการศึกษาพบว่า

##### 4.1 การร่วมวางแผนต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

- การได้เป็นคณะกรรมการ CSR ของบริษัท ส่วนใหญ่ร้อยละ 39.1 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 25.6 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยและปานกลาง ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับที่น้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0

- การมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการโครงการเปลี่ยนรักษาของบริษัท ส่วนใหญ่ร้อยละ 51.9 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 16.5 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย และร้อยละ 13.5 มีส่วนร่วมปานกลาง ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับที่น้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0

- การมีส่วนร่วมวางแผนโครงการพิพิธภัณฑสถานเด็ก ส่วนใหญ่ร้อยละ 51.9 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 16.5 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย และร้อยละ 13.5 มีส่วนร่วมมากและปานกลาง ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับที่น้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9

- การมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการวางแผนการสรรหาวัตถุดิบสีเขียวมาใช้ในกระบวนการผลิตสินค้าของบริษัท ส่วนใหญ่ร้อยละ 49.6 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ

28.6 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย และร้อยละ 13.5 มีส่วนร่วมปานกลาง ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับที่น้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8

- การมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการหรือตัวแทนโครงการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ ส่วนใหญ่ร้อยละ 61.7 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 13.5 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ 12.5 มีส่วนร่วมน้อย ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับที่น้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.7

- การมีส่วนร่วมวางแผนโครงการโรงอาหารสีเขียว ส่วนใหญ่ร้อยละ 60.9 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 15.8 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ 15.0 มีส่วนร่วมน้อย ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับที่น้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.7

- การมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานในการนำพลังงานงานจากแสงอาทิตย์มาใช้ภายในโรงงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 62.4 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 19.5 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย และร้อยละ 10.5 มีส่วนร่วมปานกลาง ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับที่น้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.6

- การมีส่วนร่วมวางแผนในการคิดค้นปุ๋ยชีวภาพจากเศษอาหาร ส่วนใหญ่ร้อยละ 66.2 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 18.8 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ 15.0 มีส่วนร่วมน้อย ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับที่น้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.5 (ตารางที่ 4.26)

#### ตารางที่ 4.26

ระดับการมีส่วนร่วมวางแผนของพนักงาน

ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ระดับการมีส่วนร่วมวางแผน ของพนักงานต่อกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับการมีส่วนร่วม					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การได้เป็นคณะกรรมการ CSR ของบริษัท	0.8 (1)	9.0 (12)	25.6 (34)	25.6 (34)	39.1 (52)	2.0	1.0	น้อย

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ระดับการมีส่วนร่วมวางแผน ของพนักงานต่อกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับการมีส่วนร่วม					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ โครงการเปลี่ยนรักษาของบริษัท	4.5 (6)	13.5 (18)	13.5 (18)	16.5 (22)	51.9 (69)	2.0	1.2	น้อย ที่สุด
การมีส่วนร่วมวางแผนโครงการ พิพิธภัณฑ์เด็ก	4.5 (6)	13.5 (18)	13.5 (18)	16.5 (22)	51.9 (69)	1.9	1.1	น้อย
การมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ วางแผนการสรรหาวัตถุดิบสีเขียว มาใช้ในกระบวนการผลิตสินค้า ของบริษัท	3.8 (5)	4.5 (6)	13.5 (18)	28.6 (38)	49.6 (66)	1.8	1.0	น้อย
การมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือตัวแทนโครงการช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยธรรมชาติ	-	12.0 (16)	13.5 (18)	12.5 (17)	61.7 (82)	1.7	1.0	น้อย ที่สุด
การมีส่วนร่วมวางแผนโครงการ โรงอาหารสีเขียว	-	8.3 (11)	15.8 (21)	15.0 (20)	60.9 (81)	1.7	1.0	น้อย ที่สุด
การมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ ในการนำพลังงานงานจาก แสงอาทิตย์มาใช้ภายในโรงงาน	0.8 (1)	6.8 (9)	10.5 (14)	19.5 (26)	62.4 (83)	1.6	0.9	น้อย ที่สุด
การมีส่วนร่วมวางแผนในการ คิดค้นปุ๋ยชีวภาพจากเศษ อาหาร	3.0 (4)	-	15.8 (21)	15.0 (20)	66.2 (88)	1.5	0.9	น้อย ที่สุด
รวม						1.8	0.8	น้อย

#### 4.2 การร่วมดำเนินการต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

- การมีส่วนร่วมปิด-เปิดไฟฟ้าเฉพาะเวลาทำงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 52.6 มีส่วนร่วมมากที่สุด รองลงไปร้อยละ 23.3 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และร้อยละ 21.8 มีส่วนร่วมปานกลาง ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9

- การมีส่วนร่วมแยกขยะ เศษอาหาร หลังจากรับประทานอาหารเสร็จเรียบร้อยแล้ว ส่วนใหญ่ร้อยละ 45.9 มีส่วนร่วมมาก รองลงไปร้อยละ 22.6 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ 20.3 มีส่วนร่วมมากที่สุด ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7

- การมีส่วนร่วมรณรงค์โครงการประหยัดพลังงานภายในบริษัท ส่วนใหญ่ร้อยละ 36.8 มีส่วนร่วมมากและปานกลาง รองลงไปร้อยละ 12.8 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด และร้อยละ 8.3 มีส่วนร่วมน้อยที่สุดในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4

- การมีส่วนร่วมช่วยเหลือโดยการร่วมบริจาคทรัพย์และสิ่งของแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ ส่วนใหญ่ร้อยละ 35.5 มีส่วนร่วมปานกลาง รองลงไปร้อยละ 22.6 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย และร้อยละ 19.5 มีส่วนร่วมน้อยที่สุดในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6

- การมีส่วนร่วมปลูกป่ากับโครงการแปรรักษ์ป่าของบริษัท ส่วนใหญ่ร้อยละ 31.6 มีส่วนร่วมปานกลาง รองลงไปร้อยละ 28.6 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 16.5 มีส่วนร่วมน้อย ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6

- การมีส่วนร่วมโครงการโรงอาหารสีเขียวโดยการรับข้าวฟรี ส่วนใหญ่ร้อยละ 36.8 มีส่วนร่วมมากและปานกลาง รองลงไปร้อยละ 12.8 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดและร้อยละ 8.3 มีส่วนร่วมน้อยที่สุดในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับที่น้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5

- การมีส่วนร่วมปฏิบัติโดยการนำวัตถุดิบสีเขียวมาใช้ในการประดิษฐ์ออกแบบสินค้าที่ดีให้กับผู้บริโภค ส่วนใหญ่ร้อยละ 40.6 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 24.1 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ 22.6 มีส่วนร่วมน้อย ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1

- การมีส่วนร่วมในการออกแบบ จัดตกแต่งพิพิธภัณฑ์เด็ก ส่วนใหญ่ร้อยละ 48.1 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 33.1 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย และร้อยละ 9.0 มีส่วนร่วมมาก ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9
- การมีส่วนร่วมเป็นผู้ประสานงานนำปฎิชีวนภาพจากเศษอาหารเผยแพร่แก่เพื่อนพนักงานเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ส่วนใหญ่ร้อยละ 53.4 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 21.8 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย และร้อยละ 16.5 มีส่วนร่วมปานกลาง ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับที่น้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8
- การมีส่วนร่วมเป็นผู้ประสานงานในการเปิดรับสมัครพนักงานจากชาวบ้านในเขตพื้นที่ใกล้เคียง ส่วนใหญ่ร้อยละ 61.7 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 16.5 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย และร้อยละ 12.8 มีส่วนร่วมปานกลาง ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.7
- การมีส่วนร่วมใช้อุปกรณ์เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ที่ทำนำพลังงานงานจากแสงอาทิตย์มาใช้ในโรงงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 56.4 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 21.8 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย และร้อยละ 9.8 มีส่วนร่วมปานกลาง ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.7 (ตารางที่ 4.27)

#### ตารางที่ 4.27

##### ระดับการมีส่วนร่วมดำเนินการของพนักงาน

##### ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ระดับการมีส่วนร่วมดำเนินการ ของพนักงานต่อกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับการมีส่วนร่วม					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การมีส่วนร่วมปิด-เปิดไฟฟ้า เฉพาะเวลาทำงาน	23.3 (31)	52.6 (70)	21.8 (29)	0.8 (1)	1.5 (2)	3.9	0.7	มาก
การมีส่วนร่วมแยกขยะ เศษ อาหาร หลังจากรับประทาน อาหารเสร็จเรียบร้อยแล้ว	20.3 (27)	45.9 (61)	22.6 (30)	8.3 (11)	3.0 (4)	3.7	0.9	มาก
การมีส่วนร่วมรณรงค์โครงการ ประหยัดพลังงานภายในบริษัท	12.8 (17)	36.8 (49)	36.8 (49)	5.3 (7)	8.3 (11)	3.4	1.0	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ระดับการมีส่วนร่วมดำเนินการ ของพนักงานต่อกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับการมีส่วนร่วม					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การมีส่วนร่วมช่วยเหลือโดย การร่วมบริจาคทรัพย์สินและ สิ่งของแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ	3.8 (5)	18.8 (25)	35.5 (47)	22.6 (30)	19.5 (26)	2.6	1.1	น้อย
การมีส่วนร่วมปลูกป่ากับโครงการ แปลนรักษ์ป่าของบริษัท	12.8 (17)	10.5 (14)	31.6 (42)	16.5 (22)	28.6 (38)	2.6	1.3	น้อย
การมีส่วนร่วมโครงการโรง อาหารสีเขียวโดยการรับข้าวฟรี	12.8 (17)	36.8 (49)	36.8 (49)	5.3 (7)	8.3 (11)	2.5	1.5	น้อย
การมีส่วนร่วมปฏิบัติโดยการ นำวัสดุดิบสีเขียวมาใช้ในการ ประดิษฐ์ออกแบบสินค้าที่ดี ให้กับผู้บริโภค	3.8 (5)	9.0 (12)	24.1 (32)	22.6 (30)	40.6 (54)	2.1	1.1	น้อย
การมีส่วนร่วมในการออกแบบ จัดตกแต่งพิพิธภัณฑ์เด็ก	9.0 (12)	3.8 (5)	6.0 (8)	33.1 (44)	48.1 (64)	1.9	1.2	น้อย
การมีส่วนร่วมเป็นผู้ประสานงานนำ ปุ๋ยชีวภาพจากเศษอาหาร เผยแพร่แก่เพื่อนพนักงานเพื่อ นำไปใช้ประโยชน์	6.0 (8)	2.3 (3)	16.5 (22)	21.8 (29)	53.4 (71)	1.8	1.1	น้อย
การมีส่วนร่วมเป็นผู้ประสานงาน ในการเปิดรับสมัครพนักงานจาก ชาวบ้านในเขตพื้นที่ใกล้เคียง	4.5 (6)	4.5 (6)	12.8 (17)	16.5 (22)	61.7 (82)	1.7	1.1	น้อย ที่สุด
การมีส่วนร่วมใช้อุปกรณ์ เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ที่นำ พลังงานงานจากแสงอาทิตย์ มาใช้ในโรงงาน	-	12.0 (16)	9.8 (13)	21.8 (29)	56.4 (75)	1.7	1.0	น้อย ที่สุด
รวม						2.5	0.6	น้อย

#### 4.3 การร่วมรับผลประโยชน์ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

- การมีส่วนร่วมรับรางวัล ใบประกาศเกียรติคุณ อันเกิดจากการจัดกิจกรรมของบริษัท ส่วนใหญ่ร้อยละ 65.4 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 24.1 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ 13.5 มีส่วนร่วมน้อย ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8

- การมีส่วนร่วมรับคำชมเชยในการเข้าร่วมทำกิจกรรมของบริษัท ส่วนใหญ่ร้อยละ 55.6 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 19.5 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางและร้อยละ 16.5 มีส่วนร่วมน้อย ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8 (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28

ระดับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงาน  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ระดับการมีส่วนร่วมรับ ผลประโยชน์ของพนักงานต่อ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับการมีส่วนร่วม					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การมีส่วนร่วมรับรางวัล ใบประกาศเกียรติคุณอันเกิด จากการจัดกิจกรรมของบริษัท	-	6.0 (8)	24.1 (32)	13.5 (18)	56.4 (75)	1.8	1.0	น้อย ที่สุด
การมีส่วนร่วมรับคำชมเชยใน การเข้าร่วมทำกิจกรรมของ บริษัท	3.0 (4)	5.3 (7)	19.5 (26)	16.5 (22)	55.6 (74)	1.8	1.1	น้อย
รวม						1.8	1.0	น้อย

#### 4.4 การร่วมติดตามและประเมินผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

- การมีส่วนร่วมติดตามตรวจสอบดูแลปิดเครื่องใช้ไฟฟ้าหลังจากใช้งานเสร็จเรียบร้อยแล้ว ส่วนใหญ่ร้อยละ 41.4 มีส่วนร่วมปานกลาง รองลงไปร้อยละ 21.8 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 9.8 มีส่วนร่วมมากที่สุด ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9

- การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลความพึงพอใจของลูกค้าหลังจากบริโภคสินค้า แพลนทอยส์ ส่วนใหญ่ร้อยละ 31.1 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 25.6 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ 23.3 มีส่วนร่วมน้อย ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับน้อยโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3

- การมีส่วนร่วมติดตามผลการเจริญเติบโตของต้นกล้าหลังจากร่วมโครงการแปลงรักษาป่าของบริษัท ส่วนใหญ่ร้อยละ 45.1 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 22.6 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด และร้อยละ 18.8 มีส่วนร่วมน้อย ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2

- การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลความพึงพอใจของพนักงานต่อโครงการโรงอาหารสีเขียวในการรับข้าวฟรีและอาหารราคาถูกอมเยาว์ ส่วนใหญ่ร้อยละ 45.9 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 23.3 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ 14.3 มีส่วนร่วมมากที่สุดในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1

- การมีส่วนร่วมประเมินผลการทำงานของพนักงานที่ได้ผ่านการพิจารณารับเข้าทำงานส่วนใหญ่ร้อยละ 51.9 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 21.1 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย และร้อยละ 19.5 มีส่วนร่วมปานกลาง ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8

- การร่วมติดตามผลในด้านประสิทธิภาพการทำงานของอุปกรณ์เครื่องมือที่นำพลังงานจากแสงอาทิตย์มาใช้ในโรงงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 55.6 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 22.6 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย และร้อยละ 9.8 มีส่วนร่วมมากและปานกลางในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8

- การมีส่วนร่วมติดตามโครงการปุ๋ยชีวภาพจากเศษอาหาร สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ส่วนใหญ่ร้อยละ 62.4 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 20.3 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย และร้อยละ 9.8 มีส่วนร่วมปานกลาง ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.7

- การมีส่วนร่วมพิจารณาคุณสมบัติชาวบ้านในพื้นที่ใกล้เคียงกับโรงงาน เพื่อเข้ารับเป็นพนักงานภายในโรงงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 65.4 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 18.0 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย และร้อยละ 9.8 มีส่วนร่วมปานกลาง ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.5

- การมีส่วนร่วมติดตามผลความเป็นอยู่ของผู้ประสพภัยหลังจากได้รับความช่วยเหลือไปแล้ว ส่วนใหญ่ร้อยละ 60.9 มีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงไปร้อยละ 25.6 การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย และร้อยละ 8.3 มีส่วนร่วมปานกลาง ในภาพรวมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับน้อย ที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.5 (ตารางที่ 4.29)

#### ตารางที่ 4.29

##### ระดับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลของพนักงาน ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ระดับการมีส่วนร่วมติดตามและ ประเมินผลของพนักงานต่อ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อ สังคม	ระดับการมีส่วนร่วม					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การมีส่วนร่วมติดตามตรวจสอบ ดูแลเปิดเครื่องใช้ไฟฟ้าหลังจาก ใช้งานเสร็จเรียบร้อยแล้ว	18.8 (25)	9.8 (13)	41.4 (55)	8.3 (11)	21.8 (29)	2.9	1.3	ปาน กลาง
การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล ความพึงพอใจของลูกค้าหลังจาก บริโภคสินค้าแปรรูปของ	9.0 (12)	9.0 (12)	25.6 (34)	23.3 (31)	33.1 (44)	2.3	1.2	น้อย
การมีส่วนร่วมติดตามผลการ เจริญเติบโตของต้นกล้าหลังจาก ร่วมโครงการปลูกป่าของ บริษัท	3.0 (4)	22.6 (30)	10.5 (14)	18.8 (25)	45.1 (60)	2.2	1.3	น้อย
การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล ความพึงพอใจของพนักงานต่อ โครงการโรงอาหารสีเขียวในการรับ ข้าวฟรีและอาหารราคาถูก	3.0 (4)	14.3 (19)	23.3 (31)	13.5 (18)	45.9 (61)	2.1	1.2	น้อย

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ระดับการมีส่วนร่วมติดตาม และประเมินผลของพนักงาน ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับการมีส่วนร่วม					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การมีส่วนร่วมประเมินผล การทำงานของพนักงานที่ได้ ผ่านการพิจารณารับเข้าทำงาน	2.3 (3)	5.3 (7)	19.5 (26)	21.1 (28)	51.9 (69)	1.8	1.0	น้อย
การร่วมติดตามผลในด้าน ประสิทธิภาพการทำงานของ อุปกรณ์เครื่องมือที่นำพลังงาน จากแสงอาทิตย์มาใช้ในโรงงาน	2.3 (3)	9.8 (13)	9.8 (13)	22.6 (30)	55.6 (74)	1.8	1.1	น้อย ที่สุด
การมีส่วนร่วมติดตามโครงการ ปুষีชีวภาพจากเศษอาหาร สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	7.5 (10)	-	9.8 (13)	20.3 (13)	62.4 (83)	1.7	1.1	น้อย ที่สุด
การมีส่วนร่วมพิจารณา คุณสมบัติชาวบ้านในพื้นที่ ใกล้เคียงกับโรงงานเพื่อเข้ารับ เป็นพนักงานภายในโรงงาน	-	6.8 (9)	9.8 (13)	18.0 (24)	65.4 (87)	1.5	0.2	น้อย ที่สุด
การมีส่วนร่วมติดตามผลความ เป็นอยู่ของผู้ประสบภัยหลังจาก ได้รับความช่วยเหลือไปแล้ว	1.5 (2)	3.8 (5)	8.3 (11)	25.6 (34)	60.9 (81)	1.5	0.9	น้อย ที่สุด
รวม						2.0	0.8	น้อย

สรุปภาพรวมระดับของการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5 รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0 และมีส่วนร่วมในการวางแผนน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8 (ตารางที่ 4.30)

## ตารางที่ 4.30

สรุปภาพรวมระดับของการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
-การมีส่วนร่วมวางแผน	1.8	0.8	น้อย
-การมีส่วนร่วมดำเนินการ	2.5	0.6	น้อย
- การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์	1.8	1.0	น้อย
- การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล	2.0	0.8	น้อย
รวม	2.1	0.7	น้อย

## ตอนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับ

ความรู้ ความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ความรับผิดชอบต่อสังคม

## 5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความรู้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน สถานที่ทำงาน และฝ่าย มาทดสอบกับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้ค่าทางสถิติ Chi-Square ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**ผลการทดสอบความสัมพันธ์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ**

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อเปรียบเทียบค่าความถี่ เพศชายและหญิงมีความรู้ระดับมาก สูงกว่าระดับน้อย โดย เพศชายร้อยละ 31.6 มีความรู้ระดับมาก ร้อยละ 27.8 มีความรู้ระดับน้อย สำหรับเพศหญิง ร้อยละ 25.6 มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมระดับมาก ร้อยละ 15.0 มีความรู้ระดับน้อย เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.31  
เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับความรู้  
ต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

เพศ	ระดับมาก	ระดับน้อย
ชาย	31.6 (42)	27.8 (37)
หญิง	25.6 (34)	15.0 (20)

ค่า  $\chi^2 = 0.262$  ค่า sig = 0.288

#### ผลการทดสอบความสัมพันธ์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อเปรียบเทียบค่าความถี่ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ระดับมาก ได้แก่ อายุ 29-36 ปี ร้อยละ 27.1 รองลงมาอายุ 45-52 ปี ร้อยละ 4.5 และ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้ น้อย ได้แก่ อายุ 21-28 ปี ร้อยละ 23.3 รองลงมาอายุ 37-44 ปี ร้อยละ 7.5 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับระดับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามไม่ถึง 5 คน ทำให้ไม่สามารถนำมาคำนวณค่าความสัมพันธ์ได้ แต่สามารถเปรียบเทียบค่าความถี่ได้ (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32  
เปรียบเทียบ ค่าร้อยละ ระหว่างอายุกับระดับความรู้  
ต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

อายุ	ระดับมาก	ระดับน้อย
21-28 ปี	18.8 (25)	23.3 (31)
29-36 ปี	27.1 (32)	10.5 (14)

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

อายุ	ระดับมาก	ระดับน้อย
37-44 ปี	6.8 (9)	7.5 (10)
45-52 ปี	4.5 (6)	1.5 (2)

### ผลการทดสอบความสัมพันธ์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับระดับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อเปรียบเทียบค่าความถี่ สถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความรู้ระดับมาก สูงกว่าระดับน้อย โดยสถานภาพโสดร้อยละ 28.6 มีระดับความรู้มาก สำหรับสถานภาพสมรส ร้อยละ 28.6 มีระดับความรู้มากเช่นกัน เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.33

เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับ  
ระดับความรู้ต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

สถานภาพสมรส	ระดับมาก	ระดับน้อย
โสด	28.6 (38)	28.6 (38)
สมรส	28.6 (38)	14.3 (19)

ค่า  $\chi^2 = 0.055$  ค่า sig = 0.076

### ผลการทดสอบความสัมพันธ์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อเปรียบเทียบค่าความถี่ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ระดับมาก ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 32.3 มีระดับความรู้มาก รองลงมาคือ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 24.1 และการศึกษาะดับสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 0.8 5 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามไม่ถึง 5 คน ทำให้ไม่สามารถนำมาคำนวณค่าความสัมพันธ์ได้ แต่สามารถเปรียบเทียบค่าความถี่ได้ (ตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34

เปรียบเทียบ ค่าร้อยละ ระหว่างระดับการศึกษากับ  
ระดับความรู้ต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

ระดับการศึกษา	ระดับมาก	ระดับน้อย
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24.1 (32)	12.0 (16)
ปริญญาตรี	32.3 (43)	27.8 (37)
สูงกว่าปริญญาตรี	0.8 (1)	3.0 (4)

### ผลการทดสอบความสัมพันธ์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงาน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับระดับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อเปรียบเทียบค่าความถี่ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ระดับมาก ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน 1-6 ปี ร้อยละ 34.6 รองลงมาคือ ระยะเวลาทำงาน 7-12 ปี ร้อยละ 15.0 ระยะเวลาการทำงาน 19-24 ปี ร้อยละ 5.3 และระยะเวลาการทำงาน 13-18 ปี ร้อยละ 5.3 ตามลำดับ เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่กลุ่มตัวอย่างมี

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามไม่ถึง 5 คน ทำให้ไม่สามารถนำมาคำนวณค่าความสัมพันธ์ได้ แต่สามารถเปรียบเทียบค่าความถี่ได้ (ตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.35  
เปรียบเทียบ ค่าร้อยละ ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับ  
ระดับความรู้ต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

ระยะเวลาการทำงาน	ระดับมาก	ระดับน้อย
1-6 ปี	34.6 (46)	31.6 (42)
7-12 ปี	15.0 (20)	4.5 (6)
13-18 ปี	2.3 (3)	5.3 (7)
19-24 ปี	5.3 (7)	1.5 (2)

#### ผลการทดสอบความสัมพันธ์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานที่ทำงาน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ทำงานกับระดับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อเปรียบเทียบค่าความถี่ สถานที่ทำงานตรังและสถานที่ทำงานสาทรมีความรู้ระดับมาก สูงกว่าระดับน้อย โดยสถานที่ทำงานตรัง มีความรู้ระดับมาก ร้อยละ 42.1 มีความรู้ระดับน้อย สำหรับสถานที่ทำงานสาทร ร้อยละ 29.3 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ พบว่าสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.36)

ตารางที่ 4.36  
เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ทำงานกับ  
ระดับความรู้ต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

สถานที่ทำงาน	ระดับมาก	ระดับน้อย
สาทร	15.0 (20)	29.3 (39)
ตริ่ง	42.1 (56)	13.5 (18)

ค่า  $\chi^2 = 0.000^*$  ค่า sig = 0.000\*

#### ผลการทดสอบความสัมพันธ์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านฝ่าย

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายกับระดับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อเปรียบเทียบค่าความถี่ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ระดับมาก ได้แก่ อุทยานพัฒนาและสนับสนุนองค์กร ร้อยละ 18.8 รองลงมาคือ ซ่อมบำรุง ร้อยละ 17.3 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ฝ่ายมีความสัมพันธ์กับระดับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามไม่ถึง 5 คน ทำให้ไม่สามารถนำมาคำนวณค่าความสัมพันธ์ได้ แต่สามารถเปรียบเทียบค่าความถี่ได้ (ตารางที่ 4.37)

ตารางที่ 4.37  
เปรียบเทียบ ค่าร้อยละ ระหว่างฝ่ายกับระดับความรู้  
ต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อมูลทั่วไป	ระดับมาก	ระดับน้อย
อุทยานพัฒนาและสนับสนุนองค์กร	18.8 (20)	3.8 (5)
ซ่อมบำรุง	17.3 (15)	6.0 (8)

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับมาก	ระดับน้อย
ออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์	15.8 (4)	12.8 (17)
บัญชีและการเงิน	12.0 (8)	6.0 (8)
ทรัพยากรบุคคล	10.5 (9)	3.8 (5)
ตรวจสอบคุณภาพ	9.0 (12)	0.0 (0)
ตลาดแลพัฒนาตลาด	9.0 (3)	6.8 (9)
คลังสินค้า	0.8 (1)	0.0 (0)
สารสนเทศ	3.0 (1)	2.3 (3)
ต้นทุน	2.3 (2)	0.8 (1)
จัดซื้อ	1.5 (1)	0.8 (1)

## 5.2 ความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน สถานที่ทำงาน และฝ่าย มีความแตกต่างกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนี้

### 5.2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.1 ผลการทดสอบพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน ( $P=0.4$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.38)

ตารางที่ 4.38

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน  
ที่มีเพศต่างกันต่อการปฏิบัติถึงความคิดเห็นของพนักงาน  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	79	4.1	0.6	-0.7	0.4
หญิง	54	4.1	0.3		

\* $P < 0.05$

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.9 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 4.1 ผลการทดสอบพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กรไม่แตกต่างกัน ( $P=0.05$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.39)

ตารางที่ 4.39

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน  
ที่มีเพศต่างกันต่อการปฏิบัติถึงความคิดเห็นของพนักงาน  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	79	3.9	0.6	- 1.9	0.05
หญิง	54	4.1	0.3		

\*P&lt;0.05

### 5.2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็น ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความคิดเห็นของพนักงาน  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า อายุ 21-28 ปี  
มีค่าเฉลี่ย 4.24 สูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ รองลงมาคือ อายุ 45-52 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.2 ในขณะที่อายุ  
37-44 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.9 ต่ำที่สุด เมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับความคิดเห็น  
ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test  
พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร  
ไม่แตกต่างกัน (P=0.2) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.41-4.42)

ตารางที่ 4.40

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีช่วงอายุต่างกัน  
ต่อการปฏิบัติถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรม  
ความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร

ช่วงอายุ	N	$\bar{X}$	S.D.
21-28 ปี	56	4.2	0.3
29-36 ปี	50	4.0	0.7
37-44 ปี	19	3.9	0.3
45-52 ปี	8	4.2	0.4
รวม	133	4.1	0.5

ตารางที่ 4.41  
วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ  
ของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรม  
ความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	1.3	0.4	1.5	0.2
ภายในกลุ่ม	129	37.4	0.2		
รวม	132	38.8			

\* $P < 0.05$

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรม  
ความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กรเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า อายุ 21-28 ปี มีค่าเฉลี่ย  
ความคิดเห็น 4.1 สูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ รองลงมาคือ อายุ 45-52 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 4.0  
ในขณะที่อายุ 37-44 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุด 3.9 เมื่อนำมาทดสอบความแตกต่างระหว่าง  
อายุกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร โดยทดสอบ  
ด้วยค่าสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ  
ต่อสังคมภายนอกองค์กรไม่แตกต่างกัน ( $P=0.5$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.42-4.43)

ตารางที่ 4.42  
ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีช่วงอายุต่างกัน  
ต่อการปฏิบัติถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรม  
ความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร

ช่วงอายุ	N	$\bar{X}$	S.D.
21-28 ปี	56	4.1	0.3
29-36 ปี	50	3.9	0.7
37-44 ปี	19	3.9	0.3
45-52 ปี	8	4.0	0.5
รวม	133	4.0	0.5

ตารางที่ 4.43

วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง  
อายุของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็นของพนักงานต่อ  
กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	0.7	0.2	0.7	0.5
ภายในกลุ่ม	129	41.0	0.3		
รวม	132	41.7			

\*P&lt;0.05

### 5.2.3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง กับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรและ ภายนอกองค์กร

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความคิดเห็นของ  
พนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่า  
กลุ่มตัวอย่างสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 4.2 สถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 3.9  
ผลการทดสอบพบว่า สถานภาพโสดกับสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ  
สังคมภายในองค์กรแตกต่างกัน (P=0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.44)

ตารางที่ 4.44

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มี  
สถานภาพสมรสต่างกันต่อการปฏิบัติถึงความคิดเห็น  
ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร

สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
โสด	76	4.2	0.3	2.8	0.00*
สมรส	57	3.9	0.6		

\*P&lt;0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ย 4.1 สถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ย 3.9 ผลการทดสอบพบว่าสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กรแตกต่างกัน ( $P=0.03$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.45)

#### ตารางที่ 4.45

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มี  
สถานภาพสมรสต่างกันต่อการปฏิบัติถึงความคิดเห็นของ  
พนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ  
สังคมภายนอกองค์กร

สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
โสด	76	4.1	0.4	2.2	0.03*
สมรส	57	3.9	0.6		

\* $P<0.05$

#### 5.2.4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 4.5 สูงกว่าช่วงอื่น ๆ รองลงมาคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 4.2 ในขณะที่ระดับการศึกษاپริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุด 4.0 เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน ( $P=0.1$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.46-4.47)

ตารางที่ 4.46  
ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีระดับการศึกษา  
ต่างกันต่อการปฏิบัติถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรม  
ความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	4.2	0.4
ปริญญาตรี	80	4.0	0.5
สูงกว่าปริญญาตรี	5	4.5	0.4
รวม	133	4.1	0.5

ตารางที่ 4.47  
วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง  
ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็นของ  
พนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม  
ภายในองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	1.2	0.6	2.2	0.1
ภายในกลุ่ม	130	37.5	0.2		
รวม	132	38.8			

\*P<0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 4.4 สูงกว่าช่วงอื่น ๆ รองลงมาคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 4.1 ในขณะที่ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุด 3.9 เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร โดยทดสอบด้วย

ค่าสถิติ F-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กรแตกต่างกัน ( $P=0.03$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กรที่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษากับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กรพบว่า มีความแตกต่างรายคู่ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับระดับการศึกษาปริญญาตรี (ดังตารางที่ 4.48-4.50)

ตารางที่ 4.48

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีช่วงระดับการศึกษาต่างกันต่อการปฏิบัติถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	4.1	0.4
ปริญญาตรี	80	3.9	0.5
สูงกว่าปริญญาตรี	5	4.4	0.4
รวม	133	4.0	0.5

ตารางที่ 4.49

วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	2.0	1.0	3.3	0.03*
ภายในกลุ่ม	129	39.7	0.3		
รวม	132	41.7			

\* $P < 0.05$

## ตารางที่ 4.50

การเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับ  
ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม  
ต่อสังคมภายนอกองค์กร

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.1458	3.9443	4.4364
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.1458		0.2015*	-0.2905
ปริญญาตรี	3.9443	-0.2015*		-0.4920
สูงกว่าปริญญาตรี	4.4364	0.2905	0.4920	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 5.2.5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าระยะเวลาการทำงาน 1-6 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 4.1 สูงกว่าช่วงอื่น ๆ รองลงมาคือ 7-12 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 4.1 ในขณะที่ระยะเวลาการทำงานที่ 13-18 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุด 3.8 เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน ( $P=0.4$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.51-4.52)

## ตารางที่ 4.51

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีระยะเวลา  
การทำงานต่างกันต่อการปฏิบัติถึงความคิดเห็นของพนักงาน  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร

ระยะเวลาการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
1-6 ปี	88	4.1	0.6
7-12 ปี	26	4.1	0.3
13-18 ปี	10	3.8	0.3
19-24 ปี	9	4.0	0.4
รวม	133	4.1	0.5

## ตารางที่ 4.52

วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง  
ระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็น  
ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม  
ภายในองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	0.7	0.2	0.8	0.4
ภายในกลุ่ม	129	38.0	0.2		
รวม	132	38.8			

\*P&lt;0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็น  
ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า  
ระยะเวลาการทำงาน 7-12 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 4.1 สูงกว่าช่วงอื่น ๆ รองลงมาคือ 1-6 ปี มี  
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 4.0 ในขณะที่ระยะเวลาการทำงานที่ 13-18 ปี มีเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุด  
3.8 เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานกับความคิดเห็นของ

พนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กรไม่แตกต่างกัน ( $P=0.5$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ดังตารางที่ 4.53-4.54)

ตารางที่ 4.53

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันต่อการปฏิบัติถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร

ระยะเวลาการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
1-6 ปี	88	4.0	0.6
7-12 ปี	26	4.1	0.4
13-18 ปี	10	3.8	0.3
19-24 ปี	9	3.8	0.4
รวม	133	4.0	0.5

ตารางที่ 4.54

วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	0.7	0.2	0.7	0.5
ภายในกลุ่ม	129	41.0	0.3		
รวม	132	41.7			

\* $P<0.05$

### 5.2.6 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานที่ทำงานกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างสถานที่ทำงานสาทร มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 4.1 และตรัง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 4.1 ผลการทดสอบพบว่า สถานที่ทำงานสาทรและตรัง มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน ( $P=0.7$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.55)

#### ตารางที่ 4.55

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มี  
สถานที่ทำงานต่างกันต่อการปฏิบัติถึงความคิดเห็นของ  
พนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม  
ภายในองค์กร

สถานที่ทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
สาทร	59	4.1	0.3	-0.3	0.7
ตรัง	74	4.1	0.6		

\* $P<0.05$

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานที่ทำงานกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างสถานที่ทำงานสาทร มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 4.0 และตรัง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 4.0 ผลการทดสอบพบว่า สถานที่ทำงานสาทรและตรัง มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กรไม่แตกต่างกัน ( $P=0.8$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.56)

ตารางที่ 4.56  
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน  
ที่มีสถานที่ทำงานต่างกันต่อการปฏิบัติถึงความคิดเห็น  
ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม  
ภายนอกองค์กร

สถานที่ทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
สาทร	59	4.0	0.3	-0.1	0.8
ตริ่ง	74	4.0	0.6		

\*P<0.05

**5.2.7 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างฝ่ายของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็น  
ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร**

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างฝ่ายกับความคิดเห็นของพนักงานต่อ  
กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ฝ่ายตรวจสอบ  
คุณภาพ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 4.5 สูงกว่าฝ่ายอื่น ๆ รองลงมาคือ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีค่าเฉลี่ย  
ความคิดเห็น 4.3 ในขณะที่ฝ่ายต้นทุน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุด 3.7 เมื่อนำมาทดสอบ  
ค่าความแตกต่างระหว่างฝ่ายกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม  
ภายในองค์กร โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายต่างกันมีความคิดเห็นต่อ  
กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรแตกต่างกัน (P=0.03) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05  
แสดงว่า ฝ่ายของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรม  
ความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรที่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วย sheffe พบว่า  
คุณสมบัติของตัวแปรต้นบางกลุ่มที่มีค่าสังเกตน้อยกว่า 2 จึงไม่สามารถวิเคราะห์ผลการทดสอบนี้ได้  
ดังนั้น จึงทำการหาค่าร้อยละระหว่างฝ่ายกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ  
สังคมภายในองค์กร (ตารางที่ 4.57-4.58)

## ตารางที่ 4.57

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีฝ่ายต่างกัน  
ต่อการปฏิบัติถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรม  
ความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร

ฝ่าย	N	$\bar{X}$	S.D.
ตรวจสอบคุณภาพ	12	4.5	0.08
ทรัพยากรบุคคล	14	4.3	0.2
ตลาดและพัฒนาตลาด	12	4.3	0.3
อุปทานพัฒนาและสนับสนุนองค์กร	25	4.2	0.3
สารสนเทศ	4	4.1	0.2
ออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์	21	4.1	0.4
บัญชีและการเงิน	16	4.0	0.3
คลังสินค้า	1	4.0	0.0
จัดซื้อ	2	3.8	0.3
ซ่อมบำรุง	23	3.8	0.9
ต้นทุน	3	3.7	0.08
รวม	133	4.1	0.5

## ตารางที่ 4.58

วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง  
ฝ่ายของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็นของพนักงานต่อ  
กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	10	5.4	0.5	1.9	0.03*
ภายในกลุ่ม	122	33.3	0.2		
รวม	132	38.8			

\*P&lt;0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างฝ่ายกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกับฝ่ายคลังสินค้า ค่าเฉลี่ย 4.5 สูงกว่าฝ่ายอื่น ๆ รองลงมาคือ ฝ่ายออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์กับฝ่ายคุณภาพ ค่าเฉลี่ย 4.1 ในขณะที่ฝ่ายต้นทุน มีค่าเฉลี่ย 3.4 ต่ำที่สุด เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างฝ่ายกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายต่างกันมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กรแตกต่างกัน ( $P=0.03$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ฝ่ายของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กรที่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วย sheffe พบว่าคุณสมบัติของตัวแปรต้นบางกลุ่มที่มีค่าสังเกตน้อยกว่า 2 จึงไม่สามารถวิเคราะห์ผลการทดสอบนี้ได้ ดังนั้น จึงทำการหาค่าร้อยละระหว่างฝ่ายกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร (ตารางที่ 4.59-4.60)

#### ตารางที่ 4.59

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีฝ่ายต่างกัน  
ต่อการปฏิบัติถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรม  
ความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร

ฝ่าย	N	$\bar{X}$	S.D.
ทรัพยากรบุคคล	14	4.3	0.3
คลังสินค้า	1	4.3	0.0
ออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์	21	4.1	0.4
ตรวจสอบคุณภาพ	12	4.1	0.4
सानสนเทศ	4	4.0	0.4
จัดซื้อ	2	3.9	0.4
บัญชีและการเงิน	16	3.9	0.2
ตลาดและพัฒนาตลาด	12	3.9	0.4
อุปทานพัฒนาและสนับสนุนองค์กร	25	3.9	0.3
ซ่อมบำรุง	23	3.8	1.0
ต้นทุน	3	3.4	0.2
รวม	133	4.0	0.5

## ตารางที่ 4.60

วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง  
ฝ่ายของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรม  
ความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	10	4.3	0.4	1.4	0.1
ภายในกลุ่ม	122	37.4	0.3		
รวม	132	41.7			

\* $P < 0.05$

### 5.3 ความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเปรียบเทียบ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลา  
ทำงาน สถานที่ทำงาน และฝ่าย กับการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม  
ได้ดังนี้

#### 5.3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วม วางแผนของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับการมีส่วนร่วมวางแผนของ  
พนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่าง  
เพศชาย มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วม 2.0 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วม 1.5 ผลการทดสอบพบว่า  
เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมวางแผนในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ  
สังคมแตกต่างกัน ( $P=0.00$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.61)

## ตารางที่ 4.61

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มี  
เพศต่างกันต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผน  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	79	2.0	0.9	2.9	0.00*
หญิง	54	1.5	0.7		

\*P&lt;0.05

### 5.3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วม ดำเนินการของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับการมีส่วนร่วมดำเนินการของ  
พนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่าง  
เพศชาย มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วม 2.6 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วม 2.3 ผลการทดสอบพบว่า  
เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมดำเนินการในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ  
สังคมแตกต่างกัน (P=0.01) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.62)

## ตารางที่ 4.62

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มี  
เพศต่างกันต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	79	2.6	0.8	2.3	0.01*
หญิง	54	2.3	0.6		

\*P&lt;0.05

### 5.3.3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วม 2.0 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วม 1.5 ผลการทดสอบพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ( $P=0.01$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.63)

ตารางที่ 4.63

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีเพศต่างกันต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมในการร่วมรับผลประโยชน์ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	79	2.0	1.0	2.5	0.01*
หญิง	54	1.5	0.9		

\* $P<0.05$

### 5.3.4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมโดยทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วม 2.1 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วม 1.8 ผลการทดสอบพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ( $P=0.01$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.64)

ตารางที่ 4.64

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มี  
เพศต่างกันต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมในการร่วมติดตาม  
และประเมินผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	79	2.1	0.8	2.6	0.01*
หญิง	54	1.8	0.7		

\*P&lt;0.05

### 5.3.5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมวางแผนของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างอายุกับการมีส่วนร่วมวางแผนของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า อายุ 29-36 ปี มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมวางแผน 1.9 สูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ รองลงมาคือ อายุ 21-28 ปี มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมวางแผน 1.8 ในขณะที่ช่วงอายุ 37-44 ปี มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมวางแผนต่ำที่สุด 1.3 เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างอายุกับการมีส่วนร่วมวางแผนของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างช่วงอายุต่างก็มีส่วนร่วมในการวางแผนต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน (P=0.1) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.65-4.66)

ตารางที่ 4.65

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน  
ต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมวางแผนต่อกิจกรรม  
ความรับผิดชอบต่อสังคม

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.
21-28 ปี	56	1.8	1.0
29-36 ปี	50	1.9	0.8
37-44 ปี	19	1.3	0.4
45-52 ปี	8	1.8	0.6
รวม	133	1.8	0.8

## ตารางที่ 4.66

วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ  
ของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมวางแผนของพนักงาน  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	4.4	1.4	1.9	0.1
ภายในกลุ่ม	129	99.5	0.7		
รวม	132	103.9			

\*P&lt;0.05

### 5.3.6 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมดำเนินการของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับการมีส่วนร่วมดำเนินการของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า อายุ 29-36 ปี มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมดำเนินการ 2.7 สูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ รองลงมาคือ อายุ 21-28 ปี มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมดำเนินการ 2.5 ในขณะที่ช่วงอายุ 37-44 ปี มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมดำเนินการต่ำที่สุด 2.2 เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างอายุกับการมีส่วนร่วมดำเนินการของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างช่วงอายุต่างก็มีส่วนร่วมในการดำเนินการต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน (P=0.08) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.67-4.68)

## ตารางที่ 4.67

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน  
ต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมดำเนินการต่อกิจกรรม  
ความรับผิดชอบต่อสังคม

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.
21-28 ปี	56	2.5	0.8
29-36 ปี	50	2.7	0.6
37-44 ปี	19	2.2	0.3
45-52 ปี	8	2.2	0.8
รวม	133	2.5	0.7

## ตารางที่ 4.68

วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ  
ของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมดำเนินการของพนักงาน  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	3.7	1.2	2.2	0.08
ภายในกลุ่ม	129	73.3	0.5		
รวม	132	77.1			

\*P&lt;0.05

### 5.3.7 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า อายุ 29-36 ปี มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ 1.8 สูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ รองลงมาคือ อายุ 21-28 ปี มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ 1.8 ในขณะที่ช่วงอายุ 45-52 ปี มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วม

รับผลประโยชน์ต่ำที่สุด 1.6 เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างอายุกับการมีส่วนร่วม  
รับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test  
พบว่า กลุ่มตัวอย่างช่วงอายุต่างก็มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ  
สังคมไม่แตกต่างกัน ( $P=0.9$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.69-4.70)

ตารางที่ 4.69

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน  
ต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.
21-28 ปี	56	1.8	1.1
29-36 ปี	50	1.8	0.9
37-44 ปี	19	1.7	0.9
45-52 ปี	8	1.6	0.8
รวม	133	1.8	1.0

ตารางที่ 4.70

วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ  
ของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงาน  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	0.3	0.1	0.0	0.9
ภายในกลุ่ม	129	139.9	1.0		
รวม	132	140.2			

\* $P < 0.05$

### 5.3.8 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า อายุ 29-36 ปี มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล 2.1 สูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ รองลงมาคือ อายุ 21-28 ปี มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล 1.9 ในขณะที่ช่วงอายุ 45-52 ปี มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลต่ำที่สุด 1.7 เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างอายุกับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างช่วงอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน ( $P=0.2$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.71-4.72)

#### ตารางที่ 4.71

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน  
ต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.
21-28 ปี	56	1.9	0.9
29-36 ปี	50	2.1	0.7
37-44 ปี	19	1.9	0.5
45-52 ปี	8	1.7	0.6
รวม	133	2.0	0.8

## ตารางที่ 4.72

วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ  
ของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล  
ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	2.5	0.8	1.2	0.2
ภายในกลุ่ม	129	86.9	0.6		
รวม	132	89.5			

\*P&lt;0.05

### 5.3.9 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง กับการมีส่วนร่วมวางแผนของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับการมีส่วนร่วมวางแผนของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมวางแผน 1.7 สมรสมีค่าเฉลี่ย 1.9 ผลการทดสอบพบว่าสถานภาพโสดและสมรสมีส่วนร่วมวางแผนต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน (P=0.08) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.73)

## ตารางที่ 4.73

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มี  
สถานภาพสมรสต่างกันต่อการปฏิบัติการมีส่วนร่วมใน  
การวางแผนต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

สภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
โสด	76	1.7	0.8	-1.7	0.08
สมรส	57	1.9	0.9	-1.6	

\*P&lt;0.05

### 5.3.10 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมดำเนินการ 2.4 สมรสมีค่าเฉลี่ย 2.7 ผลการทดสอบ พบว่า สถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ( $P=0.04$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.74)

ตารางที่ 4.74

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มี  
สถานภาพสมรสต่างกันต่อการปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการ  
ดำเนินการต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
โสด	76	2.4	0.7	-2.0	0.04*
สมรส	57	2.7	0.7	-2.0	

\* $P<0.05$

### 5.3.11 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับการมีส่วนร่วมในการร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ 1.7 สมรสมีค่าเฉลี่ย 1.9 ผลการทดสอบพบว่า สถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน ( $P=0.1$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.75)

ตารางที่ 4.75

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มี  
สถานภาพสมรสต่างกันต่อการปฏิบัติกรที่มีส่วนร่วมในการ  
รับผลประโยชน์ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
โสด	76	1.7	1.0	-1.3	0.1
สมรส	57	1.9	1.0	-1.3	

\*P&lt;0.05

### 5.3.12 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างกับ การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ สังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับการมีส่วนร่วมในการ  
ติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ  
t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล 1.8  
สมรสมีค่าเฉลี่ย 2.2 ผลการทดสอบพบว่า สถานภาพโสดและสมรสมีส่วนร่วมในการติดตามและ  
ประเมินผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน (P=0.01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.76)

ตารางที่ 4.76

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มี  
สถานภาพสมรสต่างกันต่อการปฏิบัติกรที่มีส่วนร่วม  
ในการติดตามและประเมินผลต่อกิจกรรม  
ความรับผิดชอบต่อสังคม

สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
โสด	76	1.8	0.8	-2.5	0.01*
สมรส	57	2.2	0.8	-2.5	

\*P&lt;0.05

### 5.3.13 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมวางแผนของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมวางแผนของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 2.4 สูงกว่าช่วงการศึกษาอื่น ๆ รองลงมาคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยการ 1.8 ในขณะที่ระดับการศึกษاپริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมวางแผนต่ำที่สุด 1.7 เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมวางแผนของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการวางแผนต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน ( $P=0.2$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.77-4.78)

ตารางที่ 4.77

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมวางแผนต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	1.8	0.9
ปริญญาตรี	80	1.7	0.8
สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.4	0.2
รวม	133	1.8	0.8

ตารางที่ 4.78  
วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง  
ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมวางแผน  
ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	2.4	1.2	1.5	0.2
ภายในกลุ่ม	130	101.5	0.7		
รวม	132	103.9			

\*P<0.05

#### 5.3.14 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง กับการมีส่วนร่วมดำเนินการของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมดำเนินการของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 2.8 สูงกว่าช่วงการศึกษาอื่น ๆ รองลงมาคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 2.7 ในขณะที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2.4 เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมดำเนินการของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน (P=0.1) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.79-4.80)

ตารางที่ 4.79  
ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีระดับการศึกษา  
ต่างกันต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมดำเนินการ  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	2.7	0.8
ปริญญาตรี	80	2.4	0.7
สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.8	0.5
รวม	133	2.5	0.7

## ตารางที่ 4.80

วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง  
ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมดำเนินการ  
ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	2.6	1.3	2.3	0.1
ภายในกลุ่ม	130	74.5	0.5		
รวม	132	77.1			

\*P<0.05

### 5.3.15 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง กับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมรับ  
ผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ระดับ  
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 2.1 สูงกว่าช่วงการศึกษาอื่น ๆ รองลงมาคือ ระดับการศึกษา  
สูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 2.0 ในขณะที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 1.6 เมื่อ  
นำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงาน  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ  
การศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน  
(P=0.03) โดยระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน คือ กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับ  
ระดับการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.81-4.82)

ตารางที่ 4.81

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีระดับการศึกษา  
ต่างกันต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	2.1	1.1
ปริญญาตรี	80	1.6	0.9
สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.0	0.0
รวม	133	1.8	1.0

ตารางที่ 4.82

วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง  
ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมรับ  
ผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรม  
ความรับผิดชอบต่อสังคม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	6.8	3.4	3.3	0.03*
ภายในกลุ่ม	130	133.3	1.0		
รวม	132	140.2			

\*P&lt;0.05

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน (P=0.03) โดยระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน คือ กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (ตารางที่ 4.83)

## ตารางที่ 4.83

การเปรียบเทียบรายค่าของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง  
กับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อ  
กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.1042	1.6313	2.000
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.1042		0.4729*	0.1042
ปริญญาตรี	1.6313	-0.4729*		-0.3687
สูงกว่าปริญญาตรี	2.000	-0.1042	0.3687	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 5.3.16 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง กับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ สังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 2.2 สูงกว่าช่วงการศึกษาอื่น ๆ รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 2.1 ในขณะที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 1.9 เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน ( $P=0.2$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.84-4.85)

## ตารางที่ 4.84

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีระดับการศึกษา  
ต่างกันต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	2.1	0.8
ปริญญาตรี	80	1.9	0.8
สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.2	0.5
รวม	133	2.0	0.8

## ตารางที่ 4.85

วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง  
ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมติดตาม  
และประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรม  
ความรับผิดชอบต่อสังคม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	2.0	1.0	1.5	0.2
ภายในกลุ่ม	130	87.4	0.6		
รวม	132	89.5			

\*P<0.05

### 5.3.17 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง กับการมีส่วนร่วมวางแผนของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานกับการมีส่วนร่วม  
วางแผนของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ระยะเวลา  
การทำงาน 7-12 ปี มีค่าเฉลี่ย 1.9 สูงกว่าช่วงการทำงานอื่น ๆ รองลงมาคือ 1-6 ปี มีค่าเฉลี่ย 1.8  
ในขณะที่ระยะเวลาการทำงาน 13-18 ปี มีค่าเฉลี่ย 1.4 ต่ำที่สุด เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่าง

ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับการมีส่วนร่วมวางแผนของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการวางแผนต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน ( $P=0.2$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.86-4.87)

ตารางที่ 4.86

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมวางแผนต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ระยะเวลาการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
1-6 ปี	88	1.8	0.9
7-12 ปี	26	1.9	0.7
13-18 ปี	10	1.4	0.5
19-24 ปี	9	1.4	0.4
รวม	133	1.8	0.8

ตารางที่ 4.87

วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมวางแผนของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	3.3	1.1	1.4	0.2
ภายในกลุ่ม	129	100.6	0.7		
รวม	132	103.9			

\* $P < 0.05$

### 5.3.18 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมดำเนินการของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานกับการมีส่วนร่วมดำเนินการของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ระยะเวลาการทำงาน 1-6 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.6 สูงกว่าช่วงการทำงานอื่น ๆ รองลงมาคือ 7-12 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.5 ในขณะที่ระยะเวลาการทำงาน 19-24 ปี มีค่าเฉลี่ย 1.9 ต่ำที่สุด เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานกับการมีส่วนร่วมดำเนินการของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน ( $P=0.1$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.88-4.89)

#### ตารางที่ 4.88

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมดำเนินการต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ระยะเวลาการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
1-6 ปี	88	2.6	0.8
7-12 ปี	26	2.5	0.5
13-18 ปี	10	2.4	0.4
19-24 ปี	9	1.9	0.5
รวม	133	2.5	0.7

## ตารางที่ 4.89

วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง  
ระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วม  
ดำเนินการของพนักงานต่อกิจกรรม  
ความรับผิดชอบต่อสังคม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	3.5	1.1	2.0	0.1
ภายในกลุ่ม	129	73.5	0.5		
รวม	132	77.1			

\*P&lt;0.05

### 5.3.19 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานกับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าระยะเวลาการทำงาน 13-18 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.4 สูงกว่าช่วงการทำงานอื่น ๆ รองลงมาคือ 1-6 ปี มีค่าเฉลี่ย 1.8 ในขณะที่ระยะเวลาการทำงาน 19-24 ปี มีค่าเฉลี่ย 1.3 ต่ำที่สุด เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานกับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน (P=0.1) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.90-4.91)

## ตารางที่ 4.90

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ระยะเวลาการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
1-6 ปี	88	1.8	1.0
7-12 ปี	26	1.7	1.0
13-18 ปี	10	2.4	1.0
19-24 ปี	9	1.3	0.5
รวม	133	1.8	1.0

## ตารางที่ 4.91

วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	6.3	2.1	2.0	0.1
ภายในกลุ่ม	129	133.9	1.0		
รวม	132	140.2			

\*P&lt;0.05

5.3.20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานกับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ระยะเวลาการทำงาน 13-18 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.2 สูงกว่าช่วงการทำงานอื่น ๆ รองลงมาคือ

7-12 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.2 ในขณะที่ระยะเวลาการทำงาน 19-24 ปี มีค่าเฉลี่ย 1.6 ต่ำที่สุด เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานกับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน ( $P=0.2$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.92-4.93)

ตารางที่ 4.92

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ระยะเวลาการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
1-6 ปี	88	1.9	0.8
7-12 ปี	26	2.2	0.7
13-18 ปี	10	2.2	0.4
19-24 ปี	9	1.6	0.5
รวม	133	2.0	0.8

ตารางที่ 4.93

วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	2.6	0.8	1.3	0.2
ภายในกลุ่ม	129	86.8	0.6		
รวม	132	89.5			

\* $P<0.05$

### 5.3.21 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมวางแผนของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานที่ทำงานกับการมีส่วนร่วมวางแผนของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างสถานที่ทำงานสาทร มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วม 1.5 สถานที่ทำงานตรัง มีค่าเฉลี่ย 2.0 ผลการทดสอบพบว่า สถานที่ทำงานสาทรและตรังมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมวางแผนในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ( $P=0.00$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.94)

ตารางที่ 4.94

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน  
ที่มีสถานที่ทำงานต่างกันต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วม  
ในการวางแผนต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

สถานที่ทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
สาทร	59	1.5	0.6	-3.2	0.00*
ตรัง	74	2.0	0.9		

\* $P<0.05$

### 5.3.22 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมดำเนินการของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานที่ทำงานกับการมีส่วนร่วมดำเนินการของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างสถานที่ทำงานสาทร มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วม 2.2 สถานที่ทำงานตรัง มีค่าเฉลี่ย 2.8 ผลการทดสอบพบว่า สถานที่ทำงานสาทรและตรังมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมดำเนินการในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ( $P=0.00$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.95)

## ตารางที่ 4.95

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน  
ที่มีสถานที่ทำงานต่างกันต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วม  
ในการดำเนินการต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

สถานที่ทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
สาทร	59	2.2	0.6	-5.2	0.00*
ตรัง	74	2.8	0.7		

\*P&lt;0.05

### 5.3.23 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานที่ทำงานกับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างสถานที่ทำงานสาทร มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วม 1.4 สถานที่ทำงานตรังมีค่าเฉลี่ย 2.0 ผลการทดสอบพบว่า สถานที่ทำงานสาทรและตรังมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน (P=0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.96)

## ตารางที่ 4.96

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีสถานที่  
ทำงานต่างกันต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

สถานที่ทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
สาทร	59	1.4	0.8	-3.5	0.00*
ตรัง	74	2.0	1.1		

\*P&lt;0.05

### 5.3.24 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานที่ทำงานกับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างสถานที่ทำงานสาทร มีค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วม 1.6 สถานที่ทำงานตรังมีค่าเฉลี่ย 2.3 ผลการทดสอบพบว่า สถานที่ทำงานสาทรและตรังมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ( $P=0.00$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.97)

ตารางที่ 4.97

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน  
ที่มีสถานที่ทำงานต่างกันต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วม  
ติดตามและประเมินผลต่อกิจกรรม  
ความรับผิดชอบต่อสังคม

สถานที่ทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
สาทร	59	1.6	0.6	-5.6	0.00*
ตรัง	74	2.3	0.8		

\* $P < 0.05$

### 5.3.25 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างฝ่ายของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมวางแผนของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างฝ่ายกับการมีส่วนร่วมวางแผนของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ฝ่ายคลังสินค้ามีค่าเฉลี่ย 3.1 สูงกว่าฝ่ายอื่น ๆ รองลงมาคือ ฝ่ายซ่อมบำรุง ค่าเฉลี่ย 2.3 ในขณะที่ฝ่ายตลาดและพัฒนาตลาดมีค่าเฉลี่ย 1.3 ต่ำที่สุด เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างฝ่ายกับการมีส่วนร่วมวางแผนของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายต่างกันมีส่วนร่วมในการวางแผนต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ( $P=0.00$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.98-4.99)

## ตารางที่ 4.98

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีฝ่ายต่างกัน  
ต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผน  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ฝ่าย	N	$\bar{X}$	S.D.
ทรัพยากรบุคคล	14	2.1	0.7
สารสนเทศ	4	1.0	0.0
จัดซื้อ	2	1.5	0.3
บัญชีและการเงิน	16	1.9	1.0
ตลาดและพัฒนาตลาด	12	1.3	0.4
ออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์	21	1.4	0.3
อุปทานพัฒนาและสนับสนุนองค์กร	25	1.5	0.5
ต้นทุน	3	1.5	0.5
คลังสินค้า	1	3.1	0.0
ซ่อมบำรุง	23	2.3	1.2
ตรวจสอบคุณภาพ	12	2.3	0.8
รวม	133	1.8	0.8

## ตารางที่ 4.99

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง  
ฝ่ายของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการวางแผน  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	10	25.0	2.5	3.8	0.00*
ภายในกลุ่ม	122	78.9	0.6		
รวม	132	103.9			

\*P&lt;0.05

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างฝ่ายของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายต่างกันมีส่วนร่วมในการวางแผนต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ( $P=0.00$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วย sheffe ปรากฏว่ามีคุณสมบัติของตัวแปรต้นบางกลุ่มที่มีค่าสังเกตน้อยกว่า 2 จึงไม่สามารถวิเคราะห์ผลการทดสอบนี้ได้

### 5.3.26 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างฝ่ายของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมดำเนินการของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างฝ่ายกับการมีส่วนร่วมดำเนินการของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ฝ่ายคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ย 3.55 สูงกว่าฝ่ายอื่น ๆ รองลงมาคือ ฝ่ายซ่อมบำรุง ค่าเฉลี่ย 3.5 ในขณะที่ฝ่ายต้นทุน ค่าเฉลี่ย 1.6 ต่ำที่สุด เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างฝ่ายกับการมีส่วนร่วมดำเนินการของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ( $P=0.00$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.100-4.101)

ตารางที่ 4.100

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีฝ่ายต่างกัน  
ต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ฝ่าย	N	$\bar{X}$	S.D.
ทรัพยากรบุคคล	14	2.6	0.5
สารสนเทศ	4	2.2	0.5
จัดซื้อ	2	1.9	0.8
บัญชีและการเงิน	16	2.6	0.8
ตลาดและพัฒนาตลาด	12	2.0	0.3
ออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์	21	2.0	0.3
อุปทานพัฒนาและสนับสนุนองค์กร	25	2.4	0.3

ตารางที่ 4.100 (ต่อ)

ฝ่าย	N	$\bar{X}$	S.D.
ต้นทุน	3	1.6	0.5
คลังสินค้า	1	3.5	0.0
ซ่อมบำรุง	23	3.5	0.8
ตรวจสอบคุณภาพ	12	2.5	0.2
รวม	133	2.5	0.7

ตารางที่ 4.101

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง  
ฝ่ายของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	10	35.1	3.5	10.2	0.00*
ภายในกลุ่ม	122	42.0	0.3		
รวม	132	77.1			

\*P&lt;0.05

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างฝ่ายของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน (P=0.00) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วย sheffe ปรากฏว่ามีคุณสมบัติของตัวแปรต้นบางกลุ่มที่มีค่าสังเกตน้อยกว่า 2 จึงไม่สามารถวิเคราะห์ผลการทดสอบนี้ได้

### 5.3.27 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างฝ่ายของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างฝ่ายกับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ฝ่ายคลังสินค้ามีค่าเฉลี่ย 3.0 สูงกว่าฝ่ายอื่น ๆ รองลงมาคือ ฝ่ายซ่อมบำรุง ค่าเฉลี่ย 2.2 ในขณะที่ฝ่ายสารสนเทศมีค่าเฉลี่ย 1.0 ต่ำที่สุด เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างฝ่ายกับการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายต่างกันมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ( $P=0.00$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.102-4.103)

ตารางที่ 4.102

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีฝ่ายต่างกัน  
ต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ฝ่าย	N	$\bar{X}$	S.D.
ทรัพยากรบุคคล	14	1.8	1.0
สารสนเทศ	4	1.0	0.0
จัดซื้อ	2	1.2	0.3
บัญชีและการเงิน	16	1.9	1.2
ตลาดและพัฒนาตลาด	12	1.2	0.3
ออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์	21	1.2	0.4
อุปทานพัฒนาและสนับสนุนองค์กร	25	1.5	0.8
ต้นทุน	3	1.6	1.1
คลังสินค้า	1	3.0	0.0
ซ่อมบำรุง	23	2.5	1.2
ตรวจสอบคุณภาพ	12	2.5	0.9
รวม	133	1.8	1.0

## ตารางที่ 4.103

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง  
ฝ่ายของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	10	33.3	3.3	3.8	0.00*
ภายในกลุ่ม	122	106.9	0.8		
รวม	132	140.2			

\* $P < 0.05$

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างฝ่ายของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายต่างกันมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ( $P=0.00$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วย sheffe ปรากฏว่ามีคุณสมบัติของตัวแปรต้นบางกลุ่มที่มีค่าสังเกตน้อยกว่า 2 จึงไม่สามารถวิเคราะห์ผลการทดสอบนี้ได้

### 5.3.28 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างฝ่ายของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างฝ่ายกับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ฝ่ายคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ย 3.2 สูงกว่าฝ่ายอื่น ๆ รองลงมาคือ ฝ่ายซ่อมบำรุง ค่าเฉลี่ย 2.7 ในขณะที่ฝ่ายจัดซื้อมีค่าเฉลี่ย 1.3 ต่ำที่สุด เมื่อนำมาทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างฝ่ายกับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายต่างกันมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ( $P=0.00$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.104-4.105)

## ตารางที่ 4.104

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีฝ่ายต่างกัน  
ต่อการปฏิบัติถึงการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ฝ่าย	N	$\bar{X}$	S.D.
ทรัพยากรบุคคล	14	2.3	0.7
สารสนเทศ	4	1.3	0.3
จัดซื้อ	2	1.3	0.0
บัญชีและการเงิน	16	2.0	0.9
ตลาดและพัฒนาตลาด	12	1.5	0.4
ออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์	21	1.3	0.3
อุปทานพัฒนาและสนับสนุนองค์กร	25	1.9	0.4
ต้นทุน	3	1.5	0.8
คลังสินค้า	1	3.2	0.0
ซ่อมบำรุง	23	2.7	1.0
ตรวจสอบคุณภาพ	12	2.2	0.2
รวม	133	2.0	0.8

## ตารางที่ 4.105

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างฝ่าย  
ของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล  
ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	10	31.3	3.1	6.5	0.00*
ภายในกลุ่ม	122	58.1	0.4		
รวม	132	89.5			

\*P&lt;0.05

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างฝ่ายของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายต่างกันมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ( $P=0.00$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วย sheffe ปรากฏว่ามีคุณสมบัติของตัวแปรต้นบางกลุ่มที่มีค่าสังเกตน้อยกว่า 2 จึงไม่สามารถวิเคราะห์ผลการทดสอบนี้ได้

## ตอนที่ 6 การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทแปลน ครีเอชันส์ จำกัด ผู้ศึกษาสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

### 6.1 ความรู้ของพนักงานต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

6.1.1 ความรู้ของพนักงานด้านความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกของบริษัทที่ไม่คำนึงถึงผลกระทบทางสังคมมากที่สุด สอดคล้องกับที่สถาบันไทยพัฒนาของประเทศไทย กล่าวถึง “CSR คือการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ทั้งในระดับใกล้ และระดับไกล ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข รองลงมาพนักงานมีความรู้ที่ ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ แนวคิดที่บริษัทมีความห่วงใยต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในทุกขั้นตอนของการดำเนินการทางธุรกิจ และมีความรู้ที่บริษัทที่ไม่มีแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลให้บริษัทนั้นไม่มีความยั่งยืนทางธุรกิจน้อยที่สุด สอดคล้องกับแนวปฏิบัติสำหรับบรรษัทข้ามชาติ (guideline for MNE's -revision 2000) ให้เน้นเรื่อง CSR เป็นหลัก ซึ่งหากองค์กรใดไม่ปฏิบัติตามแนวคิด CSR หรือไม่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม จะส่งผลให้บริษัทนั้นไม่สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน ไม่เป็นที่ยอมรับจากบริษัทร่วมลงทุนได้ โดยในภาพรวมของการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ด้านความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมาก

6.1.2 ความรู้ของพนักงาน ด้านขอบเขตของความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ที่ความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการผลิตสินค้าจะต้องผลิต

สินค้าที่มีคุณภาพ โดยจะต้องไม่มีผลกระทบต่อผู้บริโภค ชุมชน สังคม และสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ สอดคล้องกับ ISO26000 ได้ให้ความหมาย CSR หมายถึง เรื่องของการที่องค์กรตอบสนองต่อประเด็น ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งที่การให้ประโยชน์กับคน ชุมชน และสังคม โดยในภาพรวมของการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ด้านขอบเขตของความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมาก

6.1.3 ความรู้ของพนักงาน ด้านองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ว่าการดำเนินธุรกิจจะต้องทำร่วมกันกับความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับ European commission on CSR รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ (2542) และจักรกฤษณ์ ครอบพจน์ (สืบค้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2552) ที่กล่าวถึงรับผิดชอบต่อสังคมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรับผิดชอบต่อสังคมภายใน และภายนอก ธุรกิจ/องค์กร และความรับผิดชอบต่อสังคมจะต้องให้ความสำคัญกับกิจกรรมภายนอกองค์กรเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีทางธุรกิจ สอดคล้องกับ European commission on CSR ผลตอบแทนจากความรับผิดชอบต่อสังคมที่บริษัทจะได้รับ คือภาพลักษณ์ที่ดี นำไปสู่ความร่วมมือและพร้อมจะให้ความช่วยเหลือกับบริษัท โดยในภาพรวมของการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ด้านองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมาก

6.1.4 ความรู้ของพนักงาน ด้านประโยชน์ของความรับผิดชอบต่อสังคมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ที่บริษัทได้ให้สำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นประโยชน์ทางอ้อมที่จะทำให้บริษัทมีชื่อเสียง สอดคล้องกับ European commission on CSR ที่ว่า CSR จะนำมาสู่ภาพลักษณ์ที่ดี Corporate Citizenship ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ และคุณค่าของบริษัทในมุมมองของผู้บริโภค/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับมนตรี เลิศสกุลเจริญ (2547) ที่กล่าวถึงผลลัพธ์ของประโยชน์ของภาคธุรกิจที่พึงจะได้รับจากการร่วมทำกิจกรรมเพื่อสังคม คือ การสร้างภาพลักษณ์ของบริษัทให้เป็นที่ยอมรับในสังคมโดยเฉพาะในสายตาของผู้บริโภค โดยในภาพรวมพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ด้านประโยชน์ของความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมาก

ในภาพรวมความรู้ของพนักงานต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก แม้ว่าจะอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 แต่พบว่าระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์นั้นอยู่ที่ร้อยละ 57.1 ถือว่าไม่แตกต่างกันนัก เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มิได้ผ่านการฝึกอบรมมาก่อน อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างเกินครึ่งหนึ่งอยู่สำนักงานตั้งแต่มีความรู้มากอยู่ในเกณฑ์ร้อยละ 42.1 ดังนั้นการวัดระดับความรู้จากกลุ่มตัวอย่างถือว่าเป็นการวัดความรู้ในระดับขั้นพื้นฐานความรู้ลึก

ประสบการณ์ขั้นพื้นฐานที่พนักงานแสดงออกมาเท่านั้น ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้และเข้าใจในคำ ความหมาย ขอบเขต องค์ประกอบ และประโยชน์ของความรับผิดชอบต่อสังคมได้เป็นอย่างดี โดย ส่วนใหญ่จะมีความรู้ในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งแวดล้อมและค่านิ กำไรสู่สังคม ซึ่งสอดคล้องกับ สุภา เลียวภาวะสุวรรณ (2547) ได้กล่าวถึง ความรับผิดชอบต่อ สังคมว่า ในฐานะเป็นสถาบันทางสังคมหนึ่งที่ต้องยอมรับในสิ่งที่ได้กระทำ โดยใช้หลักจริยธรรม คุณธรรม จิตสำนึกทางสังคม บทบาทหน้าที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งองค์กรนั้น ๆ

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความรู้ต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อ ต่อสังคม พบว่า เพศต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ของพนักงานต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อ สังคม (0.262) อายุต่างกันมีความสัมพันธ์กับความรู้ของพนักงานต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อ สังคม (0.020) สถานภาพสมรสต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ของพนักงานต่อแนวคิด ความรับผิดชอบต่อสังคม (0.055) ระดับการศึกษาต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ของ พนักงานต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (0.083) ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความสัมพันธ์ กับความรู้ของพนักงานต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (0.025) สถานที่ทำงานต่างกันมี ความสัมพันธ์กับความรู้ของพนักงานต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (0.000) และฝ่ายต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความรู้ของพนักงานต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (0.000) ดังนั้นสรุปได้ว่า อายุ ระยะเวลาการทำงาน สถานที่ทำงาน และฝ่ายต่างกัน ทำให้ระดับความรู้ต่อแนวคิด ความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน

## 6.2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ผู้ศึกษาได้แบ่งกิจกรรมออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคมต่อกิจกรรม ภายในองค์กร และความรับผิดชอบต่อสังคมต่อกิจกรรมภายนอกองค์กร ดังนี้

### 6.2.1 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายใน องค์กร

เป็นการแสดงออกถึงทัศนคติต่อกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย โครงการพนักงานเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน โครงการโรงอาหารสีเขียว และ โครงการบริษัท สีเขียว ประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

#### 6.2.1.1 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมโครงการโรงอาหารสีเขียว

กิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยมากที่สุด คือ บริษัทจัดโครงการข้าวฟรี (โรงอาหารสีเขียว) เป็นการช่วยลดรายจ่ายของพนักงาน และโรงอาหารที่ถูกละเลยนามัย ราคาอ่อมเยาว์ ช่วยพัฒนา คุณภาพชีวิตแก่พนักงาน สอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) กล่าวถึงขอบเขต

ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสุขภาพและสวัสดิการ (Health and welfare) มีความเชื่อว่าการลงทุนในสุขภาพและการจัดสวัสดิการให้กับชุมชนเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีคุณค่าและจำเป็นสำหรับพนักงานบริษัท

**6.2.2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร** เป็นการแสดงออกถึงทัศนคติต่อกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ภายนอกองค์กร ประกอบด้วย โครงการพิพิธภัณฑสถานเด็ก โครงการของเล่นเด็กพิการ โครงการสร้างงานสร้างรายได้ให้กับชุมชน โครงการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ โครงการแปลนรักษ์ป่า โครงการอนุรักษ์พลังงาน และโครงการวัตถุพิษเขียว ประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

6.2.2.1 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมโครงการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมาก คือ กิจกรรมบริษัทช่วยเหลือสังคมในการสนับสนุนทั้งร่างกายแรงใจ และรวบรวมทุนทรัพย์แก่ผู้ประสบภัย และเห็นด้วยกับบริษัทในการช่วยสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ สอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2546) กล่าวถึงขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคมด้านชุมชน (The Community) องค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมจะต้องสร้างจุดเด่นขึ้นในชุมชน เช่น เป็นผู้นำในการช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้สังคม

6.2.2.2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมโครงการแปลนรักษ์ป่า พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด คือ กิจกรรมแปลนรักษ์ป่าเป็นโครงการที่ร่วมกันสร้างสร้างความอุดมสมบูรณ์ให้กับธรรมชาติ สอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) กล่าวถึงขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ (The natural environment) องค์กรจำนวนมากได้ตัดสินใจเลือก การแก้ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการสร้างจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ

6.2.2.3 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมโครงการอนุรักษ์พลังงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นไม่แน่ใจ คือ กิจกรรมเครื่องตัดหญ้าพลังงานแสงอาทิตย์สามารถใช้งานได้ดีกว่าพลังงานน้ำมัน

6.2.2.4 ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมโครงการวัตถุพิษเขียวพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด คือ กิจกรรมที่บริษัทนำหมักน้ำมันถั่วเหลืองมาใช้ในการพิมพ์ลงบนกล่อง เพื่อช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2546) กล่าวถึงขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสิทธิผู้บริโภค (Consumer right) องค์กรได้

เน้นเรื่องของสิทธิของผู้บริโภค โดยคำนึงถึงผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัย และการโฆษณาที่เป็นจริง (Truthful advertising)

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร พบว่า สถานภาพสมรสต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรและภายนอกองค์กรแตกต่างกัน (0.00) ระดับการศึกษาต่างกันทำให้ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กรแตกต่างกัน (0.03) และฝ่ายต่างกันทำให้ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรต่างกัน (0.03) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสของพนักงานต่างกันทำให้ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรแตกต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกันทำให้ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กรแตกต่างกัน และฝ่ายต่างกันทำให้ความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งความคิดเห็นของพนักงานข้างต้นจะทำให้กระทบต่อพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามประเมินผลต่อไป

### 6.3 การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

เป็นพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในแต่ละกิจกรรม โดยแบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผลการศึกษาพบว่า

6.3.1 การร่วมวางแผนต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างร่วมวางแผนน้อยที่สุด ทั้งในกิจกรรมร่วมวางแผนในการคิดค้นปฏึกษาจากเศษอาหาร กิจกรรมร่วมวางแผนโครงการโรงอาหารสีเขียว กิจกรรมร่วมเป็นคณะกรรมการหรือตัวแทนโครงการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ กิจกรรมร่วมเป็นคณะทำงานโครงการแปรรูปข้าว และกิจกรรมร่วมเป็นคณะทำงานในการนำพลังงานจากแสงอาทิตย์มาใช้ภายในโรงงานการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร

6.3.2 การร่วมดำเนินการต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ร่วมดำเนินการน้อยที่สุด คือ ร่วมเป็นผู้ประสานงานในการเปิดรับสมัครพนักงานจากชาวบ้านในเขต

พื้นที่ใกล้เคียง และ ร่วมใช้อุปกรณ์เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ที่ทำนำพลังงานจากแสงอาทิตย์มาใช้  
ในโรงงาน

6.3.3 การร่วมรับผลประโยชน์ต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่ากลุ่มตัวอย่าง  
ร่วมรับผลประโยชน์น้อย คือ ร่วมรับคำชมเชยในการเข้าร่วมทำกิจกรรมของบริษัทและ  
กลุ่มตัวอย่างที่ร่วมรับผลประโยชน์น้อยที่สุด คือ ร่วมรับรางวัล ใบประกาศเกียรติคุณ อันเกิดจาก  
การจัดกิจกรรมของบริษัท

6.3.4 การร่วมติดตามและประเมินผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า  
กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมน้อยที่สุดในการติดตามประเมินผล คือ ร่วมพิจารณาคุณสมบัติชาวบ้านใน  
พื้นที่ใกล้เคียงกับโรงงาน เพื่อเข้ารับเป็นพนักงานภายในโรงงาน และร่วมติดตามโครงการปฎิ  
ชีวภาพจากเศษอาหาร สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัทแปลน ครีเอชันส์ จำกัด  
พนักงานจะมีส่วนร่วมในการดำเนินการมากที่สุด นั่นอาจหมายความว่า เป็นสิ่งที่ใกล้ตัวพนักงาน  
มากที่สุด และเป็นโอกาสให้กับพนักงานที่จะสามารถเข้าถึงกับการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรม  
มากที่สุดซึ่งตรงกันข้ามกับการมีส่วนร่วมวางแผน รับผลประโยชน์ และร่วมติดตามประเมินผล ซึ่ง  
พนักงานส่วนใหญ่อาจจะยังไม่มีใจต่อกิจกรรม ทำให้ไม่กล้าที่จะแสดงความสามารถ  
อย่างสมัครใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ทวีลวดี บุรีกุล (2548, น. 1-2) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้น  
จะต้องเกิดจากความสมัครใจ มีความรู้สึกตื่นตัวเพื่อตอบสนองต่อโครงการ อีกทั้ง ส่วนร่วมนั้น  
จะต้องเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างแข็งขัน ซึ่งหมายถึง บุคคลหรือกลุ่มที่มีส่วนร่วมนั้นได้เป็น  
ผู้มีความริเริ่มและได้มุ่งใช้ความพยายามตลอดจนความเป็นตัวของตัวเองที่จะดำเนินการตาม  
ความริเริ่มนั้น

จากข้างต้นอาจเป็นส่วนหนึ่งของอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของพนักงาน ที่บริษัท  
หรือผู้บริหารโครงการควรรับพิจารณาในจุดนี้ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไป  
กับการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน และ  
ฝ่ายต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับการศึกษา  
ของนฤมล หาญเชิงชัย (2544) ที่พบว่า อายุ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผล  
กับลักษณะในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในขณะที่เพศ และธนาคารที่สังกัดไม่มีผลกับ  
ลักษณะในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และจากการศึกษายังพบว่า สถานภาพสมรสที่  
ต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมดำเนินการกับการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล รวมถึงระดับ  
การศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงานต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ

ต่อสังคม ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของพัชรี นิวัฒน์เจริญชัยกุล (2546) ที่พบว่า ระดับการศึกษาและอายุงานมีความสัมพันธ์กับรูปแบบกิจกรรมเพื่อสังคมที่พนักงานบริษัทเข้าร่วม ในขณะที่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบกิจกรรมเพื่อสังคมที่พนักงานบริษัท เข้าร่วม