

การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

นภาพร สุพงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

.....
นางสาวนภาพร สุพงษ์
ผู้วิจัย

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทร์ พลอยแหวน,
Ph.D. (Development Education)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิตรลดา อมรวัฒนา,
Ph.D. (Development Administration)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....
รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ,
Ph.D. (Education Administration)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....
ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,
พ.บ., ว.ว. ออร์โทปิดิกส์
คณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....
รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ,
Ph.D. (Education Administration)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

วันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557

นางสาวพร สุพงษ์

นางสาวนภาพร สุพงษ์

ผู้วิจัย

อาจารย์ . . . กฤษณ์ รักษาดีเจริญ,

Ph.D. (Public Administration)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ . . . ชีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ,

Ph.D. (Education Administration)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ . . . จิตรลดา อมรวัฒนา,

Ph.D. (Development Administration)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ.,ว.ว. ออร์โทปิดิกส์

คณบดี

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทร์ พลอยแหวน,

Ph.D. (Development Education)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ,

Ph.D. (Education Administration)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์วริยา ชินวรรโณ, Ph.D.

คณบดี

คณบดี

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมราชการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำเร็จลงได้ด้วย ความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทร์ พลอยแหวน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและ รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ ที่ให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบความถูกต้อง ให้คำปรึกษา แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ทุกขั้นตอนด้วยความเอาใจใส่ เป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาให้คำแนะนำพร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นต่างๆ ของการวิจัยมาโดยตลอด อีกทั้ง ณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาที่ทรงคุณค่าด้วยความปรารถนาดีต่อผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่่นอารมย์เลิศ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้เกียรติเข้าร่วม เป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และให้ความกรุณาแนะนำประเด็นสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ บุคลากร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษา รวมทั้ง เจ้าหน้าที่ บุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลและ แสดงความคิดเห็นแก่ผู้วิจัยส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ และขอบคุณเพื่อนๆ รัฐประศาสนศาสตร์ (ภาคพิเศษ) กับไมตรีจิตมิตรภาพ กำลังใจและการช่วยเหลือกันจนกระทั่งสำเร็จ การศึกษา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ขอขอบคุณครอบครัว ที่ให้การสนับสนุน เป็นกำลังใจที่ดีให้กันมาโดยตลอด คอยช่วยเหลือและ เป็นแรงผลักดัน ในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่าง ดียิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์

นภาพร สุพงษ์

การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

THE PARTICIPATION OF STAFF OF BANK FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURAL CO-OPERATIVES IN IMPLEMENTATION OF THE MISSION ON SOCIAL AND ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY

นภาพร สุพงษ์ 5538027 SHPP/M

รปม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ภัทร์ พลอยแหวน Ph.D., สมบูรณ์ ศิริสรหรือ Ph.D., จิตรลดา อมรวัฒนา, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม 2.) เพื่อศึกษาระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร3.) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ 7 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ การกำกับดูแลกิจการที่ดี การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน การดูแลสิ่งแวดล้อม การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม การใส่ใจต่อผู้บริโภค และการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในระดับต่ำ

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม/การขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม/บุคลากร

THE PARTICIPATION OF STAFF OF BANK FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURAL CO-OPERATIVES IN IMPLEMENTATION OF THE MISSION ON SOCIAL AND ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY

NAPAPORN SUPONG 5538027 SHPP/M

M.P.A. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : PHUT PLOYWAN., Ph.D., SOMBOON SIRISUNHIRUN., Ph.D., JITLADA AMORNWATANA., Ph.D.

ABSTRACT

This research aimed to 1) study participation level of staff of Bank for Agriculture and Agricultural Co-operatives in implementation of the mission on social and environmental responsibility, 2) study the implementation level of the mission on social and environmental responsibility of staff of Bank for Agriculture and Agricultural Co-operatives, 3) study the relationship between staff participation and implementation of the mission on social and environmental responsibility. The sample group consisted of 335 members of staff of Bank for Agriculture and Agricultural Co-operatives. The research tool was the questionnaire. Statistics for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. And there was analysis of Pearson's Correlation Coefficient.

The research results showed that participation of staff in four aspects consisting of participation in decision-making, participation in implementation of activities, participation in receipt of benefits, and participation in evaluation was at a moderate level. After considering each aspect, the researcher found that participation in receipt of benefits was at the highest level. The implementation level of the mission on social and environmental responsibility of Bank for Agriculture and Agricultural Co-operatives in seven aspects consisting of good governance, compliance with the human right principles, operation on labor, environmental conservation, fair operation of the business, paying attention to consumers, and development and participation of community was at the highest level. After considering each aspect, the researcher found that each aspect had the highest mean. Staff participation correlated with implementation of the mission on social and environmental responsibility of Bank for Agriculture and Agricultural Co-operatives at a low level.

KEY WORDS: PARTICIPATION/ IMPLEMENTATION OF THE MISSION
ON SOCIAL AND ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY/STAFF

118 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ปัญหาของการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามเชิงปฏิบัติการ	5
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
1.7 สมมุติฐานของการวิจัย	8
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม (Participation)	9
2.2 แนวคิดด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR)	21
2.3 การขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	27
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
2.5 การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	
ระเบียบวิธีวิจัย	38
3.1 วิธีวิจัย	38
3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	39
3.3 การหากลุ่มตัวอย่าง	39
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
3.6 วิธีการเก็บข้อมูล	43
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4	
ผลการวิจัย	45
บทที่ 5	
การอภิปรายผลการวิจัย	65
บทที่ 6	
สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	73
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย	78
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ	89
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	105
ประวัติผู้วิจัย	118

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	ลักษณะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	18
2.2	ลักษณะการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	19
2.3	ลักษณะการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	20
2.4	ลักษณะการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	20
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (สำนักงานใหญ่)	40
3.2	แสดงการแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	44
4.1	แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล บทบาทและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม	46
4.2	แสดงระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยรวม	48
4.3	แสดงระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ	49
4.4	แสดงระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ	50
4.5	แสดงระดับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ	51
4.6	แสดงระดับการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ	51
4.7	แสดงการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์โดยจำแนกเป็น โดยภาพรวม	52
4.8	แสดงการขับเคลื่อนภารกิจด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยจำแนกเป็นรายด้านและ รายข้อ	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.9	แสดงการขับเคลื่อนภารกิจด้านการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ	54
4.10	แสดงการขับเคลื่อนภารกิจด้านการปฏิบัติด้านแรงงาน โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ	55
4.11	แสดงการขับเคลื่อนภารกิจดูแลสิ่งแวดล้อมโดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ	56
4.12	แสดงการขับเคลื่อนภารกิจด้านการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ	56
4.13	แสดงการขับเคลื่อนภารกิจด้านความใส่ใจต่อผู้บริโภค โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ	57
4.14	แสดงการขับเคลื่อนภารกิจด้านการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ	58
4.15	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากร กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	59
4.16	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากร กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจำแนกตามการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.17	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อน ภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจำแนกตามการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	60
4.18	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อน ภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจำแนกตามการมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์	61
4.19	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อน ภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจำแนกตามการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	62
4.20	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อน ภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	63

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	8
2.1	แสดงวงจรการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohen และ Uphoff	10
2.2	แนวปฏิบัติตามหลักมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000)	31
2.3	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	37

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในปัจจุบันได้ให้ความสนใจกับแนวคิดด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility หรือ CSR) กันอย่างแพร่หลาย ซึ่งถือเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการปรับองค์การ ปรับแนวคิดให้มุ่งไปสู่องค์การที่มีส่วนร่วมต่อความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม นอกเหนือจากการแสวงหาผลกำไรตามวัตถุประสงค์หลักขององค์การเอกชน วิสาหกิจ โดยทั่วไป นับว่าความสนใจที่เกิดขึ้นนี้ ถือว่าเป็นสิ่งที่ดี เท่ากับว่าตอนนี้สังคมได้เล็งเห็นถึงเรื่องของการดูแลรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนทุกภาคส่วน ไม่ใช่เรื่องของคนใดคนหนึ่งตามที่ ดร.พิพัฒน์ ยอดพฤติการ (2551) กล่าวว่า ในปัจจุบันเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมไม่สามารถที่จะผลักดันให้เป็นภาระของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้ ภาครัฐและเอกชนต่างมีบทบาทของตัวเองในการทำหน้าที่ต่อสังคม ธุรกิจที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมก็จะถูกดำเนินและกลายเป็นจำเลยของสังคม สูญเสียทั้งภาพลักษณ์และลูกค้าอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ขณะที่หน่วยงานของรัฐซึ่งมีหน้าที่หลักในการบริการสังคมส่วนรวมอยู่แล้วหากปฏิบัติงานโดยขาดความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม หรือปล่อยให้เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่ของธุรกิจฝ่ายเดียว ก็ต้องได้รับการดำเนินและจำเป็นต้องรับบทบาทของตนเองเสียใหม่เช่นเดียวกัน อาจกล่าวได้ว่าแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จึงควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เป็นค่านิยมหลักของสังคม เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวทางที่จะมุ่งเน้นผลประโยชน์ระยะยาวมากกว่าระยะสั้น และมีกระบวนการที่ส่งเสริมการพัฒนาและการเติบโตอย่างยั่งยืนให้กับองค์การ ไม่ใช่เป็นเพียงแค่แนวคิดในระยะสั้นที่ผ่านมาแล้วก็ผ่านไป

องค์การ โดยส่วนใหญ่จึงมักจะนำแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมาเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อปรับใช้ให้ผนวกกับการกำหนดภารกิจในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสร้างประโยชน์ให้กับสังคม โดยที่ไม่ได้หวังผลตอบแทนด้วยโครงการ กิจกรรม ต่างๆ อาทิเช่น การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพเยาวชน การพัฒนาคุณภาพชีวิตคน โครงการปลูกสร้างป่า กิจกรรม แบ่งปันรอยยิ้มแด่น้องริมทางด่วน

เนื่องในโอกาสวันเด็กแห่งชาติ และอีกหลากหลายโครงการ ซึ่งผลของการลงทุนที่มีประโยชน์เหล่านี้จะก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อสังคมและประเทศชาติ แต่ในขณะเดียวกันการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้ประสบความสำเร็จ ควรเริ่มต้นที่การปลูกฝัง “คน” ในองค์กร ซึ่งรวมทั้ง ผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับ ให้มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง ผ่านกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้มีส่วนร่วมร่วมกัน จุฬารัตน์ โสตะ (2543) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมจึงเป็นลักษณะที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารและประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้น ในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิด สติปัญญาก็คือ การให้มีส่วนร่วม การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่าง ๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) ต่อภารกิจและองค์กรในที่สุด ทั้งนี้ เพื่อให้ลดช่องว่างของกระบวนการในการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และยังเป็นจุดเริ่มต้นแห่งการพัฒนาศักยภาพขององค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจนี้อย่างยั่งยืน โดยเงื่อนไขความสำเร็จของการดำเนินงานนั้นต้องเกิดจากการที่ผู้บริหารเกิดความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนภารกิจอย่างจริงจังและต่อเนื่องรวมถึงต้องมีความเข้าใจอย่างถูกต้องและเป็นผู้ริเริ่มสนับสนุนให้บุคลากรนั้นเกิดแรงจูงใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยที่การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรยังถือเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นอุปสรรคของขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ นั่นคือการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร ซึ่งการเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจกลับถูกมองว่าเป็นการเพิ่มภาระงานโดยไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่ม บุคลากรจะเข้ามามีส่วนร่วมก็ต่อเมื่อถูกบังคับหรือถูกกำหนดให้เป็นกฎเกณฑ์ในการทำงาน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการไม่ได้รับความรู้ความเข้าใจถึงการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงแล้วนั้น ก็ย่อมส่งผลมายังความสำเร็จในการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เป็นสถาบันการเงินเพื่อพัฒนาชนบทแห่งแรกของประเทศไทย ที่มีบทบาทและภารกิจหลักในการสนับสนุนเงินทุนแก่เกษตรกร สถาบันเกษตรกร และประชาชนในภาคชนบท เพื่อให้เกษตรกรไทยหลุดพ้นจากความยากจนและการถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้านายทุนทั้งหลาย พร้อมทั้งยกระดับฐานะความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของเกษตรกรให้ดีขึ้นในการดำเนินงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยภารกิจส่วนใหญ่จะแทรกเรื่อง ความรับผิดชอบต่อ

ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการดำเนินงาน และในนโยบายการดำเนินงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (CSR in Process) รวมถึงการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มุ่งส่งเสริมการดำเนินกิจการ การประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร โดยที่ผ่านมามีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรได้มอบหมายให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเชิงบูรณาการ อาทิเช่น โครงการธนาคารต้นไม้ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ได้น้อมนำแนวพระราชดำริเรื่องการปลูกป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาปฏิบัติในการดำเนินงานโครงการธนาคารต้นไม้ โดยผ่านบุคลากร ตัวแทนของธนาคารและอาศัยชุมชนเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนโครงการ (CSR after Process) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจึงได้กำหนดกรอบแผนการดำเนินงานด้านสังคมขึ้น โดยมุ่งหวังสร้างความมั่นคงและยั่งยืนอย่างสมดุลให้กับเกษตรกร ชุมชน สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทุกภาคส่วนตลอดจนการดำเนินกิจการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร การดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จึงเป็นการลงทุนเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานพัฒนาอย่างยั่งยืน ไม่ก่อเกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งการขับเคลื่อนภารกิจ กิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร คณะกรรมการ ผู้บริหารของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร รวมถึงเกษตรกร สมาชิกชุมชน และประชาชนทั่วไป ให้ตระหนักถึงเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่มุ่งบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นมิตรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อความยั่งยืนแห่งอนาคต (Sustainable Future) ของเกษตรกร สังคม องค์กร และประเทศชาติต่อไป

ทั้งนี้จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า การที่จะทำให้อุปกรณ์เข้าถึงความสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมนั้น จะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในองค์กรก่อนเป็นอันดับแรก แต่ทั้งนี้การได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารนั้น ยังไม่เพียงพอต่อความมุ่งหวังของธนาคาร และด้วยเหตุผลนี้เองจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยจะได้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร อีกทั้งแนวทางที่จะช่วยสนับสนุนให้การขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เกิดการมีส่วนร่วมสูงสุดซึ่งจะเป็นประโยชน์ในงานพัฒนาบุคลากรให้เกิดการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป

1.2 ปัญหาของการวิจัย

1.2.1 . การมีส่วนร่วมของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับใด

1.2.2. การขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรอยู่ในระดับใด

1.2.3. การมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

1.3.3 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ด้านเนื้อหาทางวิชาการ

1) เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรประกอบด้วย 4 ลักษณะ ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2) เป็นการศึกษาการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 7 ภารกิจ ดังนี้ การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Organizational Governance) การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน (Human Rights) การปฏิบัติด้านแรงงาน (Labor Practices) การดูแลสิ่งแวดล้อม (The Environment) การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม (Fair Operating Practices) การใส่ใจต่อ

ผู้บริโภค (Consumer Issues) และการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Involvement and Development)

1.4.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นบุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ทั้ง 13 สาขา จำนวน 2,059 คน จากการใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง 335 คน

1.4.3 ด้านพื้นที่และระยะเวลาในการศึกษา

ดำเนินการศึกษาและเก็บข้อมูลในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ อยู่ระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2557 จนถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2557

1.5 นิยามเชิงปฏิบัติการ

1.5.1 การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ภารกิจหรือ โครงการต่างๆ เพื่อดำเนินภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยการมีส่วนร่วมนั้นเริ่มตั้งแต่ การวางแผน การตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ การร่วมรับประโยชน์ และการร่วมประเมินผล ดังนี้

1.5.1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องตั้งแต่ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลระหว่างกันและจัดตั้งกรรมการหรือสมาชิก ที่มีบทบาทในการออกเสียงสนับสนุน หรือคัดค้าน ตัดสินใจ ในกระบวนการวางแผนและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

1.5.1.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้งประชาสัมพันธ์ สนับสนุน ประสานงาน ร่วมลงทุน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการจัดสรร ควบคุม การเงินและการบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย

1.5.1.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถนำเอาประโยชน์ที่ได้จากกิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน ซึ่งถือเป็นการยกระดับการพึ่งพาตนเองและแจกจ่ายผลประโยชน์ที่ตนได้รับสู่ชุมชน

1.5.1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม ประเมินความก้าวหน้าของแผนงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงาน งบประมาณ ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า

1.5.2 บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่

1.5.3 การขับเคลื่อนความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม Corporate Social Responsibility: (CSR) หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ทั้งทางด้านสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อมขององค์กรที่จัดทำขึ้นเพื่อมุ่งหวังที่จะสร้างประโยชน์ทั้งในทางตรงหรือทางอ้อมให้แก่สังคม เพื่อให้องค์กรและชุมชนมีการพัฒนาเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน อันเป็นการสร้างรากฐานที่มั่นคงให้กับสังคมในด้านต่างๆ ดังนี้

1.5.3.1 การกำกับ ดูแล กิจกรรมที่ดี หมายถึง ดำเนินกิจการตามหลักการกำกับ ดูแลกิจการที่ดีและหลักจรรยาบรรณทางธุรกิจ มีความสำนึกในหน้าที่ด้วยการพัฒนาขีดความสามารถอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์การทั้งระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนเพื่อบริการลูกค้าให้ได้รับ ความพึงพอใจสูงสุด โดยดำเนินงานภายใต้ระบบงานสำคัญที่พอเพียง โปร่งใส ถูกต้อง และตรวจสอบได้

1.5.3.2 การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้อื่นทุกเชื้อชาติศาสนา ทั้งหญิงชายทุกวัย โดยเท่าเทียมมิได้มีการเลือกปฏิบัติ เปิดเผย ข้อมูลข่าวสาร การตรวจสอบข้อมูลต่างๆ การได้รับการดูแลตามสิทธิขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

1.5.3.3 การปฏิบัติด้านแรงงาน หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมการสร้างสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานโดยการปรับปรุงสำนักงานให้มีมาตรฐานและคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการฝึกอบรมแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังจัดระบบสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมตามค่างานเทียบเคียงกับตลาดสอดคล้องกับสภาพความจำเป็นส่งเสริมบทบาทหญิงชายเกื้อกูลการทำงานร่วมกัน และเน้นการมีส่วนร่วมผ่านกระบวนการแรงงานสัมพันธ์

1.5.3.4 การดูแลสิ่งแวดล้อม หมายถึง การกำหนดนโยบายผลิตภัณฑ์ต้องไม่ส่งผลกระทบต่อทางลบกับสิ่งแวดล้อมรวมทั้งต้องเน้นการช่วยลดปัญหาภาวะโลกร้อนและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

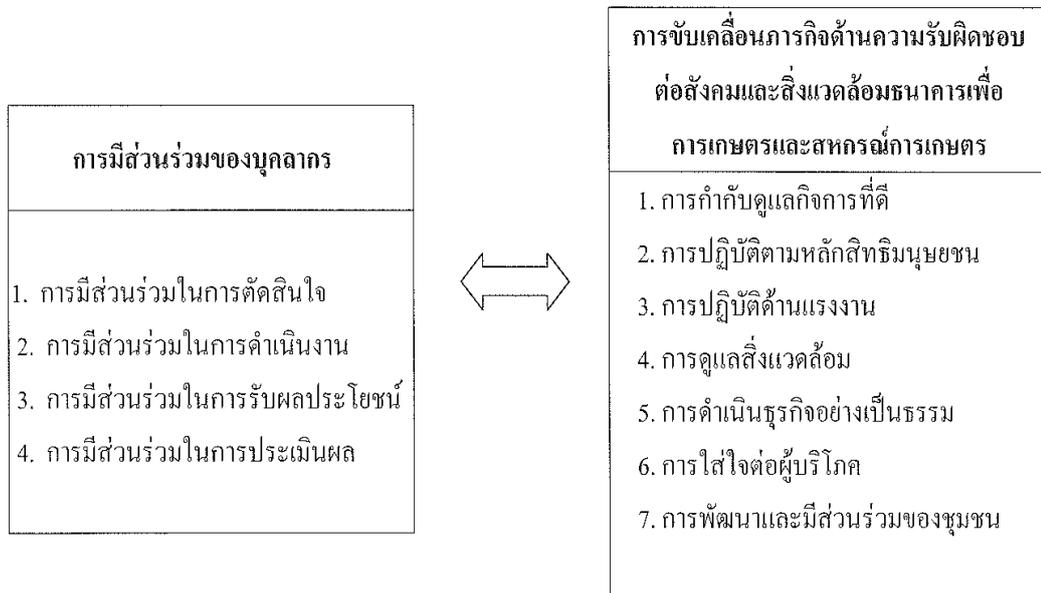
1.5.3.5 การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม หมายถึง มุ่งเน้นการสร้างโอกาสการเข้าถึงแหล่งทุนโดยมิได้มุ่งหวังหรือแสวงหากำไร และยังให้ความสำคัญกับ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่เน้นความโปร่งใสเป็นธรรมกับทุกฝ่ายโดยเป็นไปตามข้อกำหนด และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

1.5.3.6 ความใส่ใจต่อผู้บริโภค หมายถึง การกำหนดจรรยาบรรณทางธุรกิจในการรักษาความลับและข้อมูลของผู้บริโภค โดยผู้บริโภคสามารถร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ และมีส่วนงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน

1.5.3.7 การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยยึดชุมชนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาตามสภาพภูมิสังคมและภูมิประเทศภายใต้โครงการชุมชนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียงและ การสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษา วัฒนธรรม และกีฬา

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมกับการขับเคลื่อนความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดการมีส่วนร่วมของ โคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphof , 1980) 4 ประการ และหลักมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ขององค์การระหว่างประเทศ (International Organization for Standardization: ISO) ตามหัวข้อหลัก (Core Subjects) 7 ประการของแผนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 สมมุติฐานของการวิจัย

1.7.1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

1.8.2 ทราบถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ต่อการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

1.8.3 ผลวิจัยที่ได้นำไปสู่แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

1.8.4 องค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการศึกษาต่อยอดในเชิงวิชาการ

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมราชการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาสนับสนุนงานวิจัยดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม (Participation)

2.2 แนวคิดด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility: CSR)

2.3 การขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมราชการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม (Participation)

2.1.1 กล่าวนำ

การมีส่วนร่วมถือเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือระหว่างกันในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมเป็นประเด็นที่มีความหมายกว้างและสามารถนำไปเชื่อมโยงประเด็นต่างๆ ได้ ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

2.1.2 ความหมายของการมีส่วนร่วม

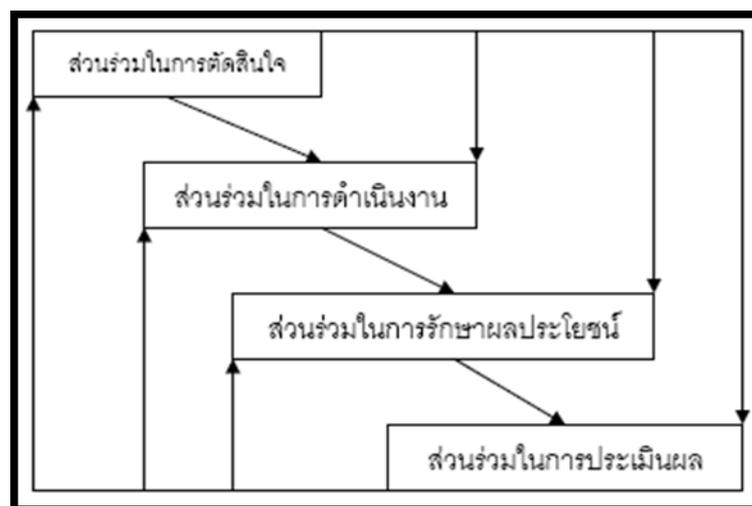
ดิฉน ประยูรชพฤทธิ (2531, หน้า 11อ้างถึงใน ควณภา สิทธิธรรม 2544) กล่าวถึงการมีส่วนร่วม หมายถึงการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเข้าไปเกี่ยวข้องหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

ปวีรรต วรรณวิบูล (2538, หน้า 13) กล่าวถึงการมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความเห็นตรงกันและเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการของกิจกรรมของโครงการหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามโครงการที่ตั้งไว้

สายสุนีย์ ปวุฒินันท์ (2541, หน้า 41) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคลที่ดี กลุ่มคนหรือองค์กรประชาชนได้อาสาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินโครงการ การแบ่งปันผลประโยชน์และการประเมินผลโครงการพัฒนาด้วยความสมัครใจโดยปราศจากข้อกำหนดที่มาจากบุคคลภายนอกและเป็นไปเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในชุมชน

Cottonและคณะ (1989 อ้างถึงใน อรวรรณ นกน้อย 2545, หน้า 8) ได้สรุปแนวคิดของ Locke และ Schweiger ที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การมีโอกาสมิมีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในปริมาณการมีส่วนร่วมมากหรือน้อยในองค์การ ซึ่งรวมไปถึงบรรยากาศที่อำนวยต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

โคเฮนและอัพฮอฟฟ์ (Cohen and Uphof , 1980, อ้างถึงใน นฤมล หาญเชิงชัย. 2544, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้ การมีส่วนร่วมโดยทั่วไปแล้ว หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) แต่ที่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการตัดสินใจเพียงอย่างเดียวยังใช้การตัดสินใจควบคู่ไปกับการดำเนินงาน (Implementation) ด้วย เช่น ในการจัดองค์กร การกำหนดกิจกรรมพัฒนา เป็นต้น และการตัดสินใจยังมีความเกี่ยวข้องกับประชาชนใน เรื่องผลประโยชน์ (Benefits) และการประเมินผล (Evaluation) ในกิจกรรมพัฒนาอีกด้วย (ภาพที่ 2.1.)



ภาพที่ 2.1 แสดงวงจรการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohen และ Uphoff

ที่มา : Cohen and Uphoff จาก Concept and Measure for Project Design Implementation and Evaluation

อรวรรณ นกน้อย (2545, หน้า 9) สรุปถึงการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมเป็นการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนและดำเนินการ ร่วมประเมิน ร่วมรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและบรรลุเป้าหมายในแนวทางที่ได้ที่วางไว้

ชัยวรรณ สมศรีรัตน์ (2548, หน้า 9) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมคือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทุกระดับ โดยเกี่ยวข้องกับการแสดงความรู้สึก การเป็นเจ้าของ การแสดงความรู้สึกนึกคิด และการร่วมแสดงออกถึงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมการรับประโยชน์ และร่วมติดตามผล ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อของแต่ละบุคคล และขึ้นอยู่กับยุคสมัยอีกด้วย

หทัยรัตน์ วิจิตพรชัย (2548, หน้า 12) กล่าวถึงการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการสื่อสารที่เกิดขึ้นทั้งสองทาง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันค้นหาปัญหา วางแผน ดำเนินการแก้ปัญหาและการติดตามประเมินผลการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการจัดการ การใช้ การรักษาทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในชุมชนและให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะของสมาชิกของสังคม

วสิน-สินี ฤกษ์อำนวยโชค (2549, หน้า 42 อ้างถึงในภักจิรา สุนทรศิริ, 2552) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ตามโครงการที่กำหนดไว้ โดยให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ มีส่วนร่วมได้รับประโยชน์จากการดำเนินการนั้น รวมถึงการมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผล เพื่อให้โครงการที่กำหนดไว้ บรรลุถึงผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ณัชชา วรรณวรงค์ (2554, หน้า 21) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มคนได้เข้าร่วมในกระบวนการดำเนินงานต่างๆ ด้วยความสมัครใจ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดผลในทางใดทางหนึ่งที่ต้องการ ตั้งแต่เริ่มคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนความรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้น

ดังนั้น กล่าวได้ว่าการมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ภารกิจหรือโครงการต่างๆ ตั้งแต่ การคิด การวางแผน การตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติ การแก้ไขปัญหา การติดตามและประเมินผล เพื่อดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายและตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.1.3 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

การทำงานแบบมีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในระบอบทศวรรษปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วม เกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (Ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นั้น ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจ และสบายใจ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า การมีส่วนร่วมย่อมมีความแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ในระดับ ชุมชน ระดับสถาบัน ระดับองค์กร ไปจนถึงระดับนโยบายต่างๆตามบทบาท หน้าที่ ทั้งนี้การมีส่วนร่วม ย่อมเกิดจากการเริ่มต้นในระดับปัจเจกบุคคลนั้นก็คือการยอมรับในตัวบุคคลนั้นก่อนแล้วจะ นำไปสู่การร่วมมือ ร่วมใจ ในการเข้ามามีส่วนร่วมต่างๆ ซึ่งจะถือเป็นความสำเร็จในการเข้ามามีส่วน ร่วมในที่สุด ซึ่งหากองค์กรใดก็ตามที่มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรของตนนั้นเข้ามามีส่วน ร่วมในการดำเนินการกิจ กิจกรรม โครงการ ต่างๆ ก็ย่อมส่งผลต่อการขับเคลื่อนภารกิจ กิจกรรม ต่างๆ หมายรวมถึงโครงการที่วางไว้ก็จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดย สมบูรณ์

2.1.4 กรอบแนวคิดเรื่องลักษณะการมีส่วนร่วม

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะการมีส่วนร่วม พบว่า มีแนวคิด ทางวิชาการที่กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับการกำหนดตัวแปรในการวิจัยไว้ดังนี้ ไพรัตน์ เชชะรินทร์ (2527, หน้า 6) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนา ดังนี้

1. ร่วมทำการศึกษา ค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นใน ชุมชนตลอดจนความต้องการของชุมชน
2. ร่วมคิดหาและสร้างรูปแบบ รวมทั้งวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลด ปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประ โยชน์ต่อชุมชน หรือสนองความต้องการของ ชุมชน
3. ร่วมวางแผนนโยบายหรือแผนงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อจัด และแก้ไขปัญหารวมทั้งสนองความต้องการของชุมชน
4. ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อ ส่วนรวม

5. ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ร่วมลงทุนในกิจกรรมโครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเองและหน่วยงาน
7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงานโครงการ และกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมาย
8. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการ และกิจกรรมที่ได้ทำไว้โดยเอกชนและรัฐบาลให้ได้ประโยชน์ได้ตลอดไป

Cotton et al. (1984 อ้างถึงใน เนตินา โพธิ์ประสระ, 2541 หน้า 17) ได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal-informal Participation)

1.1 การมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการ เป็นการมีส่วนร่วมที่ถูกต้องตามระบบขององค์กร ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมตามหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมตามขอบเขตที่องค์กรได้วางนโยบายไว้

1.2 การมีส่วนร่วมอย่างไม่เป็นทางการเป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นอย่างไม่มีโครงสร้าง เป็นการร่วมตกลงกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ระหว่างพนักงานในบรรยากาศของความเป็นส่วนตัวมากกว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการ

2. การมีส่วนร่วมทางตรงและทางอ้อม (Direct-indirect Participation)

2.1 การมีส่วนร่วมทางตรง เป็นการมีส่วนร่วมกันโดยตรงที่สมาชิก หรือพนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมโดยตรงแบบทั่วถึงพนักงานแต่ละคนมีสิทธิและโอกาสที่จะแสดงการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง

2.2 การมีส่วนร่วมทางอ้อม เป็นการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยผ่านทางตัวแทนพนักงาน

จากแนวคิดของโคเฮนและ อัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff ,1980,pp.7-8 อ้างถึงใน มยุรี ดันติยะวงษ์ 2546) จะเห็นได้ว่าลักษณะของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ลักษณะ ประกอบด้วยดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจ และการตัดสินใจปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานงาน

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefit)

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

ดังนั้นการมีส่วนร่วมควรเริ่มต้นของกระบวนการ ตั้งแต่การกำหนดปัญหาเพื่อนำไปสู่การร่วมคิดหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ร่วมวางแผนในการแก้ไขปัญหาและร่วมตัดสินใจซึ่งจะทำให้รู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งของปัญหา เกิดความเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ซึ่งจะทำให้การดำเนินกิจกรรมนั้นๆ ร่วมกันนำไปสู่ตัดสินใจ มุ่งมั่นในการที่จะประกอบกิจกรรมบริหารจัดการ รวมถึงติดตามประเมินผลเป็นการมีส่วนร่วมบนความเสมอภาคเท่าเทียมกันของทุกคนทุกระดับ

มยรี ตันดิยะวงศัษา (2546หน้า 26) กล่าวว่าในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือนโยบายในการพัฒนาที่กำหนดไว้ 7 ประการ คือ

1. ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น
2. ร่วมคิดหาและสร้างรูปแบบวิธีการพัฒนา เพื่อแก้ไขและลดปัญหาหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
3. ร่วมวางแผน นโยบาย แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อจัดและแก้ไขปัญหาขององค์กร
4. ร่วมตัดสินใจเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นผลประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. ร่วมจัดหรือปรับปรุงการบริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย
7. ร่วมควบคุม ติดตาม และประเมินผลและร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ทำไว้ให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

อรัญญา บำเพ็ญแพทย์ (2547 หน้า 12) กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมที่แท้จริงและสมบูรณ์จะต้องประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล และประการสำคัญคือ การตัดสินใจ

2. การดำเนินกิจกรรม (Implementation) เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการและบริหารในการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรงบประมาณและการบริหาร

3. การใช้ประโยชน์ (Utilization) เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับการพึ่งพาตนเองและการควบคุมทางสังคม

4. การได้รับผลประโยชน์ (Obtaining Benefits) เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนท้องถิ่นในพื้นที่ที่เท่ากัน ซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคมหรือวัตถุก็ได้

กรณิภา อังกษาภิรมย์ (2552 หน้า 29) ได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. มีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน
2. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใช้ทรัพยากร
3. มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
4. มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา
5. มีส่วนร่วมในการคิดหาวิธีแก้ไขปัญหา
6. มีส่วนร่วมในการวางแผน
7. มีส่วนร่วมในการประชุม
8. มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม
9. มีส่วนร่วมในการออกเสียงสนับสนุน หรือคัดค้านปัญหา
10. มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการหรือบริหารงาน
11. มีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิก
12. มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ชักชวน หรือประชาสัมพันธ์
13. มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามกิจกรรมที่วางไว้
14. มีส่วนร่วมในการลงทุนหรือ บริจาคเงิน/ทรัพย์สิน
15. มีส่วนร่วมในการออกแรง หรือสละแรงงาน
16. มีส่วนร่วมในการออกวัสดุ อุปกรณ์
17. มีส่วนร่วมในการดูแลรักษา ติดตาม หรือประเมินผล

2.1.5 ระดับของการมีส่วนร่วม

คูสิต เวชกิจ (2535) แบ่งระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการพัฒนาชนบท ออกเป็น 7 ระดับ คือ

ระดับ 1 ไม่มีส่วนร่วมเลย คือ หน่วยงานของรัฐเข้าไปดำเนินการให้ประชาชนทั้งหมด

ระดับ 2 มีส่วนร่วมน้อยมาก คือ ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมเพราะมีสิ่งล่อใจหรือผลประโยชน์บางประการที่จะได้รับ โดยมีได้มีความเลื่อมใสต่อกิจกรรมนั้นเลย

ระดับ 3 มีส่วนร่วมน้อย คือ ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมเพราะถูกชักจูงโดยการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ที่มุ่งเน้นให้เห็นดี และประโยชน์ที่จะได้รับ ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของประชาชนที่แท้จริง

ระดับ 4 มีส่วนร่วมปานกลาง คือ ทางราชการนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความต้องการของท้องถิ่นและสภาพข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่แล้วนำไปกำหนดแผนงานเพื่อให้ประชาชน ปฏิบัติตาม

ระดับ 5 มีส่วนร่วมค่อนข้างสูง คือ ทางราชการมีการยอมรับให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมค่อนข้างสูงโดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นต่างๆ รวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาดตามหน้าที่ของราชการ

ระดับ 6 มีส่วนร่วมสูง คือ ทางราชการจะเปิดโอกาสอย่างมากให้ประชาชนในการแสดงข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากประชาชนอย่างใกล้ชิด การดำเนินการขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของประชาชน

ระดับ 7 มีส่วนร่วมในอุดมคติ คือ ประชาชนท้องถิ่นจะร่วมกันดำเนินการด้วยตนเองโดยตลอดนับจนกระทั่งสิ้นสุดการดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นเองจึงได้รับความร่วมมือจากประชาชนอย่างดีทางราชการอาจเข้ามามีส่วนบ้างในแง่ของการช่วยเหลือหรือสนับสนุนในสิ่งที่เกินความสามารถของประชาชนเท่านั้น

วรรณิ จันทรสว่าง (2546) ได้สรุประดับการมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจากอำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบของประชาชนแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ระดับที่ประชาชนไม่มีส่วนร่วม และระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมตั้งแต่มีส่วนร่วมน้อย ปานกลาง มาก และในอุดมคติ ซึ่งลักษณะการมีส่วนร่วมในแต่ละระดับ มีดังนี้

1. ระดับที่ประชาชนไม่มีส่วนร่วม เป็นการที่ประชาชนถูกบังคับหรือถูกหลอกล่อให้ เข้าร่วมโครงการ เช่น เกณฑ์ประชาชน การใช้สิทธิพลขู่เจ็ญ การจ้างหรือให้ข้อมูลที่ไม่เป็นจริง

2. ระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมน้อย เป็นการที่ประชาชนถูกชักชวนให้ เข้าร่วมโครงการ โดยการให้ข้อมูลแก่ประชาชนด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์วิทยุ โทรทัศน์ หรือ เป็นการที่ประชาชนถูกถามถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ แต่ความคิดเห็นของประชาชนจะได้รับการพิจารณาหรือไม่ขึ้นอยู่กับความตัดสินใจของผู้รับผิดชอบ เช่น การทำประชาพิจารณ์

3. ระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมปานกลาง เป็นการที่ประชาชนมีส่วนร่วม ในการกำหนดโครงการจนถึงดำเนินงานโครงการ โดยการตัดสินใจในการกระทำร่วมกันระหว่าง ประชาชนกับผู้รับผิดชอบ เช่น การเสนอโครงการที่มีการเจรจาต่อรอง การดำเนินการ โครงการที่มีการประสานทรัพยากรของชุมชน

4. ระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมมาก เป็นการที่ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการกำหนดโครงการ ดำเนินโครงการ และประเมินผลโครงการ โดยการตัดสินใจยึดเสียงของประชาชนเป็นหลัก เช่น การทำตามประชามติ

5. ระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมในอุดมคติ เป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของประชาชนสามารถตัดสินใจและดำเนินการได้ด้วยตนเอง เช่น กลุ่มออมทรัพย์ของประชาชนกลุ่มฅาปนกิจในหมู่บ้าน

สรุปได้ว่า ระดับการมีส่วนร่วมน้อยมาก และระดับการมีส่วนร่วมน้อยนั้น ถือเป็น การมีส่วนร่วมที่ไม่ได้เกิดจากความสมัครใจ จึงไม่มีผลต่อการพัฒนาที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะกระทำกรให้เกิดผลในระยะยาวหรือเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.1.6 สรุปตัวแปรลักษณะการมีส่วนร่วม

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทำให้เห็นถึงความสอดคล้องของแนวคิดที่นักวิชาการได้นำเสนอ เพื่อช่วยให้บุคคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงข้างต้นมาปรับใช้ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดลักษณะการมีส่วนร่วมของบุคคลากร โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการวิจัยไว้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ลักษณะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นักวิชาการ	แนวคิดที่กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วม
ไพรัตน์ เคะชะรินทร์ (2527)	1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมตัดสินใจใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
อรัญญา บำเพ็ญแพทย์ (2547)	1. การตัดสินใจอยู่ในขั้นตอนของการวางแผน การตั้งเป้าหมาย และกำหนดการใช้ทรัพยากร
อคิน รพีพัฒน์ (2527)	1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขและการวางแผนเพื่อการแก้ไข
อิระวีชร์ จันทรประเสริฐ (2541)	1. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม 2. มีส่วนร่วมวางแผน นโยบาย แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อจัดและแก้ไขปัญหาขององค์กร
กรณิภา อังกชาภิมณฑ 2552	1. เป็นผู้ริเริ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน 2. เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจใช้ทรัพยากรต่างๆ 3. เข้ามามีส่วนร่วมในฐานะกรรมการหรือสมาชิกเพื่อออกเสียงสนับสนุน หรือคัดค้านปัญหา 4. มีส่วนร่วมในการประชุมและวางแผนต่างๆ
โคเฮน และ อัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1980)	1. วงจรลักษณะการมีส่วนร่วมนั้นจะต้องประกอบไปด้วยการตัดสินใจ มี 3 ขั้นตอน คือ การริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจ และการตัดสินใจปฏิบัติการ

จากตารางดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องตั้งแต่ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลระหว่างกันและจัดตั้งกรรมการหรือสมาชิก ที่มีบทบาทในการออกเสียงสนับสนุน หรือคัดค้าน ตัดสินใจ ในกระบวนการวางแผนและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

ตารางที่ 2.2 ลักษณะการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

นักวิชาการ	แนวคิดที่กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วม
ไพรัตน์ เจริญรินทร์ (2527)	1. การเข้าร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมาย 2. ร่วมลงทุนในกิจกรรมโครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเองและหน่วยงาน
อริญญา บำเพ็ญแพทย์ (2547)	1. การเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการและบริหารในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด มีความรับผิดชอบในการจัดสรรงบประมาณและการบริหาร
อกิน รพีพัฒน์ (2527)	1. ร่วมปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด
อิระ วัชร จันทร ประเสริฐ (2541)	1. เข้าร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย
กรณิภา อังกาภิรมย์ 2552	1. มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม 2. มีส่วนร่วมในการเป็นผู้ชักชวน หรือประชาสัมพันธ์ 3. มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามกิจกรรมที่วางไว้ 4. มีส่วนร่วมในการลงทุนหรือ บริจาคเงิน/ทรัพย์สิน 5. มีส่วนในการออกแรง หรือสละแรงงาน 6. มีส่วนร่วมในการออกวัสดุ อุปกรณ์
โคเฮน และ อัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1980)	1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกอบด้วย การสนับสนุน ด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานงาน

จากตารางดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้งประชาสัมพันธ์ สนับสนุน ประสานงาน ร่วมลงทุน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการจัดสรร ควบคุม การเงินและการบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 2.3 ลักษณะการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

นักวิชาการ	แนวคิดที่กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วม
โคเฮน และ อัปโฮฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1980)	1. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
อริญญา บำเพ็ญแพทย์ (2547)	1. การเข้ามามีส่วนร่วมในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับการพึ่งพาตนเองและการควบคุมทางสังคม 2. การเข้ามามีส่วนร่วมในการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนท้องถิ่นในพื้นที่ที่เท่ากัน ซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคมหรือวัตถุก็ได้

จากตารางดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึงการที่บุคลากรสามารถนำเอาประโยชน์ที่ได้จากกิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน ซึ่งถือเป็นการยกระดับการพึ่งพาตนเองและแจกจ่ายผลประโยชน์ที่ตนได้รับสู่ชุมชน

ตารางที่ 2.4 ลักษณะการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

นักวิชาการ	แนวคิดที่กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วม
ไพรัตน์ เฑาะรินทร์ (2527)	1. การเข้าร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา โครงการ และกิจกรรมที่ได้ทำไว้โดยเอกชนและรัฐบาลให้ได้ ประโยชน์ได้ตลอดไป
โคเฮน และ อัปโฮฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1980)	1. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
อकिन รพีพัฒน์ (2527)	1. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน
อิระวัชร จันทรประเสริฐ (2541)	1. มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลและร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ทำไว้ให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป
กรณิภา อังกาภิรมย์ 2552	1. การมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา ติดตาม หรือประเมินผล

จากตารางดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม ประเมินความก้าวหน้าของแผนงานอย่างต่อเนื่อง

โดยมีการเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงาน งบประมาณ ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า

2.2 แนวคิดด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR)

2.2.1 กล่าวนำ

CSR: Corporate Social Responsibility หรือความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นกระแสทางสังคมที่กำลังกลายเป็นเรื่องจำเป็นและแพร่หลายไปทั่วโลก ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างขับเคลื่อนกลยุทธ์ CSR เพื่อการภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรออกสู่สาธารณชน (นภาพรณพัฒน์นัทรชัย : 2551)

2.2.2 ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

สถาบันไทยพัฒนา มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ (สืบค้นเมื่อวันที่ 9 กันยายน 2556) ได้ให้ความหมายของ Corporate Social Responsibility (CSR) หรือบรรษัทภิบาลว่า หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร ที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในองค์กรและในระดับใกล้และไกล ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุขและได้ขยายความหมายต่อไปอีกว่า เป็นกิจกรรม (activities) ที่หมายรวมถึง การคิด การพูด และการกระทำ ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ การวางแผน การตัดสินใจ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการ และการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจะพิจารณาตั้งแต่ผู้มีส่วนได้เสียในองค์กร อันได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียนอกองค์กร ได้แก่ สังคมใกล้ คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับใกล้ชิดกับองค์กรโดยตรง ได้แก่ ลูกค้า คู่ค้า ครอบครัวของพนักงาน ชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่ ซึ่งรวมถึงสิ่งแวดล้อมรอบข้างและสังคมไกลสังคมใกล้ คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยอ้อม ได้แก่ คู่แข่งขันทางธุรกิจ ประชาชนทั่วไป ระบบนิเวศโดยรวม

บัณฑิตา ทรัพย์กมล (2544, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ว่าเป็นเรื่องของหลักจริยธรรม คุณธรรม บทบาท และหน้าที่ รวมถึงนโยบาย กิจกรรม ที่องค์กรภาคธุรกิจได้จัดขึ้น เพื่อให้ความช่วยเหลือ ปรับปรุง และส่งเสริมให้สังคมและประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

พัชรี นิวัฒน์เจริญชัยกุล (2546, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ว่า เป็นเรื่องของบทบาท ภาระหน้าที่ ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคล กลุ่มบุคคล สมาชิกของสังคม หรือของประเทศ รวมถึงนโยบาย กิจกรรม ที่องค์กรภาคธุรกิจได้จัดขึ้น เพื่อให้ความช่วยเหลือ ปรับปรุง และส่งเสริมให้สภาพสังคมโดยรวมดีขึ้น ขณะเดียวกันประชาชนเองก็มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

พิพัฒน์ ยอดพฤติการ และคณะ (2549, หน้า 3 อ้างถึงใน กรณิศ งามนิจดิลกานันท์) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ให้ความหมายความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจไว้ว่า การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบทั้งในระดับใกล้และระดับไกล ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรภายนอกองค์กรในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข

นอกจากนี้ยังได้จัดประเภทของงาน CSR ออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน ประกอบด้วย

CSR-After-Process เป็นการดำเนินกิจกรรมที่แยกต่างหากจากการดำเนินธุรกิจที่เป็นกระบวนการหลักของกิจการ (รวมความถึงกิจกรรมที่เกิดจากผลต่อเนื่องของกระบวนการดำเนินการธุรกิจ) เช่น การแจกจ่ายสิ่งของบรรเทาสาธารณภัย การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ และการเยียวยาชุมชนที่ได้รับผลกระทบทางมลพิษจากการประกอบการ

CSR-In-Process เป็นการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการหลักของกิจการหรือเป็นการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การป้องกันหรือกำจัดมลพิษในกระบวนการผลิตเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามข้อกำหนดในฉลากผลิตภัณฑ์ การเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์ต่อผู้บริโภคอย่างถูกต้องครบถ้วน การชดเชยความเสียหายให้แก่ลูกค้าที่เกิดจากความผิดพลาดและความบกพร่องของพนักงาน ซึ่งการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมเหล่านี้ ถือเป็นกิจกรรมที่อยู่เวลาทางานปกติของกิจการ

CSR-As-Process เป็นกิจกรรมที่ดำเนินงานโดยองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรให้กับตนเอง เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อมุ่งสร้างประโยชน์ต่อสังคมเป็นด้านหลัก เช่น มูลนิธิ/สมาคมการกุศล ที่เป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรประชาชนและส่วนราชการ (พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์, 2553)

The World Business Council For Sustainable Development: WBCSD (2006) หรือสภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (อ้างถึงใน กรณิศ งามนิจดิลกานันท์ 2552, หน้า 14) ได้ให้คำนิยามความรับผิดชอบต่อสังคม ว่าเป็นความมุ่งหมายอย่างต่อเนื่องขององค์กรต่อการปฏิบัติตาม

พันธะสัญญาในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เพื่อสร้างความก้าวหน้าต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ พร้อมไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานและครอบครัวตลอดจนชุมชนและสังคม

กรณีศึกษา อังคทาภิมนตรี (2552, หน้า 14) ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจหมายถึง ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนในองค์กรที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายทั้งทางธุรกิจและสังคม โดยคำนึงถึงหลักคุณธรรมควบคู่ไปกับการแสวงหาผลกำไรซึ่งจะช่วยให้อะไรก็ตามที่อยู่ภายในองค์กร ได้แก่ พนักงาน ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นและคนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งสังคมใกล้เคียง ได้แก่ ชุมชนใกล้เคียงและสังคมรอบนอกมีคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานที่ดีกว่าเดิมทั้งเป็นการแสดงถึงความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องขององค์กร ในการบริหารจัดการอย่างรับผิดชอบต่อสังคม สร้างคุณค่าให้กับองค์กรจากการดำเนินงานที่โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การใช้หลักธรรมาภิบาล เป็นมิตรต่อผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม การคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมกันในสังคม

Koter, and Lee (2005) (อ้างถึงใน กรณีศึกษา อังคทาภิมนตรี 2552, หน้า13) ให้ความหมายของ CSR ว่าเป็นรูปแบบของการดำเนินกิจกรรมที่เรียกว่า CSI (Corporate Social Initiative) ซึ่งเป็นกิจกรรมหลักที่ดำเนินโดยองค์กรเพื่อสนับสนุนประเด็นทางสังคมและทำให้พันธะสัญญาในความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยได้กำหนดรูปแบบของ CSI ไว้ 6 ประเภท ได้แก่

- 1.) การสนับสนุนโครงการที่ทำให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม (Corporate Social Marketing: CSM)
- 2.) การเป็นผู้สนับสนุนในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมเพื่อสังคมหรือตัวองค์กร (Cause Promotion / Cause Marketing)
- 3.) การบริจาคเงินจากส่วนแบ่งการขายสินค้าหรือบริการภายในช่วงเวลาที่กำหนดให้กับองค์กรทางสังคม (Cause Related Marketing)
- 4.) การบริจาคเงินให้กับมูลนิธิหรือองค์กรสาธารณะกุศล (Corporate Philosophy)
- 5.) การสนับสนุนให้พนักงานขององค์กรเป็นอาสาสมัครเพื่อร่วมกิจกรรมทางสังคมกับชุมชน (Communities Volunteering)
- 6.) การลงทุนหรือการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของบริษัท (Social Responsible Business Practices) เช่นการใช้วัสดุรีไซเคิล หรือการใช้บรรจุภัณฑ์ เพื่อแสดงออกถึงการทำธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งองค์กรสามารถนำไปปฏิบัติได้ตั้งแต่รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือแม้แต่การผสมผสานทุกรูปแบบในเวลาเดียวกันก็ได้เช่นกัน

องค์กรเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งสหประชาชาติ (UNIDO) (2553) (อ้างถึงใน มินทร์ฐิตา จิราธรรมวัฒน์ 2553, หน้า 18) ได้ให้ความหมายความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจต่อ

สังคม (CSR) เป็นแนวคิดการจัดการที่มุ่งให้วิสาหกิจผสมผสานการดำเนินธุรกิจกับความห่วงใยด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ร่วมกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย

ดังนั้น กล่าวได้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคม Corporate Social Responsibility: (CSR) คือ การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ทั้งทางด้านสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม ขององค์กรที่จัดทำขึ้น เพื่อมุ่งหวังที่จะสร้างประโยชน์ทั้งในทางตรงหรือทางอ้อมให้แก่สังคม เพื่อให้องค์กรและชุมชนมีการพัฒนาเติบโต ร่วมกันอย่างยั่งยืน อันเป็นการสร้างรากฐานที่มั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน ต่อไป

2.2.3 ความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม เริ่มต้นขึ้นจากการเกิดผลกระทบในแง่ลบจากการพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของสิ่งแวดล้อม ทั่วโลกเริ่มเป็นห่วงสภาวะสิ่งแวดล้อมที่ย่ำแย่ ประกอบกับการเรียกร้องของกลุ่มองค์กรที่เคลื่อนไหวปกป้องสิ่งแวดล้อม จึงเริ่มมีการพูดถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนและเริ่มมีการนำวาระเรื่องสิ่งแวดล้อมเข้าไปบรรจุในการประชุมของกลุ่มองค์กรธุรกิจ รวมไปถึงองค์กรระดับโลกต่าง ๆ มากขึ้น เช่น การประชุมระดับโลกว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา (World Commission on Environment and Development) ในปี 1987 ที่กล่าวถึงเรื่องการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development : SD) ซึ่งเป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลใน 3 มิติ ได้แก่ มิติสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพราะการพัฒนาทุกด้านล้วนมีความเกี่ยวเนื่องกัน เป็นต้น ต่อมา ก็มีการประชุมที่พิจารณาประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมอีกหลายครั้ง อาทิ การประชุมระดับโลกที่ว่าด้วยการลดการใช้สาร CFCs อันเป็นที่มาของพิธีสารมอนทรีออล เมื่อปีค.ศ. 1987 การประชุมสิ่งแวดล้อมโลก ณ กรุงริโอ เดอ จานโร เมื่อปี ค.ศ. 1996 การประชุมสร้างมาตรฐานสากลในการจัดการสิ่งแวดล้อม ภายใต้อนุกรม ISO 14001 เมื่อปี ค.ศ. 1996 และการประชุมสุดยอดผู้นำเกี่ยวกับสถานะในชั้นบรรยากาศโลก ณ กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่นเมื่อปีค.ศ. 1997 ที่เป็นที่มาของพิธีสารเกียวโต เป็นต้น ในระดับเวทีขององค์กรสหประชาชาติ มีการกล่าวถึงเรื่องความรับผิดชอบต่อองค์กรมากขึ้นเรื่อยๆ และในปีค.ศ.1999 (2542) ก็เป็นปีที่ทำให้ แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม ได้รับความสนใจมากยิ่งขึ้น จากการประชุม World Economic Forum ประจำปีนั้น นายโคฟี อันนัน (Kofi Annan) เลขาธิการองค์การสหประชาชาติ ได้เรียกร้องให้องค์กรธุรกิจในทุกประเทศ แสดงความเป็นพลเมืองดีด้วยมีสำนึกรับผิดชอบต่อมากขึ้น โดยพร้อมกันนี้ได้เสนอข้อบัญญัติ 9 ประการ ที่เรียกว่า “The UN Global compact” ซึ่งแบ่งเป็น 3 หมวดหลัก คือ หมวดสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน และสิ่งแวดล้อม และต่อมาได้เพิ่มข้อบัญญัติเรื่องการต่อต้านการคอร์รัปชันไว้อีกด้วย ในระยะต่อมา ได้มีการนำประเด็นสังคมมาพิจารณาควบคู่กับสิ่งแวดล้อม ดัง

จะเห็นได้จาก Global Compact ขององค์การสหประชาชาติ เป็นแนวทางในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องพื้นฐาน ได้แก่ สิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน

ในปีค.ศ. 2000 องค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD) ได้มีการออกแบบแนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับบริษัทข้ามชาติ และในปีค.ศ. 2002 องค์การมาตรฐานระหว่างประเทศ (International Organization for standardization) ได้ดำเนินการพัฒนามาตรฐานเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ซึ่งคาดว่าจะประกาศใช้ในปี ค.ศ. 2010 จะเห็นได้ว่าแนวความคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรต่อสังคม ได้รับการตอบรับจากหลายฝ่ายมีความพยายามวางมาตรการต่าง ๆ มากมายเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง จนกระทั่งมีการวางมาตรฐานสำหรับองค์กรในการดำเนินการอย่างรับผิดชอบต่อสังคมออกมาเป็น ISO 26000 ในปีค.ศ. 2010 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรต่างๆเริ่มเห็นความสำคัญของการนำเอาแนวความคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม มาปฏิบัติในองค์กรของตนมากขึ้น อย่างไรก็ตาม มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ISO/CD 26000 นี้ แตกต่างออกไปจากมาตรฐานอื่น เนื่องจากเป็นเพียงแนวทางการปฏิบัติอย่างกว้าง ๆ เท่านั้น ที่องค์กรอาจพิจารณานำไปปฏิบัติ ในการดำเนินงานเพื่อเพิ่มเติมและดำเนินการกิจการของตน ด้วยความสมัครใจ ไม่ได้มีการบังคับแต่อย่างใด

สำหรับประเทศไทย กระแสสังคมเริ่มคาดหวังให้องค์กรต่างๆ ดำเนินธุรกิจที่มีความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมมากขึ้น มีการให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาล (Good Governance) และการช่วยเหลือสังคม (Social Contribution) มากขึ้น ดังนั้น ภาคส่วนต่าง ๆ จึงปรับการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกระแสความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ในหลากหลายรูปแบบ ในส่วนของภาคธุรกิจ หลายองค์กรได้นำประเด็นเรื่องสิ่งแวดล้อมและสังคมมาบูรณาการกับการดำเนินธุรกิจหลัก ซึ่งได้สร้างความแตกต่างเชิงบวกให้กับธุรกิจ ทั้งการเพิ่มยอดขาย ความผูกพันกับลูกค้า ความแข็งแกร่งของตราสินค้า รวมไปถึงภาพลักษณ์ขององค์กรและความเชื่อใจของลูกค้า ทางด้านภาครัฐ ก็รับแนวคิดนี้มาปรับใช้แม้ว่าการดูแลบริหารและพัฒนาประเทศจะเป็นหน้าที่หลักของภาครัฐอยู่แล้วก็ตาม กระแสแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมก็ส่งผลให้ แนวคิดเรื่อง ธรรมาภิบาล (Good Governance) กลับมาได้รับความสนใจมากขึ้นอีกครั้ง ตัวอย่างการนำแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม มาปฏิบัติในหน่วยงานภาครัฐนั้น อาทิเช่น กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้ดำเนินการส่งเสริมให้ภาคอุตสาหกรรมดำเนินงานตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อความเติบโตและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ภายใต้โครงการส่งเสริมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงงานอุตสาหกรรมต่อสังคม

(Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works : CSR-OIW) ที่มุ่งเน้นความปลอดภัย สุขอนามัยและการส่งเสริมและปกป้องธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงาน และคุ้มครองแรงงานในด้านองค์กรพัฒนาเอกชนมีหลายกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดจิตสำนึกและกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น เครือข่ายธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Social Venture Network Asia Thailand : SVN Asia) ซึ่งเป็นการรวมตัวของนักธุรกิจ นักวิชาการ และบุคคลที่มีความตระหนักในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรภาคเอกชน ภาครัฐ และองค์กรสาธารณประโยชน์ บนหลักของความสมดุล 3 ประการ หรือหลัก 3 P คือ People (หมายถึงสังคมภายนอกและภายใน) Planet (สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร) และ Profit (กำไรจากการประกอบการ) เป็นต้น (อ้างอิงบทความแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กับการสร้างพื้นที่ทางสังคมและสำนึกพลเมือง: สถาบันพระปกเกล้า)

2.2.3 องค์กรประกอบความรับผิดชอบต่อสังคม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539, หน้า 57-61) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรประกอบด้วย องค์กรประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ (Economic Responsibility) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมนอกเหนือจากการแสวงหากำไร
2. ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย (Legal Responsibility) เป็นกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อกำหนดทั้งหมด
3. ความรับผิดชอบต่อด้านจรรยาบรรณ (Ethical Responsibility) เป็นภาระความรับผิดชอบต่อองค์กรเกี่ยวกับหลักศีลธรรมและค่านิยม ซึ่งควบคุมการทำงานและการตัดสินใจขององค์กร
4. ความรับผิดชอบต่อในการใช้ดุลยพินิจ (Discretionary Responsibility) ความรับผิดชอบต่อด้านนี้ขึ้นอยู่กับวิจารณญาณ และทางเลือกส่วนตัว โดยคิดว่าบริษัทควรมีซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับกฎหมาย

จินตนา บุญบงการ (2544, หน้า 34 – 36) ได้เสนอระดับความรับผิดชอบต่อสังคมออกเป็น 4 ระดับ คือ

1. ความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ (Economic Responsibility) เพื่อผลิตสินค้าและบริการตามที่ประชาชนต้องการ และนำมาขายเพื่อให้เกิดกำไรแก่เจ้าของกิจการ (ในกรณีที่เป็นองค์กรเพื่อแสวงหากำไร) นับได้ว่าเป็นความรับผิดชอบต่อหลักและความรับผิดชอบต่อดั้งเดิมของ

การดำเนินการจนอาจกล่าวได้ว่า นอกจากความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจแล้ว ผู้บริหารในอดีตบางคนไม่เคยคำนึงถึงความรับผิดชอบในด้านอื่นเลย

2. ความรับผิดชอบทางกฎหมาย (Legal Responsibility) เพื่อดำเนินกิจการไปตามครรลองของกฎหมายและกฎข้อบังคับต่าง ๆ อย่างไรก็ตามกฎหมายของกฎข้อบังคับไม่สามารถจะครอบคลุมการกระทำทุกอย่างที่องค์กรกระทำได้ การกระทำบางอย่างไม่ผิดกฎหมายแต่องค์กรควรจะกระทำหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของผู้บริหารองค์กรนั้น ๆ

3. ความรับผิดชอบทางจริยธรรม (Ethical Responsibility) การกระทำบางอย่างไม่ใช่สิ่งที่กฎหมายบังคับ แต่ถ้าองค์กรไม่ทำก็ไม่ผิดกฎหมาย แต่องค์กรเลือกกระทำเพราะเห็นว่าเป็นความรับผิดชอบทางจริยธรรม เช่น การให้สวัสดิการด้านเสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เงินกู้ยืมอาหารกลางวันรถรับส่งพนักงาน การจ้ดนำเที่ยว เป็นต้น

4. ความรับผิดชอบในการใช้ดุลยพินิจ (Discretionary Responsibility) ความรับผิดชอบในระดับนี้เป็นความสมัครใจของผู้บริหารองค์กรโดยตรง และขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจเลือกกระทำของผู้บริหารแต่ละคน ความรับผิดชอบนี้ไม่ได้บังคับไว้เป็นกฎหมาย หรือเป็นสิ่งที่พนักงานคิดว่าควรได้รับตามหลักจริยธรรม เช่น ผู้บริหารไม่สนับสนุนให้พนักงานทำงานล่วงเวลาแต่กลับจ้างพนักงานเพิ่ม เพิ่มเครื่องจักร เพิ่มเงินเดือน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารพินิจพิเคราะห์อย่างสุขุมแล้วว่าการทำงานล่วงเวลาทำให้สุขภาพของพนักงานเสื่อมโทรม และเป็นการบั่นทอนคุณภาพชีวิต

2.3 การขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

2.3.1 ความเป็นมา

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ธ.ก.ส. พ.ศ. 2509 มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจหลักในการเป็นสถาบันการเงินเพื่อพัฒนาชนบทแห่งแรกของประเทศไทย ที่มีบทบาทและภารกิจหลักในการสนับสนุนเงินทุนให้ความช่วยเหลือทางการเงินและสนับสนุนการพัฒนาแก่กลุ่มเป้าหมายในชนบทไทย ทั้งเกษตรกร ผู้ประกอบการ กลุ่มบุคคล องค์กรชุมชนและสหกรณ์ทุกประเภท ที่เป็นองค์ประกอบในระบบเศรษฐกิจฐานรากของประเทศ เพื่อให้เกษตรกรไทยหลุดพ้นจากความยากจนและการถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้ายาทุนทั้งหลาย พร้อมทั้งยกระดับฐานะความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของ

เกษตรกรให้ดีขึ้น นอกจากนี้ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ยังเป็นกลไกสำคัญที่ได้รับมอบหมายภารกิจจากรัฐบาล เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของ เกษตรกรอันเนื่องมาจากภาระหนี้สินและราคาผลิตผลตกต่ำ เพื่อให้เกษตรกรมีรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น โครงการรับจำนำผลิตผลการเกษตร โครงการบัตรสินเชื่อเกษตรกร โครงการฟื้นฟูและพักหนี้เกษตรกรรายย่อย และผู้มีรายได้น้อย โครงการแก้ปัญหาหนี้สินผ่านคณะกรรมการบริหารสินเชื่อเกษตรกรแห่งชาติ (กบส.) นอกจากนี้ ในปี 2555 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรยังให้ความช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยและฟื้นฟูอาชีพ มาตรการเร่งด่วนฉุกเฉิน รวมทั้งยังมีมาตรการให้ความช่วยเหลือด้านสินเชื่อ การฟื้นฟู และมาตรการระยะยาวในการบริหารจัดการน้ำ เป็นต้น

การดำเนินงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เกิดจากการวางรากฐานการดำเนินงานของ อาจารย์จำเนียร สาระนาค ผู้จัดการคนแรกของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรผู้ได้ที่ปลูกฝังอุดมการณ์และวัฒนธรรมขององค์กรให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรม จริยธรรม ความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละอุทิศตนด้วยความพากเพียรเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และซื่อสัตย์สุจริตไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ ดังข้อคิดในการปฏิบัติงานตอนหนึ่งซึ่งต่อมาได้กลายเป็นหลักปรัชญาในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรที่ยึดถือกันมาจนถึงปัจจุบัน

2.3.2 นโยบายการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในบทบาทธนาคารพัฒนาชนบท โดยส่วนใหญ่ล้วนแต่เป็นความรับผิดชอบต่อสังคม ที่อยู่ในกระบวนการดำเนินงานหลัก (Corporate Social Responsibility in Process) ซึ่งเป็นไปตามหลักการ กำกับดูแลกิจการที่ดี ใดๆ ก็ดี เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวบังเกิดผลเป็นความยั่งยืนแห่งอนาคตธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เป็นองค์กรหนึ่ง ที่ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการดำเนินกิจการอย่างต่อเนื่องจริงจังตลอดมา โดยมุ่งสะท้อน ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามหลักการมาตรฐานสากลภายใต้การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการธนาคาร ผู้บริหาร พนักงาน และลูกค้า เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมั่นคง

2.3.3 หลักการการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมุ่งบริหารจัดการองค์กรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล มั่นคง และยั่งยืน โดยธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์

การเกษตรยึดแนวปฏิบัติ ตามหลักมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ขององค์การระหว่างประเทศ (International Organization for Standardization: ISO) ตามหัวข้อหลัก (Core Subjects) รวม 7 ประการ ได้แก่

1.) การกำกับ ดูแล กิจการที่ดี (Organizational Governance) ธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรดำเนินการตามหลักการกำกับ ดูแลกิจการที่ดีและหลักจรรยาบรรณทางธุรกิจ คณะกรรมการธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ผู้บริหารและพนักงาน ยึดมั่นในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบต่อ ผลการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักจรรยาบรรณของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน มีความสำนึกในหน้าที่ด้วยการพัฒนาขีดความสามารถอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนเพื่อบริการลูกค้าให้ได้รับ ความพึงพอใจสูงสุด โดยดำเนินงานภายใต้ระบบงานสำคัญที่พอเพียง โปร่งใส ถูกต้อง ตรวจสอบได้ และมีการเปิดเผย ข้อมูลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบหลายช่องทาง เช่น รายงานกิจการประจำปี เว็บไซต์ ธ.ก.ส. ดิจิทัล ธ.ก.ส. ผ่านวิทยุท้องถิ่น เป็นต้น รวมทั้ง คณะกรรมการธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และผู้บริหารมีการแสดงบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินตามที่กฎหมายกำหนด พนักงาน มีการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest: COI) เป็นประจำทุกปี

2.) การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรปฏิบัติต่อลูกค้าทุกกลุ่ม ทุกเชื้อชาติศาสนา ทั้งหญิงชายทุกวัยโดยเท่าเทียมมิได้มีการเลือกปฏิบัติ ทั้งบริการทางการเงินของธนาการ การเปิดเผย ข้อมูลข่าวสาร การตรวจสอบข้อมูลตามข้อกำหนดหรือข้อกำหนดต่าง ๆ กรณีลูกค้า เป็นผู้พิการหรือผู้สูงอายุที่เดินไม่สะดวก ธ.ก.ส. จัดบริการดูแลเป็นพิเศษ เช่น มีพนักงานช่วยจัดบริการรถเข็นนั่งและปรับให้มีทางพิเศษสำหรับผู้พิการใน สำนักงานธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาแบบใหม่ เป็นต้น สำหรับพนักงานจะได้รับการดูแลตาม สิทธิขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งสิทธิและหน้าที่การเป็นพลเมือง สิทธิ และหน้าที่การเป็นพนักงาน ธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยครอบคลุมไปถึง บริษัทในเครือ ผู้ร่วมทุน และลูกค้า รวมถึงการให้สิทธิแก่ชุมชนผู้ได้รับผลกระทบ จากการดำเนินธุรกิจมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

3.) การปฏิบัติด้านแรงงาน (Labour Practices) ธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน จึงมีการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานโดยการก่อสร้างปรับปรุงสำนักงานสาขาและหน่วยอำเภอทั่วประเทศตามโครงการ ปรับภาพลักษณ์องค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งก่อสร้างสำนักงานใหญ่แห่งใหม่จัดหาอุปกรณ์ให้พนักงานอย่างเพียงพอ ตามมาตรฐานทรัพย์สินและคำนึงถึงความปลอดภัยในการ

ปฏิบัติงาน เช่น กล้องโทรทัศน์วงจรปิด รถยนต์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องนับธนบัตร เครื่องตรวจจับระเบิดในพื้นที่เสี่ยงภัย เป็นต้น รวมถึงธนาคารได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังจัดระบบสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมตามค่างานเทียบเคียงกับตลาด มีการปรับโครงสร้างเงินเดือนเป็นระยะให้สอดคล้องกับสภาพความจำเป็นเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพตามหลักความสามารถ ส่งเสริมบทบาทหญิงชาย (Gender) เกื้อกูลการทำงานร่วมกัน และเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานผ่านกระบวนการแรงงานสัมพันธ์

4.) การดูแลสิ่งแวดล้อม (The Environment) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรกำหนดนโยบายผลิตภัณฑ์สินเชื่อที่ชัดเจนว่า ผลิตภัณฑ์สินเชื่อต้องไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งต้องเน้น การช่วยลดปัญหาภาวะโลกร้อนและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ เช่น สินเชื่อ การผลิตอาหารปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ สินเชื่อ ปลูกป่าเศรษฐกิจ สินเชื่อพลังงานชีวมวล สินเชื่อเพื่อปลูกพืชพลังงานทดแทน โครงการปลูก ป่าเฉลิมพระเกียรติ โครงการธนาคารต้นไม้ โครงการปลูกป่าชายเลน เป็นต้น นอกจากนี้ สำนักงานใหญ่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรแห่งใหม่ได้เน้นรูปแบบอาคาร ประหยัดพลังงาน ปรับภูมิทัศน์เป็นพื้นที่สีเขียวด้วยต้นไม้ประจำจังหวัดทุก จังหวัด และพันธุ์ไม้พื้นเมืองประจำท้องถิ่น รวมถึงการนำน้ำทิ้งที่ผ่านการบำบัดกลับมาใช้รดสนามหญ้าและต้นไม้เพื่อความประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.) การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม (Fair Operating Practices) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเป็นธนาคารพัฒนาชนบทมุ่งเน้นสร้างโอกาสการเข้าถึงแหล่งทุนของเกษตรกร โดยมีได้มุ่งหวัง แสวงหากำไรสูงสุด อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ของ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจึงเป็นอัตราที่เป็นธรรม และยังให้ความสำคัญกับการลดภาระ ค่าใช้จ่ายเดินทางของเกษตรกร จึงขยายเครือข่ายสาขาหรือจุดบริการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทห่างไกลทุรกันดาร สำหรับอัตราดอกเบี้ยเงินฝากเป็นอัตราที่เทียบเคียงตลาดโดยทั่วไป นอกจากนี้ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เน้นความโปร่งใสเป็นธรรมกับทุกฝ่ายโดยเป็นไปตามข้อกำหนด และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

6.) ความใส่ใจต่อผู้บริโภค (Consumer Issues) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเป็นสถาบันการเงินจึงกำหนดเป็นจรรยาบรรณทางธุรกิจและจรรยาบรรณของพนักงานที่ต้องรักษาความลับข้อมูลของลูกค้าให้คุณค่าความสำคัญลูกค้า โดยจัดให้มีระบบการรับข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ และมีส่วนงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน นอกจากนี้ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจัดให้มีพนักงานพัฒนาธุรกิจดูแลเกษตรกรลูกค้า ประจำเขตพื้นที่รวมทั้งจัดให้มี

อาสาสมัครที่ปรึกษาทางการเงินภาคครัวเรือนซึ่งเป็นเกษตรกรจิตอาสาเป็นที่ยอมรับของชุมชน ช่วยทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้คำแนะนำในระดับหมู่บ้านอีกด้วย

7.) การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Involvement and Development) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาอย่างต่อเนื่องจริงจัง โดยยึดเกษตรกรและชุมชนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาตามสภาพภูมิสังคมและภูมิประเทศ ภายใต้โครงการชุมชนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีใหม่ขั้น และโครงการ ศูนย์เรียนรู้เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรซึ่งยังคงขยายผลอย่างต่อเนื่องต่อไป รวมทั้ง การสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษา วัฒนธรรม และกีฬา



ภาพที่ 2.2 แนวปฏิบัติ ตามหลักมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ที่มาของภาพ : แผนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม 2556

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ลักษณะการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังต่อไปนี้

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

นฤมล หาญเชิงชัย (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ธนาคารในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงลักษณะกิจกรรม ลักษณะวิธีการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงาน เหตุผลที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วม ในกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า เพศของพนักงานไม่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรม แต่อายุ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อการเข้าร่วม ในลักษณะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ โดยสรุปลักษณะกิจกรรมต่างๆ ที่พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม มักเป็นกิจกรรมรูปแบบระยะสั้นๆ ไม่ใช่เวลายาวนานนัก และเป็นลักษณะการบริจาคสิ่งของหรือเงินมากกว่า เนื่องจากภาระหน้าที่การทำงานที่หนัก

พัชรี นวัตกรรมชัยกุล (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัท เทลคอมเอเชียคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบกิจกรรมที่พนักงานเข้าร่วม ปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อแนวทางการมีส่วนร่วม จากการศึกษาพบว่าพนักงานในบริษัทได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม อันได้แก่ โครงการบริจาคเงินหรือสิ่งของช่วยเหลือแก่สถานสงเคราะห์มากที่สุด รองลงมาได้แก่ โครงการบริจาคเงินหรือสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบภัย ปัจจัยที่เข้าร่วมกิจกรรมของพนักงานส่วนใหญ่เข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม เพราะต้องการให้สังคมดีขึ้น และอุปสรรคในที่ชัดเจนต่อกิจกรรม ด้านกลวิธีผู้บริหารควรเข้าร่วมกิจกรรมกับพนักงาน ด้านการประชาสัมพันธ์เข้าร่วมกิจกรรม เพราะพนักงานไม่เห็นประโยชน์ของการทำกิจกรรมและไม่เห็นความสำคัญของการทำกิจกรรม

ชัยวรรณ สมศรีรัตน์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน เชื้อนภูมิพลในการจัดการสิ่งแวดล้อมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะและระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานเชื้อนภูมิพลในการจัดการสิ่งแวดล้อมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเข้าร่วมจัดการสิ่งแวดล้อมและเพื่อศึกษาทัศนคติต่อการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานเชื้อนภูมิพลในการจัดการสิ่งแวดล้อม

ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการร่วมคิดและวางแผนพนักงานมีส่วนร่วมได้เสนอความคิดเห็นในการเพิ่มอัตราการรีไซเคิลมากที่สุด การร่วมดำเนินกิจกรรมพนักงานมีส่วนร่วมทั้งขยะตามประเภทมากที่สุด การร่วมแบ่งปันผลประโยชน์พนักงานมีส่วนร่วมเปิดน้ำใช้ที่จำเป็นมากที่สุดและการร่วมประเมินและติดตามผล พนักงานมีส่วนร่วมอ่านบอร์ดสิ่งแวดล้อมเป็นประจำมากที่สุด

ปรีดา เจษฎารางกุล (2550) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชน ดังนั้นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชนจึงมีส่วนสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นนั้นๆ นอกจากนั้นการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมอย่างสูงสุด หมายถึง การเปิดโอกาสในด้านการร่วมลงทุนและการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุต่างๆ จนกระทั่งการควบคุมและติดตามประเมินผลการดำเนินกิจกรรมจะมีส่วนช่วยสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น

วิริวงค์ ศิริวงษ์ ณ อยุธยา (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กรธุรกิจไทย กรณีศึกษา บริษัท โตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กรธุรกิจ ผลการศึกษาพบว่าองค์กรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและปรัชญาขององค์กร และกระจายไปยังพนักงานระดับให้มีส่วนร่วมและมีความตระหนัก โดยปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันคือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร ลักษณะกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมมี 3 รูปแบบคือ Corporate-driven CSR, Social-Driven CSR และทั้ง 2 แบบรวมกัน และองค์กรประกอบกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการเลือกประเด็นความต้องการของสังคมมาทำเป็นโครงการ มีตัวชี้วัดและเป้าหมายแผนการดำเนินงานและวิธีการประเมินผล ซึ่งประเมินผลทั้งก่อนทำ ระหว่างทำ และหลังทำ

สมศักดิ์ เวียงอินทร์ (2551) ศึกษาเรื่องผลกระทบของความรับผิดชอบต่อสังคม และภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อผลการดำเนินงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีวัตถุประสงค์ (1.) เพื่อศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (2.) เพื่อศึกษาภาพลักษณ์ขององค์กรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

(3.) เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (4.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมและภาพลักษณ์ขององค์กรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ผลการวิจัย พบว่า ผู้จัดการสาขาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ด้านความรับผิดชอบต่อในด้านกฎหมาย และด้านความรับผิดชอบต่อในด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความรับผิดชอบต่อในด้านเศรษฐศาสตร์ และด้านความรับผิดชอบต่อในด้านมนุษยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุดผู้จัดการสาขาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีภาพลักษณ์ขององค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

กรณิภา อังคทาภิมณฑ์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ (1.) เพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) (2.) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) (3.) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูง ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

ไพรัช ตันอุต (2552) การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้นำและประชาชนในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งเมือง นำอยู่ : กรณีศึกษา เทศบาลเมืองเมืองแกนพัฒนา อำเภอมะเข่ง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แนวคิด ประสบการณ์ ทางการเมือง การปกครอง การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนและประชาชนในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งเมืองนำอยู่ และปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำชุมชนและประชาชนมีแนวคิดในการพัฒนาชุมชนเน้นบทบาทหน้าที่ของทุกคนในชุมชนต้องช่วยกันตั้งแต่เริ่มเข้าร่วมโครงการ การดำเนินงาน การประเมินผล รวมไปถึงการแสดงความคิดเห็นผ่านเวทีประชาคม การทำแผนชุมชน และการรวมกลุ่มเพื่ออำนาจการต่อรองในขอบเขตของการตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาของชุมชน โดยได้รับประสบการณ์การพัฒนาจากบุคคลภายในและภายนอกชุมชน รูปแบบของการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนจะแสดงออกในลักษณะการตัดสินใจการควบคุมกำกับดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน ส่วนประชาชนแสดงออกในลักษณะของการปฏิบัติตามแผน ภายใต้การตัดสินใจด้วยตนเอง ประชาชน

ได้รับผลประโยชน์คือ ปัญหาของชุมชนได้รับการแก้ไข ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำแผนชุมชนมากขึ้นจึงได้รับงบประมาณชุมชนมาก

วิไลลักษณ์ สุวจิตตานนท์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์: กรณีศึกษาประชาชนในเขตเทศบาลนครนครศรีอยุธยาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตเทศบาลนครนครศรีอยุธยาและศึกษาถึงปัญหาความต้องการและข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ผลการศึกษา พบว่าประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ระดับสูงในด้านการดูแลรักษาและด้านการค้าหาสาเหตุของปัญหาและมีระดับปานกลางในเรื่องของการปฏิบัติงานด้านการวางแผนดำเนินงานและด้านการติดตามและการประเมินผลข้อเสนอแนะในการแก้ไขคือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้ประชาชนทราบอย่างกว้างขวางและทั่วถึง

กัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์ (2554) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมและปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุและตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bramer, Milington and Layton (2005) ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมให้เป็นพันธกิจขององค์กร พบว่าการสื่อสารนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมและการปฏิบัติต่อองค์กรต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กรที่มีบทบาทต่างๆ กันมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการรับรู้และความเข้าใจในการกิจองค์กรและภารกิจที่พนักงานได้รับมอบหมาย

กรีนฟีลด์ (W.M. Greenfield: 2004) ได้เสนอความสำคัญและความหมายในชื่อว่า CSR (Corporate Social Responsibility) โดยอธิบายไว้ว่า CSR เป็นคำที่นิยมกันมากในทุกวันนี้ของ

ทุกกลุ่มบริษัท ทำให้ผู้บริหารเกิดการตื่นตัวที่จะต้องทำความเข้าใจคำว่า CSR อย่างไรก็ตาม CSR อยู่ในจิตสำนึกของคนทุกคนในเรื่องจริยธรรมและความรับผิดชอบ แต่ในความเป็นจริง CSR เป็นตัวส่งเสริมการค้าได้หลายวิถีทาง โดยที่สังคมให้การยอมรับในบริษัทที่ทำ CSR นั่นคือช่วงแรกก่อนที่จะได้ตั้งคำถามเกี่ยวกับ CSR พวกเขาต้องการแน่ใจก่อนว่าประเด็นใดมีความสำคัญที่ต้องการจะทราบคำตอบ เพราะคำตอบของ CSR ได้มาจากความประสงค์ของประชาชนที่ต้องการให้ทำในสิ่งนั้นๆ การทำในสิ่งนั้นๆ ก็ต้องเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายและหรือต้องทำตามกำหนดของข้อกำหนด

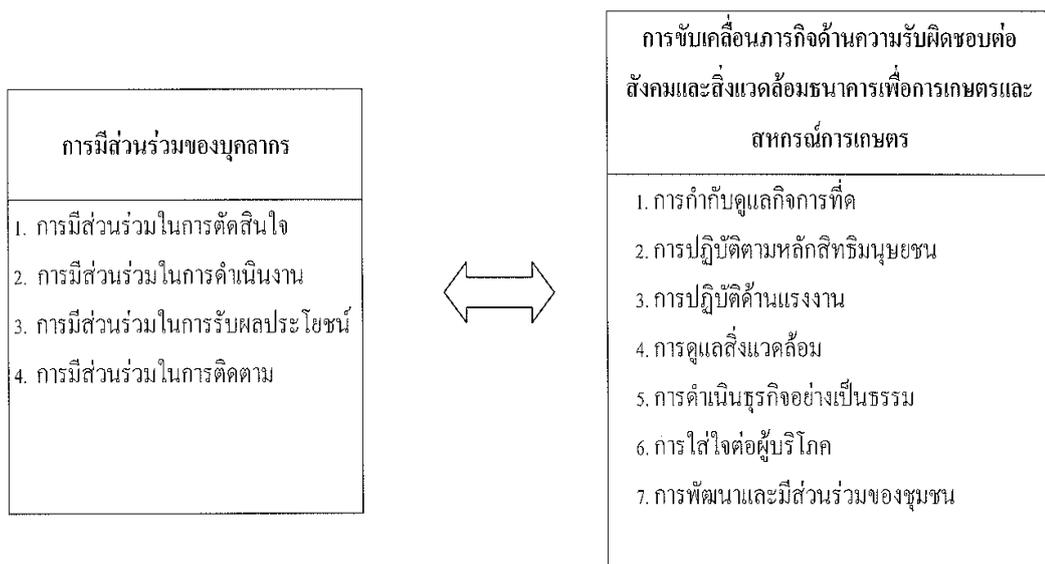
จากงานวิจัยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กรธุรกิจ มีการกำหนดนโยบายและ เป้าหมายความรับผิดชอบต่อสังคม ไว้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและปรัชญาขององค์กร และกระจายไปยังพนักงานทุกระดับให้มีส่วนร่วม โดยการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ นั้นได้เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุต่างๆ จนกระทั่งการควบคุมและติดตามประเมินผลการดำเนินกิจกรรม แต่พบว่าตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

2.5 การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมนั้น ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถผลักดันให้องค์กรก้าวไปถึงจุดมุ่งหมายในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และจากการศึกษาองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม พบว่า องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมีหลากหลาย ดังนั้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรจึงมีความแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์โครงการหรือกิจกรรม ขององค์กรนั้นๆ องค์การแต่ละองค์การย่อมมีวัตถุประสงค์ รูปแบบ ของโครงการหรือกิจกรรม หรือแม้กระทั่งการบริหารที่แตกต่างกันไปด้วย การสังเคราะห์ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรครั้งนี้ จึงเลือกองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ผู้วิจัยได้ประยุกต์องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของบุคลากรใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรของ โคอเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphof , 1980) และในส่วนของการ

ขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมผู้วิจัยได้ประยุกต์นำเอาหลักมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ขององค์การระหว่างประเทศ (International Organization for Standardization: ISO) ตามหัวข้อหลัก (Core Subjects) 7 ประการของแผนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สรุปลงเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพ 2.3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อศึกษาระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรและเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อจะได้นำผลวิจัยไปเป็นแนวทางสนับสนุนให้การขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 วิธีวิจัย
- 3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การหากลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ “การมีส่วนร่วมกับการขับเคลื่อนความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร” โดยสำรวจการมีส่วนร่วมของบุคลากรในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (1.) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2.) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (3.) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (4.) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล รวมทั้งศึกษา “การมีส่วนร่วมกับการขับเคลื่อนความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์

การเกษตร” ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้ (1.) การกำกับดูแลกิจการที่ดี (2.) การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน (3.) การปฏิบัติด้านแรงงาน (4.) การดูแลสิ่งแวดล้อม (5.) การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม (6.) การใส่ใจต่อผู้บริโภค (7.) การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน

3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรรวมทั้งสิ้นจำนวน 2,059 คน (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 14 มีนาคม 2556)

3.3 การหากลุ่มตัวอย่าง

การหากลุ่มตัวอย่างพิจารณาจากกลุ่มบุคลากรทั้ง 13 สายงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 2,059 (ข้อมูลจากการสืบค้นเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2556) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จากประชากรทั้งหมดจากการคำนวณตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane 1970 (อ้างในสุริย์ กาญจนวงศ์, 2556) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณเท่ากับ 335 คน ดังผลการคำนวณต่อไปนี้

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

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา = 2,059 คน

e = ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ (โดยในการศึกษานี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

$$\begin{aligned} \text{กลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{2,059}{1 + 2,059 \times (0.05)^2} \\ &= 334.93 \end{aligned}$$

จะได้ขนาดตัวอย่างในการทำวิจัย จำนวนทั้งหมด 335 คน
 ต่อจากนั้นทำการหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละสาขางาน โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสาขางาน} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในสาขางาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

วิธีการการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการแบ่งตามสาขางาน และภายในสาขางานแต่ละสายใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (แสดงตามตารางที่ 3.1)

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (สำนักงานใหญ่)

ลำดับที่	รายชื่อสาขางาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สาขางานกำกับและตรวจสอบ	242	39
2	สาขางานบัญชีและการเงิน	161	26
3	สาขางานเทคโนโลยีสารสนเทศ	328	53
4	สาขางานวางแผน	259	42
5	สาขางานอำนวยการ	268	44
6	สาขางานบริหารนโยบายรัฐ	66	11
7	สาขางานพัฒนาลูกค้าและชนบท	145	24
8	สาขางานบริหารผลิตภัณฑ์สินเชื่อ	181	29
9	สาขางานกลยุทธ์การตลาดและเงินฝาก	238	39
10	สาขางานบริหารสาขาภาคเหนือ	40	7
11	สาขางานบริหารสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	38	6
12	สาขางานบริหารสาขาภาคกลางและตะวันออก	38	6
13	สาขางานบริหารสาขาภาคใต้และตะวันตก	55	9
	รวมทั้งสิ้น	2,059	335

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากเอกสาร ทฤษฎีและการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ โดยในแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามมีลักษณะแบบเลือกตอบและเติมคำ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยให้

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ประกอบด้วย 1) การกำกับดูแลกิจการที่ดี 2) การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน 3) การปฏิบัติด้านแรงงาน 4) การดูแลสิ่งแวดล้อม 5) การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม 6) การใส่ใจต่อผู้บริโภค และ 7) การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยให้ผู้ตอบบอกระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	การมีส่วนร่วม/การขับเคลื่อนภารกิจอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	การมีส่วนร่วม/การขับเคลื่อนภารกิจอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	การมีส่วนร่วม/การขับเคลื่อนภารกิจอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	การมีส่วนร่วม/การขับเคลื่อนภารกิจอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	การมีส่วนร่วม/การขับเคลื่อนภารกิจอยู่ในระดับน้อยที่

ในการพิจารณาการแบ่งเกณฑ์เพื่อให้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมและระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวัดระดับไว้ 5 ระดับ มีการพิจารณา ดังนี้

$$\frac{\text{ระดับคะแนนสูงสุด} - \text{ระดับคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

แล้วนำค่าพิสัยที่ได้มากำหนดเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อให้ทราบระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลค่าความหมาย
4.21-5.00 หมายถึง	การมีส่วนร่วม/การขับเคลื่อนภารกิจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20 หมายถึง	การมีส่วนร่วม/การขับเคลื่อนภารกิจอยู่ในระดับมาก
2.61-3.40 หมายถึง	การมีส่วนร่วม/การขับเคลื่อนภารกิจอยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60 หมายถึง	การมีส่วนร่วม/การขับเคลื่อนภารกิจอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80 หมายถึง	การมีส่วนร่วม/การขับเคลื่อนภารกิจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาความตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

3.5.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำเครื่องมือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและทำการปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากร จำนวน 5 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจ

ในข้อคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาก่อนนำไปหาความเที่ยงของแบบสอบถาม

3.5.2 การวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่ไม่ได้รับการเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach α -coefficient 1970) โดยถ้าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ≥ 0.7 จึงจะนำมาใช้ในการวิจัย

3.6 วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.6.1 ติดต่อขอหนังสือจากภาควิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ถึงผู้อำนวยการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เพื่อขออนุญาตจัดเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

3.6.2 แจกแบบสอบถามให้บุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เป็นเวลา 3 เดือน (มกราคม 2557 – มีนาคม พ.ศ. 2557) จนได้แบบสอบถามครบทั้งสิ้น จำนวน 335 คน

3.6.3 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการรวบรวมและทำการตรวจสอบความถูกต้องในแบบสอบถามทุกฉบับแล้ว ทำการสร้างคู่มือการลงรหัสและลงรหัสแบบสอบถามเพื่อการประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้วนำมาจัดเรียงลำดับแบบสอบถามและลงรหัสพร้อมตรวจสอบความถูกต้อง และผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติมาประมวลผล และจัดทำตารางวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อนำเสนอและสรุปผลงานวิจัย

3.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

3.7.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อใช้ในการพรรณนาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

2) สถิติทดสอบสมมติฐาน (Analysis Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation) โดยเกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงการแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมายของระดับความสัมพันธ์
0.01 – 0.20	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
0.21 – 0.40	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
0.41 – 0.60	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
0.61 – 0.80	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
0.81 – 1.00	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมกับการขับเคลื่อนความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร” ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 335 คน นำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยโดยการบรรยายประกอบตาราง

ผู้วิจัยขอเสนอเป็น 5 ส่วน ตามลำดับดังนี้

1. เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์และเสนอเป็นค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
3. การขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร 7 ด้าน ได้แก่ การกำกับดูแลกิจการที่ดี การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน การดูแลสิ่งแวดล้อม การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม การใส่ใจต่อผู้บริโภค การพัฒนาและการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยจำแนกเป็น โดยรวม รายด้านและรายชื่อ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรวมและวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นรายด้าน
5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

4.1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์และเสนอเป็นค่าความถี่และค่าร้อยละ มีดังนี้ (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล บทบาทและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม $n= 335$

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	131	41.7
หญิง	183	58.3
รวม	314	100
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	25	8.0
25-35 ปี	142	45.2
36-40 ปี	50	15.9
41-50 ปี	57	18.2
51 ปีขึ้นไป	40	12.7
รวม	314	100

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล บทบาทและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	8
ปริญญาตรี	279	88.8
ปริญญาโท	10	3.2
ปริญญาเอก	ไม่มี	-
รวม	314	100
ตำแหน่ง		
ผู้ช่วยพนักงาน	40	12.7
พนักงาน	254	80.9
ลูกจ้างสัญญาจ้าง	20	6.4
อื่นๆ	ไม่มี	-
รวม	335	100
บทบาทและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมหรือไม่		
มี	177	56.4
ไม่มี	124	43.6

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยมีข้อค้นพบ ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 เพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมา ได้แก่ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 อายุระหว่าง

36-40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

การศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 88.8 รองลงมา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และระดับปริญญาโท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงาน จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 80.9 รองลงมา ได้แก่ ผู้ช่วยพนักงาน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และลูกจ้างสัญญาจ้าง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

บทบาทและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 และไม่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6

4.2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยจำแนกเป็นภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยรวม

การมีส่วนร่วมของบุคลากร	(α)	S.D	ความหมายระดับการมีส่วนร่วม
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.70	.839	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม	3.71	.678	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.75	.734	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.05	.723	ปานกลาง
รวม	3.19	.608	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .608 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่างกัน โดยการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	(α)	S.D	ความหมายระดับการมีส่วนร่วม
1) ท่านมีส่วนร่วมคัดเลือกคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับภารกิจฯ	2.55	.871	น้อย
2) ท่านมีส่วนร่วมกำหนดการใช้ทรัพยากรในการดำเนินภารกิจ	2.71	.919	ปานกลาง
3) ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายของภารกิจฯ	2.68	.891	ปานกลาง
4) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบแผนการดำเนินงานในการดำเนินภารกิจฯ	2.74	.894	ปานกลาง
5) ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินภารกิจฯ	2.81	.910	ปานกลาง
รวม	2.70	.839	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .839 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่างกัน โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินภารกิจฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.81 รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบแผนการดำเนินงานในการดำเนินภารกิจฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 การมีส่วนร่วมกำหนดการใช้ทรัพยากรในการดำเนินภารกิจฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 และการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายของภารกิจฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมคัดเลือกคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับภารกิจฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55

ตารางที่ 4.4 แสดงระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม	(α)	S.D.	ความหมายระดับการมีส่วนร่วม
1) ท่านมีส่วนรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับโครงการต่างๆ ของภารกิจฯ	3.64	.804	มาก
2) ท่านมีส่วนร่วมออกแรงหรือสละเวลาในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร	3.70	.810	มาก
3) ท่านมีส่วนร่วมบริจาคสิ่งของ วัสดุ อุปกรณ์ ให้กับโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร	4.02	.815	มาก
4) ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกลุ่มย่อยของสายงานหรือฝ่ายงานในการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร	3.58	.870	มาก
5) ท่านมีส่วนร่วมเป็นอาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร	3.60	.791	มาก
รวม	3.71	.678	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .678 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยบุคคลากรมีส่วนร่วม บริจาคสิ่งของ วัสดุ อุปกรณ์ ให้กับโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.02 รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วมออกแรงหรือสละเวลาในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 การมีส่วนรณรงค์ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 การมีส่วนร่วมเป็นอาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการจัดกลุ่มย่อยของสายงานหรือฝ่ายงานในการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร มีค่าเฉลี่ย 3.58

ตารางที่ 4.5 แสดงระดับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	(α)	S.D.	ความหมายระดับการมีส่วนร่วม
1) ท่านสามารถนำเอาประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมฯ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และชุมชน	3.75	.734	มาก
2) ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมฯ ให้กับชุมชนและสังคม	3.75	.797	มาก
รวม	3.75	.734	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .734 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสามารถนำเอาประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมฯ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และชุมชน และการมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมฯ ให้กับชุมชนและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.75

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	(α)	S.D.	ความหมายระดับการมีส่วนร่วม
1) ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับภารกิจฯ	2.95	.771	ปานกลาง
2) ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจความต้องการของพนักงานที่จะเข้าร่วมภารกิจฯ	3.11	.845	ปานกลาง
3) ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลความคิดเห็นของพนักงานต่อภารกิจฯ	3.01	.773	ปานกลาง
4) ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามความต่อเนื่องของภารกิจฯ	2.99	.783	ปานกลาง
5) ท่านมีส่วนร่วมในการควบคุม ดูแลรักษาโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร	3.22	.830	ปานกลาง
รวม	3.05	.723	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .723 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยบุคคลากรมีส่วนร่วมในการควบคุม คุณแลร์รักษาโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.22 รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วมในการสำรวจความต้องการของพนักงานที่จะเข้าร่วมภารกิจ ฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ความคิดเห็นของพนักงานต่อภารกิจฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 การมีส่วนร่วมในการติดตามความต่อเนื่องของภารกิจฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับภารกิจฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95

4.3 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ 7 ด้าน ได้แก่ การกำกับดูแลกิจการที่ดี การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน การดูแลสิ่งแวดล้อม การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม การใส่ใจต่อผู้บริโภค และการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชนโดยจำแนกเป็นภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์โดยจำแนกเป็นโดยภาพรวม

การขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์	(α)	S.D	ความหมายระดับการมีส่วนร่วม
1. การกำกับดูแลกิจการที่ดี	4.33	.563	มากที่สุด
2. การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน	4.42	.603	มากที่สุด
3. การปฏิบัติด้านแรงงาน	4.30	.574	มากที่สุด
4. การดูแลสิ่งแวดล้อม	4.34	.604	มากที่สุด
5. การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม	4.29	.642	มากที่สุด
6. การใส่ใจต่อผู้บริโภค	4.43	.578	มากที่สุด
7.การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน	4.44	.609	มากที่สุด
รวม	4.36	.477	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .477 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.44 รองลงมาคือ การใส่ใจต่อผู้บริโภค โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 การดูแลสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 การกำกับดูแลกิจการที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 การปฏิบัติด้านแรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

ตารางที่ 4.8 แสดงการขับเคลื่อนภารกิจด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

การกำกับดูแลกิจการที่ดี	(α)	S.D.	ความหมายระดับการขับเคลื่อนภารกิจ
1) บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของธนาคาร	4.31	.584	มากที่สุด
2) บุคลากรยึดมั่นในการปฏิบัติงานภายใต้ระบบงานแบบพอเพียง	4.29	.656	มากที่สุด
3) บุคลากรมีการพัฒนาขีดความสามารถอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว	4.37	.627	มากที่สุด
4) บุคลากรบริการลูกค้าให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด โปร่งใส ถูกต้อง แลตรวจสอบได้	4.35	.673	มากที่สุด
รวม	4.33	.563	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .563 โดยบุคลากรมีการพัฒนาขีดความสามารถอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 รองลงมาได้แก่ บุคลากรบริการลูกค้าให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด โปร่งใส ถูกต้อง และตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ

ธนาคาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรยึดมั่นในการปฏิบัติงาน ภายใต้ระบบงานแบบพอเพียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

ตารางที่ 4.9 แสดงการขับเคลื่อนภารกิจด้านการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ

การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน	(<i>M</i>)	S.D.	ความหมายระดับการขับเคลื่อนภารกิจ
1) บุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อลูกค้า ทุกกลุ่มโดยเท่าเทียมกัน	4.48	.588	มากที่สุด
2) บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินการที่ส่งผลกระทบต่อส่วนรวม	4.35	.696	มากที่สุด
รวม	4.42	.603	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ด้านการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .603 โดยบุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อลูกค้าทุกกลุ่มโดยเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.48 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินการที่ส่งผลกระทบต่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการขับเคลื่อนภารกิจด้านการปฏิบัติด้านแรงงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน และรายชื่อ

การปฏิบัติด้านแรงงาน	(α)	S.D.	ความหมายระดับการขับเคลื่อนภารกิจ
1) หน่วยงานคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.34	.645	มากที่สุด
2) มีการส่งเสริมบทบาทหญิงและชายให้ถือคุณการทำงานร่วมกันและเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน	4.24	.710	มากที่สุด
3) หน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง	4.19	.735	มาก
4) หน่วยงานตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน	4.31	.584	มากที่สุด
5) หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร	4.42	.610	มากที่สุด
รวม	4.30	.574	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่าการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมวิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การปฏิบัติด้านการปฏิบัติด้านแรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .574 โดยหน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ได้แก่ หน่วยงานคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 หน่วยงานตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 มีการส่งเสริมบทบาทหญิงและชายให้ถือคุณการทำงานร่วมกันและเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สำหรับหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการการขับเคลื่อนภารกิจการดูแลสิ่งแวดล้อมโดยจำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ

การดูแลสิ่งแวดล้อม	(α)	S.D.	ความหมายระดับการขับเคลื่อนภารกิจ
1) หน่วยงานดำเนินนโยบายผลิตภัณฑ์ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อทางลบกับสิ่งแวดล้อม เช่น สินเชื่อการผลิตอาหารปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ สินเชื่อปลูกป่าเศรษฐกิจ	4.34	.715	มากที่สุด
2) หน่วยงานมีโครงการต่างๆ ที่ช่วยประหยัดพลังงาน ลดมลภาวะ มลพิษให้กับสิ่งแวดล้อม เช่น การนำน้ำทิ้งที่ผ่านการบำบัดกลับมาใช้รดสนามหญ้าและต้นไม้	4.35	.648	มากที่สุด
รวม	4.34	.604	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่าการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ด้านการดูแลสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .604 โดยหน่วยงานมีโครงการต่างๆ ที่ช่วยประหยัดพลังงาน ลดมลภาวะ มลพิษให้กับสิ่งแวดล้อม เช่น การนำน้ำทิ้งที่ผ่านการบำบัดกลับมาใช้รดสนามหญ้าและต้นไม้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.35 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานดำเนินนโยบายผลิตภัณฑ์ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อทางลบกับสิ่งแวดล้อม เช่น สินเชื่อการผลิตอาหารปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ สินเชื่อปลูกป่าเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการการขับเคลื่อนภารกิจด้านการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ

การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม	(α)	S.D.	ความหมายระดับการขับเคลื่อนภารกิจ
1) หน่วยงานเน้นการสร้างโอกาสเข้าถึงแหล่งทุนของเกษตรกร โดยมีได้มุ่งหวังแสวงหาผลกำไร	4.24	.773	มากที่สุด

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการขับเคลื่อนภารกิจด้านการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ (ต่อ)

การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม	(α)	S.D.	ความหมายระดับการขับเคลื่อนภารกิจ
2) หน่วยงานดำเนินงานโดยเน้นความโปร่งใสและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย เป็นไปตามข้อกำหนดและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง	4.33	.669	มากที่สุด
รวม	4.29	.642	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่าการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการเกษตรและสหกรณ์ด้านการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .642 โดยหน่วยงานดำเนินงานโดยเน้นความโปร่งใสและเป็นธรรมกับทุกฝ่ายเป็นไปตามข้อกำหนดและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.33 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานเน้นการสร้างโอกาสเข้าถึงแหล่งทุนของเกษตรกร โดยมีได้มุ่งหวังแสวงหาผลกำไร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการขับเคลื่อนภารกิจด้านความใส่ใจต่อผู้บริโภค โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ

ความใส่ใจต่อผู้บริโภค	(α)	S.D.	ความหมายระดับการขับเคลื่อนภารกิจ
1) หน่วยงานจัดให้มีพนักงานพัฒนาธุรกิจดูแลเกษตรกร ลูกค้าประจำพื้นที่ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางของผู้บริโภค	4.45	.663	มากที่สุด
2) หน่วยงานคำนึงถึงผู้บริโภค โดยจัดให้มีระบบการรับข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ และมีส่วนงานรับผิดชอบ อย่างชัดเจน เพื่อสิทธิของผู้บริโภค	4.41	.582	มากที่สุด
รวม	4.43	.578	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ด้านความใส่ใจต่อผู้บริโภค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .578 โดยหน่วยงานจัดให้มีพนักงานพัฒนาธุรกิจดูแลเกษตรกร ลูกค้าประจำพื้นที่ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางของผู้บริโภค มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.45 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานคำนึงถึงผู้บริโภค โดยจัดให้มีระบบการรับข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ มีส่วนงานรับผิดชอบต่ออย่างชัดเจน เพื่อสิทธิของผู้บริโภค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการขับเคลื่อนภารกิจด้านการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ

การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน	(α)	S.D.	ความหมายระดับการขับเคลื่อนภารกิจ
1) หน่วยงานเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่องจริงจัง	4.46	.640	มากที่สุด
2) หน่วยงานมีการสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษา วัฒนธรรม และกีฬาให้กับสังคมและชุมชน	4.41	.635	มากที่สุด
รวม	4.44	.609	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ด้านการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .609 โดยหน่วยงานเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อย่างต่อเนื่องจริงจัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.46 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีการสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษา วัฒนธรรม และกีฬาให้กับสังคมและชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

4.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากร กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

	การขับเคลื่อนภารกิจ		
	r	Sig.	ความสัมพันธ์
การมีส่วนร่วมของบุคลากร	.166	.00**	ระดับต่ำ

จากตารางที่ 4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ .166

ตารางที่ 4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากร กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจำแนกตามการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การขับเคลื่อนภารกิจ	การมีส่วนร่วมของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		
	r	Sig.	ลำดับที่
1. การกำกับดูแลกิจการที่ดี	.032	.571	-
2. การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน	-.069	.222	-
3. การปฏิบัติด้านแรงงาน	-.086	.127	-
4. การดูแลสิ่งแวดล้อม	.042	.463	-
5. การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม	-.035	.542	-
6. ความใส่ใจต่อผู้บริโภค	-.084	.138	-
7. การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน	-.156	.00**	1

จากตารางที่ 4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจฯ ในด้านการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน ไปในทิศทางตรงกันข้าม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ -.156

ตารางที่ 4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากร กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจำแนกตามการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

การขับเคลื่อนภารกิจฯ	การมีส่วนร่วมของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		
	r	Sig.	ลำดับที่
1. การกำกับดูแลกิจการที่ดี	.366	.00**	1
2. การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน	.291	.00**	2
3. การปฏิบัติด้านแรงงาน	.138	.01*	5
4. การดูแลสิ่งแวดล้อม	.151	.00**	4
5. การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม	.083	.140	-
6. ความใส่ใจต่อผู้บริโภค	.070	.217	-
7. การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน	.169	.00**	3

จากตารางที่ 4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจฯ ในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติ ด้านแรงงาน การดูแลสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีความสัมพันธ์กับการกำกับดูแลกิจการที่ดี การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน การดูแลสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติด้านแรงงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับก่อนข้างต่ำ คือ .366, .291 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ .169, .151 และ .138

ตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากร กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจำแนกตามการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

การขับเคลื่อนภารกิจ	การมีส่วนร่วมของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์		
	r	Sig.	ลำดับที่
1. การกำกับดูแลกิจการที่ดี	.384	.00**	1
2. การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน	.228	.00**	6
3. การปฏิบัติด้านแรงงาน	.272	.00**	5
4. การดูแลสิ่งแวดล้อม	.280	.00**	4
5. การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม	.228	.00**	6
6. ความใส่ใจต่อผู้บริโภค	.356	.00**	3
7. การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน	.360	.00**	2

จากตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจฯ ในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติ ด้านแรงงาน การดูแลสิ่งแวดล้อม การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม ความใส่ใจต่อผู้บริโภค และการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับการกำกับดูแลกิจการที่ดี การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน ความใส่ใจต่อผู้บริโภค การดูแลสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติด้านแรงงาน การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และการ

ดำเนินธุรกิจอย่าง เป็นธรรมชาติไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับก่อนข้างต่ำ คือ .384, .360, .356, .280, .272 และ .228 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากร กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจำแนกตามการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

การขับเคลื่อนภารกิจ	การมีส่วนร่วมของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		
	r	Sig.	ลำดับที่
1. การกำกับดูแลกิจการที่ดี	.232	.00**	1
2. การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน	.101	.073	-
3. การปฏิบัติด้านแรงงาน	.048	.395	-
4. การดูแลสิ่งแวดล้อม	.172	.00**	2
5. การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม	.066	.245	-
6. ความใส่ใจต่อผู้บริโภค	.062	.274	-
7. การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน	.043	.444	-

จากตารางที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจฯ ในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการดูแลสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการดูแลสิ่งแวดล้อมไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับก่อนข้างต่ำ คือ .232 291 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ .172

ตารางที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากร กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

การขับเคลื่อนภารกิจฯ	การมีส่วนร่วมของบุคลากร			
	การตัดสินใจ	การดำเนินงาน	การรับผลประโยชน์	การประเมินผล
1. การกำกับดูแลกิจการที่ดี	-	✓	✓	✓
2. การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน	-	✓	✓	-
3. การปฏิบัติด้านแรงงาน	-	✓	✓	-
4. การดูแลสิ่งแวดล้อม	-	✓	✓	✓
5. การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม	-	-	✓	-
6. ความใส่ใจต่อผู้บริโภค	-	-	✓	-
7. การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน	✓	✓	✓	-

จากตารางที่ 4.20 การมีส่วนร่วมของบุคลากร ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ประกอบด้วย 1) การกำกับดูแลกิจการที่ดี 2) การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน 3) การปฏิบัติด้านแรงงาน 4) การดูแลสิ่งแวดล้อม 5) การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม 6) ความใส่ใจต่อผู้บริโภค และ 7) การพัฒนาและมีส่วนร่วมของสังคม

4.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีดังนี้

การมีส่วนร่วมเป็นการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนและดำเนินการร่วม ประเมินผล ร่วมรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและบรรลุเป้าหมายและแนวทางที่วางไว้ ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพียงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการดำเนินกิจกรรม ซึ่งอาจจะเป็นเพราะบุคลากรมีความสนใจในภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคาร แต่ยังไม่ได้รับโอกาสสนับสนุนให้มีการตั้งชมรมที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมในภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมหรือการเปิด โอกาสให้มีการเลือกกรรมการของคณะทำงานจากตำแหน่งต่างๆ ให้สมดุลกันและด้วยภาระของหน้าที่ต่างๆ อาจจะยังไม่เอื้ออำนวยให้เกิดการติดตาม ประเมินผล ของภารกิจต่างๆ ดังนั้น องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนต่อการดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ในการขับเคลื่อนภารกิจอันจะกลายเป็นภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ทุกภาคส่วนขององค์กรมีส่วนร่วม ควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์สืบเนื่องต่อไป และธนาคารควรใช้เวลาและโอกาสกับบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรม โดยแต่ละครั้งควรสอบถามบุคลากรก่อนกำหนดระยะเวลาดำเนินการเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมกับกิจกรรม โครงการ และภารกิจต่างๆของธนาคาร

บทที่ 5

การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ประการ คือ เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อศึกษาระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และมีสมมติฐานการวิจัย คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

5.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากร

5.1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยตามกรอบแนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphof , 1980) 4 ประการ แสดงว่า กระบวนการการมีส่วนร่วมถือเป็นสิ่งที่สำคัญในดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลจะต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ภารกิจหรือโครงการต่างๆ ตั้งแต่ การคิด การวางแผน การตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติการ แก้ไขปัญหา และการติดตามและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับอรัญญา บำเพ็ญแพทย์ กล่าวว่า การมีส่วนร่วมที่แท้จริงและสมบูรณ์จะต้องประกอบไปด้วย การวางแผน (Planning) เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล และประการสำคัญคือ การตัดสินใจ อีกทั้งในการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการตั้งแต่ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อมูล

ระหว่างกัน และจัดตั้งกรรมการหรือสมาชิกที่มีบทบาทในการออกเสียงสนับสนุนหรือคัดค้านตัดสินใจ ในกระบวนการวางแผนและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม จะมีคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบอยู่แล้ว กรรมการส่วนใหญ่จะมาจากผู้บริหารเพราะมีสิทธิ์กำหนดเป้าหมาย กรอบแผนการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากร และการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินภารกิจ ทำให้พนักงานในตำแหน่งอื่นๆ ขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล หาญเชิงชัย (2544) เรื่อง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อการเข้าร่วม โดยสรุปลักษณะกิจกรรมต่างๆ ที่พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมมักเป็นกิจกรรมรูปแบบระยะสั้นๆ ไม่ใช่เวลายาวนัก และเป็นลักษณะบริจาคสิ่งของหรือเงินมากกว่า เนื่องจากภาระหน้าที่การงานที่หนัก ซึ่งไม่สอดคล้องกับคำกล่าวตามที่ มยุรี ดันดิยะวงษ์ (2546) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมควรเริ่มต้นของกระบวนการตั้งแต่การกำหนดปัญหาเพื่อนำไปสู่การร่วมคิดหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ร่วมวางแผนในการแก้ไขปัญหาและร่วมตัดสินใจซึ่งจะทำให้รู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งของปัญหา เกิดความเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ซึ่งจะทำให้การดำเนินกิจกรรมนั้นๆ ร่วมกันนำไปสู่ตัดสินใจ มุ่งมั่นในการที่จะประกอบกิจกรรมบริหารจัดการ รวมถึงติดตามประเมินผลเป็นการมีส่วนร่วมบนความเสมอภาคเท่าเทียมกันของทุกคนทุกระดับ

5.1.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยตามกรอบแนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphof , 1980,) ที่กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมโดยทั่วไปแล้วหมายถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการตัดสินใจเพียงอย่างเดียวยังใช้การตัดสินใจควบคู่ไปกับการดำเนินงาน (Implementation) ด้วย ซึ่งบุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสามารถนำเอาประโยชน์ที่ได้จากการเข้าโครงการหรือดำเนินกิจกรรมฯ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และชุมชน และบุคลากรก็มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม อาทิ บริจาคสิ่งของ วัสดุ อุปกรณ์ให้กับโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร มีส่วนร่วมออกแรงหรือสละเวลาในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร การมีส่วนร่วมณรงค์ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร มีส่วนร่วมในการเป็นอาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร และการมีส่วนร่วมในการจัดกลุ่มย่อยของสายงานหรือฝ่ายงานในการทำกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพรัชล ดันอุค

(2552) ที่ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้นำและประชาชนในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งเมืองน่าอยู่ : กรณีศึกษาเทศบาลเมืองแกนพัฒนา อำเภอมะเแตง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนจะแสดงออกในลักษณะการตัดสินใจการควบคุมกำกับดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน ส่วนประชาชนแสดงออกในลักษณะของการปฏิบัติตามแผน ภายใต้การตัดสินใจด้วยตนเอง ประชาชนได้รับผลประโยชน์คือ ปัญหาของชุมชนได้รับการแก้ไข ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำแผนชุมชนมากขึ้นจึงได้รับงบประมาณพัฒนาชุมชนมากขึ้น

5.1.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยตามกรอบแนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphof , 1980,) กล่าวไว้ว่ากระบวนการการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์นั้นมีสองนัย คือ เป็นทั้งการร่วมรับผลประโยชน์และร่วมรับผลสืบเนื่องในทางลบจากโครงการพัฒนา ผลประโยชน์ที่ได้รับได้แก่

- 1) ผลประโยชน์ด้านวัตถุคือ การมีรายได้และทรัพย์สินเพิ่มขึ้นและมั่นคงมากขึ้นหรือการมีสาธารณูปโภคที่เพียงพอ มีประสิทธิภาพ หรือคุณภาพดี
- 2) ผลประโยชน์ด้านสังคม ได้แก่ การได้รับการศึกษาหรือมีการรู้หนังสือมากขึ้น รวมทั้งการให้บริการสังคมอื่น ๆ มากขึ้นและมีคุณภาพดีขึ้น
- 3) ผลประโยชน์ส่วนบุคคลได้แก่ การมีความนับถือตนเองมากขึ้น มีพลังอำนาจทางการเมืองมากขึ้น และมีความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง

โดยที่บุคลากรของธนาคารธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสามารถนำเอาประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมต่างของภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และชุมชน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมฯ ให้กับชุมชนและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ อร์ญญา บำเพ็ญแพทย์ ที่กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไว้ว่า การใช้ประโยชน์ (Utilization) เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับการพึ่งพาตนเองและการควบคุมทางสังคมและการได้รับผลประโยชน์ (Obtaining Benefits) เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนท้องถิ่นในพื้นที่ฐานที่เท่ากัน ซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์ส่วนตัวสังคมหรือวัตถุก็ได้

5.1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยตามกรอบแนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphof , 1980, แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของธนาคารมีส่วนร่วมในการควบคุม ดูแลรักษาโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคาร บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการสำรวจความต้องการ ความคิดเห็นต่างๆ ของพนักงานที่จะเข้าร่วมภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามความต่อเนื่องของภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารยังไม่เต็มที่ สอดคล้องกับไพร์ตัน เดชะรินทร์ ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาว่าการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายนั้นจะต้องมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการ และกิจกรรมที่ได้ทำไว้ได้ประโยชน์ได้ตลอดไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิไลลักษณ์ สุวจิตตา ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์: กรณีศึกษาประชาชนในเขตเทศบาลนครนครศรีอยุธยาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเขตเทศบาลนครนครศรีอยุธยาและศึกษาถึงปัญหาความต้องการและข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ผลการศึกษา พบว่าประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ระดับสูงในด้านการดูแลรักษาและด้านการค้นหาสาเหตุของปัญหาและมีระดับปานกลางในเรื่องของการปฏิบัติงานด้านการวางแผนดำเนินงานและด้านการติดตามและการประเมินผลข้อเสนอแนะในการแก้ไขคือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้ประชาชนทราบอย่างกว้างขวางและทั่วถึง

5.2 การศึกษาด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมุ่งบริหารจัดการองค์การตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล มั่นคง และยั่งยืน

5.2.1. การกำกับดูแล กิจการที่ดี (Organizational Governance)

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยตามกรอบแนวคิดตามหลักมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ขององค์การระหว่างประเทศ (International Organization for Standardization: ISO) โดยการกำหนดนโยบายต่างๆ ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาขีดความสามารถอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว ในทางปฏิบัติบุคลากรมีการให้บริการลูกค้าให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด โปร่งใส ถูกต้อง และสามารถตรวจสอบได้ ถือเป็น การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของธนาคารซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิริสุดา ศิริวงศ์ ณ อยุธยา เรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กรธุรกิจของประเทศไทย กรณีศึกษา บริษัท โตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ที่พบว่าองค์กรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและปรัชญาขององค์กร และกระจายไปยังพนักงานทุกระดับให้มีส่วนร่วมและมีความตระหนักรับผิดชอบต่อสังคม

5.2.2. การขับเคลื่อนภารกิจด้านการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน (Human Rights)

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยตามกรอบแนวคิดตามหลักมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ขององค์การระหว่างประเทศ (International Organization for Standardization: ISO) โดยบุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อลูกค้าทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน ลูกค้าทุกกลุ่ม ทุกเชื้อชาติศาสนา ทั้งหญิงชายทุกวัย โดยเท่าเทียมมิได้มีการเลือกปฏิบัติ ทั้งบริการทางการเงินของธนาคาร การเปิดเผย ข้อมูลข่าวสาร การตรวจสอบข้อมูลตามข้อกำหนดหรือข้อกำหนดต่าง ๆ อีกทั้งบุคลากรยังสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินการที่ส่งผลประโยชน์ต่อส่วนร่วมได้อีกด้วย

5.2.3. การปฏิบัติด้านแรงงาน (Labour Practices)

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่สุด ปัจจัยตามกรอบแนวคิดตามหลักมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ขององค์การระหว่างประเทศ (International Organization for Standardization: ISO) โดยธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร และยังคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามมาตรฐานทรัพย์สินและคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น กล้องโทรทัศน์วงจรปิด รถยนต์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องนับธนบัตร เครื่องตรวจจับระเบิดในพื้นที่เสี่ยงภัย เป็นต้น ตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมให้

พนักงานมีความสุขในการทำงาน จึงมีการปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยการก่อสร้างปรับปรุง สำนักงานสาขาและหน่วยอำเภอทั่วประเทศตามโครงการ

5.2.4. การดูแลสิ่งแวดล้อม (The Environment)

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยตามกรอบแนวคิดตามหลักมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ขององค์การระหว่างประเทศ (International Organization for Standardization: ISO) โดยหน่วยงานมีโครงการต่างๆ ที่ช่วยประหยัดพลังงาน ลดมลภาวะ มลพิษให้กับสิ่งแวดล้อม รวมถึงการนำน้ำทิ้งที่ผ่านการบำบัดกลับมาใช้รดสนามหญ้าและต้นไม้เพื่อความประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.2.5. การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม (Fair Operating Practices)

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยตามกรอบแนวคิดตามหลักมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ขององค์การระหว่างประเทศ (International Organization for Standardization: ISO) โดยที่ภารกิจหลักของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมีส่วนในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสำคัญ คือ การสนับสนุนเงินทุนให้ความช่วยเหลือทางการเงินและสนับสนุนการพัฒนาแก่กลุ่มเป้าหมายในชนบทไทย ทั้งเกษตรกรผู้ประกอบการ กลุ่มบุคคล องค์กรชุมชน และสหกรณ์ทุกประเภท ที่เป็นองค์ประกอบในระบบเศรษฐกิจฐานรากของประเทศ เพื่อให้เกษตรกรไทยหลุดพ้นจากความยากจน และการถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้านายทุนทั้งหลาย พร้อมทั้งยกระดับฐานะความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของเกษตรกรให้ดีขึ้น นอกจากนี้แล้วยังมีภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลในการบรรเทาความเดือดร้อนของเกษตรกร เช่น ภาระหนี้สิน ราคาผลผลิตตกต่ำ โครงการรับจำนำผลิตผลการเกษตร และมาตรการเร่งด่วนฉุกเฉินอื่นๆ

5.2.6. ความใส่ใจต่อผู้บริโภค (Consumer Issues)

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยตามกรอบแนวคิดตามหลักมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ขององค์การระหว่างประเทศ (International Organization for Standardization: ISO) โดยหน่วยงานจัดให้มีพนักงานพัฒนาธุรกิจดูแลเกษตรกร ลูกค้าประจำพื้นที่รวมทั้งจัดให้มีอาสาสมัครที่ปรึกษาทางการเงินภาคครัวเรือนซึ่งเป็นเกษตรกรจิตอาสาเป็นที่ยอมรับของชุมชน ช่วยทำหน้าที่ที่เลี้ยงให้คำแนะนำในระดับหมู่บ้านอีกด้วย เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางของผู้บริโภค

5.2.7.การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Involvement and Development) จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยตามกรอบแนวคิดตามหลักมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ขององค์การระหว่างประเทศ (International Organization for Standardization: ISO) เนื่องจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรทำการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาอย่างต่อเนื่องจริงจึงตลอดมา โดยยึดเกษตรกรและชุมชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาตามสภาพภูมิสังคมและภูมิประเทศ ภายใต้โครงการชุมชนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีใหม่ และโครงการศูนย์เรียนรู้เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรยังคงขยายผลอย่างต่อเนื่องต่อไป รวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษา วัฒนธรรมและกีฬา โดยมุ่งสะท้อนความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามหลักการมาตรฐานสากลภายใต้การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการธนาคาร ผู้บริหาร พนักงาน และลูกค้า เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมั่นคง

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

จากผลการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ

5.3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในด้านการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชนไปในทิศทางตรงกันข้าม อยู่ในระดับต่ำ

5.3.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน การดูแลสิ่งแวดล้อม การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน ในระดับค่อนข้างต่ำ และระดับต่ำ

5.3.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน ความใส่ใจต่อผู้บริโภค การดูแล

สิ่งแวดล้อม การปฏิบัติด้านแรงงาน การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม ในระดับก่อนข้างต่ำ

5.3.4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในด้าน การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการดูแลสิ่งแวดล้อมไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีระดับก่อนข้างต่ำ และระดับต่ำ

อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับก่อนข้างต่ำจนถึงระดับต่ำ โดยเกิดจากระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในด้านของการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ซึ่งลักษณะการมีส่วนร่วมจะเป็นการเข้าร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งพนักงานสามารถนำเอาประโยชน์ที่ได้จากการเข้าโครงการหรือกิจกรรมฯ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และชุมชนเท่านั้น ในขณะที่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ยังมีส่วนร่วมอยู่ในระดับต่ำอยู่ทั้งที่เป็นส่วนสำคัญสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อริยะวัชร จันทรประเสริฐ พบว่าการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นต้องร่วมกันทำการศึกษาค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น การร่วมคิดและสร้างรูปแบบวิธีการพัฒนา เพื่อแก้ไขและลดปัญหาหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่วนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้นจะทำให้ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม สำหรับการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผล จะช่วยในการบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ทำไว้ให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป สอดคล้องกับ หทัยรัตน์ วิจิตพรชัย ที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการสื่อสารที่เกิดขึ้นทั้งสองทาง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันค้นหาปัญหา วางแผน ดำเนินการแก้ปัญหาและการติดตามประเมินผลการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการจัดการ การใช้ การรักษาทรัพยากร หรือปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในชุมชนและให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะของสมาชิกของสังคม เช่นเดียวกับ ฉันทชา วรรณวรางค์ ที่ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มคนได้เข้าร่วมในกระบวนการดำเนินงานต่างๆ ด้วยความสมัครใจ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดผลในทางใดทางหนึ่งที่ต้องการ ตั้งแต่เริ่มคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาลดจนความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และศึกษาระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ใช้วิธีการดำเนินวิจัยเชิงปริมาณ ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้มาดังต่อไปนี้

6.1 สรุปผลการวิจัย

6.1.1. ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดรอบแผนการดำเนินงานในการดำเนินภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และ บุคลากรมีส่วนร่วมคัดเลือกคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม อยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม บริจาคสิ่งของ วัสดุ อุปกรณ์ ให้กับโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ

บุคลากรมีส่วนร่วมออกแรงหรือสละเวลาในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร และบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกลุ่มย่อยของสายงานหรือฝ่ายงานในการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร มีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ระดับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรสามารถนำเอาประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมฯ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และชุมชน และ การมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมฯ ให้กับชุมชนและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ระดับการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการควบคุม ดูแลรักษาโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการสำรวจความต้องการของพนักงานที่จะเข้าร่วมภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและ บุคลากรมีส่วนร่วมในการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด

6.1.2 ระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

1) การกำกับดูแลกิจการที่ดี ระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า บุคลากรมีการพัฒนาขีดความสามารถอย่างสม่ำเสมอเพื่อประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีค่าเฉลี่ยการขับเคลื่อนสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรบริการลูกค้าให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด โปร่งใส ถูกต้อง และตรวจสอบได้ และบุคลากรยึดมั่นในการปฏิบัติงานภายใต้ระบบงานแบบพอเพียง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด

2) การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน ระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อลูกค้าทุกกลุ่มโดยเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยการขับเคลื่อนสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินการที่ส่งผลกระทบต่อส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด

3) การปฏิบัติด้านแรงงาน ระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านการปฏิบัติด้านแรงงาน อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยการขับเคลื่อนสูงสุด

รองลงมาคือ หน่วยงานคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด

4) การดูแลสิ่งแวดล้อม ระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านการดูแลสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า หน่วยงานมีโครงการต่างๆ ที่ช่วยประหยัดพลังงาน ลดมลภาวะ มลพิษให้กับสิ่งแวดล้อม เช่น การนำน้ำทิ้งที่ผ่านการบำบัดกลับมาใช้รดสนามหญ้าและต้นไม้ มีค่าเฉลี่ยการขับเคลื่อนสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานดำเนินนโยบายผลิตภัณฑ์ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น สินค้าอาหารปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ สินค้าปลูกป่าเศรษฐกิจ

5) การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม ระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า โดยหน่วยงานดำเนินงานโดยเน้นความโปร่งใสและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย เป็นไปตามข้อกำหนดและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยการขับเคลื่อนสูงสุด รองลงมาได้แก่ หน่วยงานเน้นการสร้างโอกาสเข้าถึงแหล่งทุนของเกษตรกร โดยมีได้มุ่งหวังแสวงหาผลกำไร

6) ความใส่ใจต่อผู้บริโภค ระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านความใส่ใจต่อผู้บริโภค อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า หน่วยงานจัดให้มีพนักงานพัฒนาธุรกิจดูแลเกษตรกร ลูกค้าประจำพื้นที่ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางของผู้บริโภค มีค่าเฉลี่ยการขับเคลื่อนสูงสุด รองลงมาได้แก่ หน่วยงานคำนึงถึงผู้บริโภค โดยจัดให้มีระบบการรับซื้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ และมีส่วนงานรับผิดชอบต่ออย่างชัดเจน เพื่อสิทธิของผู้บริโภค

7) การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน ระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า หน่วยงานเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่องจริงจัง มีค่าเฉลี่ยการขับเคลื่อนสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานมีการสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาวัฒนธรรม และกีฬาให้กับสังคม และชุมชน

6.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในด้านการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชนไปในทิศทางตรงกันข้าม อยู่ในระดับต่ำ

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน การดูแลสิ่งแวดล้อม การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน ในระดับก่อนข้างต่ำ และระดับต่ำ

3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน ความใส่ใจต่อผู้บริโภค การดูแลสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติด้านแรงงาน การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรมในระดับก่อนข้างต่ำ

4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการดูแลสิ่งแวดล้อมไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีระดับก่อนข้างต่ำและระดับต่ำ

6.2 ข้อเสนอแนะ

6.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านองค์กร

องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายการดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เปิดโอกาสให้บุคลากรของธนาคารมีส่วนร่วมอย่างสูงสุด หมายถึง การเปิดโอกาสในด้านการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุต่างๆจนกระทั่งควบคุมและติดตามประเมินผลการดำเนินกิจกรรม และร่วมบำรุงรักษาโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์สืบเนื่องต่อไป

ด้านบุคลากร

การมีส่วนร่วมจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่บุคลากรต้องให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรและปฏิบัติตามข้อกำหนด ตลอดจนยึดหลักการอย่างเคร่งครัดจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีได้ บุคลากรทุกระดับคือหัวใจขององค์กร การที่บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการต่างๆตามภารกิจของธนาคารจะทำให้ทุกคนได้ใช้ความสามารถทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะส่งผลดีแก่องค์กร

6.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ด้านองค์การ

องค์การควรใช้เวลาและโอกาสด้านบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรม โดยแต่ละครั้งควรสอบถามบุคลากรก่อนกำหนดระยะเวลาดำเนินการเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมกับกิจกรรม โครงการ และภารกิจต่างๆของธนาคาร อีกทั้งจะต้องมีการเผยแพร่บทบาทของธนาคารเกี่ยวกับภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ผ่านช่องทางสื่อสารที่มีอยู่อย่างหลากหลาย ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรของธนาคารให้มีส่วนร่วมในการเผยแพร่ภารกิจบทบาทหน้าที่ของธนาคารอีกทางหนึ่งด้วย เพื่อให้สังคมได้ตระหนักและเข้ามามีส่วนร่วมกับธนาคารในกิจกรรมดังกล่าว

ด้านบุคลากร

บุคลากรจะต้องมีการติดตามข่าวสารต่าง ๆ ของภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งให้ความร่วมมือหรือปฏิบัติตามกิจกรรม โครงการ ต่างๆ ตลอดจนยึดหลักการหรือขั้นตอนต่างๆ อย่างเคร่งครัดจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีได้ บุคลากรทุกระดับคือหัวใจขององค์การ การที่บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการต่างๆตามภารกิจของธนาคาร จะทำให้ทุกคนได้ใช้ความสามารถทำให้เกิดความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจะส่งผลดีแก่องค์การ

6.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ ที่มีบทบาทช่วยการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย
2. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
3. การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพราะการวิจัยลักษณะนี้จะได้ผลวิจัยในเชิงลึก เนื่องจากการเก็บข้อมูลหลายรูปแบบ เช่น การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสัมภาษณ์ (Interview) การสังเกต (Observation) เป็นต้น ข้อมูลที่ได้จะมีความหลากหลาย สามารถนำไปพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

<p>การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร</p> <p>THE PARTICIPATION OF STAFF OF BANK FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURAL CO- OPERATIVES IN IMPLEMENTATION OF THE MISSION ON SOCIAL AND ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY</p> <p>นภาพร สุพงษ์ 5538027 SHPP/M</p> <p>รปม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)</p> <p>คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ภัทร์ พลอยแหวน Ph.D., สมบูรณ์ ศิริสรธรศิริ Ph.D., จิตรลดา อมรวัฒนา, Ph.D.</p>
--

บทสรุปแบบสมบูรณ์

1. บทนำ (Introduction)

สังคมในปัจจุบันได้ให้ความสนใจกับแนวคิดด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility หรือ CSR) กันอย่างแพร่หลาย ซึ่งถือเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการปรับปรุงการ ปรับแนวคิดให้มุ่งไปสู่องค์การที่มีส่วนร่วมต่อความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม นอกเหนือจากการแสวงหาผลกำไรตามวัตถุประสงค์หลักขององค์การเอกชน วิสาหกิจ โดยทั่วไป นับว่าความสนใจที่เกิดขึ้นนี้ ถือว่าเป็นสิ่งที่ดี เท่ากับว่าตอนนี้สังคมได้เล็งเห็นถึงเรื่องของการดูแลรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนทุกภาคส่วน ไม่ใช่เรื่องของคนใดคนหนึ่งตามที่ ดร.พิพัฒน์ ยอดพฤติการ (2551) กล่าวว่า ในปัจจุบันเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมไม่สามารถที่จะผลักดันให้เป็นภาระของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้ ภาครัฐและเอกชนต่างมีบทบาทของตัวเองในการ ทำหน้าที่ต่อสังคม ธุรกิจที่ไม่มี ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมก็จะถูกดำเนินและกลายเป็นจำเลยของสังคม สูญเสียทั้งภาพลักษณ์และลูกค้าอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ขณะที่หน่วยงานของรัฐซึ่งมีหน้าที่หลักในการบริการสังคมส่วนรวมอยู่แล้วหากปฏิบัติงานโดยขาดความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม หรือปล่อยให้เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่ของธุรกิจฝ่ายเดียว ก็ต้องได้รับ

การดำหนิและจำเป็นต้องริบทบทวนบทบาทของตนเองเสียใหม่เช่นเดียวกัน อาจกล่าวได้ว่าแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จึงควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เป็นค่านิยมหลักของสังคม เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวทางที่จะมุ่งเน้นผลประโยชน์ระยะยาวมากกว่าระยะสั้น และมีกระบวนการที่ส่งเสริมการพัฒนาและการเติบโตอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร ไม่ใช่เป็นเพียงแค่แนวคิดในระยะสั้นที่ผ่านมาแล้วก็ผ่านไป

องค์กรโดยส่วนใหญ่จึงมักจะนำแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมาเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อปรับใช้ให้ผนวกกับการกำหนดภารกิจในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสร้างประโยชน์ให้กับสังคม โดยที่ไม่ได้หวังผลตอบแทนด้วยโครงการ กิจกรรม ต่างๆ อาทิเช่น การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพเยาวชน การพัฒนาคุณภาพชีวิตคน โครงการปลูกสร้างป่า กิจกรรม แบ่งปันรอยยิ้มแด่น้องริมทางด่วน เนื่องในโอกาสวันเด็กแห่งชาติ และอีกหลากหลายโครงการ ซึ่งผลของการลงทุนที่มีประโยชน์เหล่านี้ จะก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อสังคมและประเทศชาติ แต่ในขณะเดียวกันการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้ประสบความสำเร็จ ควรเริ่มต้นที่การปลูกฝัง “คน” ในองค์กร ซึ่งรวมทั้ง ผู้บริหารและบุคลากรในทุกกระดับ ให้มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง ผ่านกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้มีส่วนร่วม ร่วมกัน จุฬารักษ์ โสตะ (2543) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมจึงเป็นลักษณะที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารและประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้น ในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิด สติปัญญา ก็คือ การให้มีส่วนร่วม การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) ต่อภารกิจและองค์กรในที่สุด ทั้งนี้ เพื่อให้ลดช่องว่างของกระบวนการในการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และยังเป็นจุดเริ่มต้นแห่งการพัฒนาศักยภาพขององค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจนี้อย่างยั่งยืน โดยเงื่อนไขความสำเร็จของการดำเนินงานนั้นต้องเกิดจากการที่ผู้บริหารเกิดความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนภารกิจอย่างจริงจังและต่อเนื่องรวมถึงต้องมีความเข้าใจอย่างถูกต้องและเป็นผู้ริเริ่ม สนับสนุนให้บุคลากรนั้นเกิดแรงจูงใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยที่การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรยังถือเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นอุปสรรคของขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ นั่นคือการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร ซึ่งการเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจกลับถูกมองว่าเป็นการเพิ่ม

ภาระงานโดยไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่ม บุคลากรจะเข้ามามีส่วนร่วมก็ต่อเมื่อถูกบังคับหรือถูกกำหนดให้เป็นกฎเกณฑ์ในการทำงาน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการไม่ได้รับความรู้ความเข้าใจถึงการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงแล้วนั้น ก็ย่อมส่งผลมายังความสำเร็จในการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เป็นสถาบันการเงินเพื่อพัฒนาชนบทแห่งแรกของประเทศไทย ที่มีบทบาทและภารกิจหลักในการสนับสนุนเงินทุนแก่เกษตรกร สถาบันเกษตรกร และประชาชนในภาคชนบท เพื่อให้เกษตรกรไทยหลุดพ้นจากความยากจนและการถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้านายทุนทั้งหลาย พร้อมทั้งยกระดับฐานะความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของเกษตรกรให้ดีขึ้นในการดำเนินงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยภารกิจส่วนใหญ่จะแทรกเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการดำเนินงาน และในนโยบายการดำเนินงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร(CSR in Process) รวมถึงการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มุ่งส่งเสริมการดำเนินกิจการ การประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร โดยที่ผ่านมา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรได้มอบหมายให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเชิงบูรณาการ อาทิเช่น โครงการธนาคารต้นไม้ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรได้น้อมนำแนวพระราชดำริเรื่องการปลูกป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาปฏิบัติในการดำเนินงานโครงการธนาคารต้นไม้ โดยผ่านบุคลากร ตัวแทนของธนาคารและอาศัยชุมชนเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนโครงการ (CSR after Process) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจึงได้กำหนดกรอบแผนการดำเนินงานด้านสังคมขึ้น โดยมุ่งหวังสร้างความมั่นคงและยั่งยืนอย่างสมดุลให้กับเกษตรกร ชุมชน สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทุกภาคส่วนตลอดจนการดำเนินกิจการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร การดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จึงเป็นการลงทุนเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานพัฒนาอย่างยั่งยืนไม่ก่อเกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งการขับเคลื่อนภารกิจ กิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร คณะกรรมการ ผู้บริหารของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร รวมถึงเกษตรกร สมาชิกชุมชน และประชาชนทั่วไป ให้ตระหนักถึงเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่มุ่งบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นมิตรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อความยั่งยืนแห่งอนาคต (Sustainable Future) ของเกษตรกร สังคม องค์กร และประเทศชาติต่อไป

ทั้งนี้จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า การที่จะทำให้บุคลากรเล็งเห็นถึงความสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมนั้น จะต้องได้รับความร่วมมือ จากบุคลากรภายในองค์กรก่อนเป็นอันดับแรก แต่ทั้งนี้การได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาการนั้น ยังไม่เพียงพอต่อความมุ่งหวังของธนาการ และด้วยเหตุผลนี้เองจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยจะได้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร อีกทั้งแนวทางที่จะช่วยสนับสนุนให้การขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เกิดการมีส่วนร่วมสูงสุดซึ่งจะเป็นประโยชน์ในงานพัฒนาบุคลากรให้เกิดการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป

2. บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม2.) เพื่อศึกษาระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบุคลากรธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร3.) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรของธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ 7 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ การกำกับดูแลกิจการที่ดี การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน การดูแลสิ่งแวดล้อม การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม การใส่ใจต่อผู้บริโภค และการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อน

ภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรในระดับต่ำ

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objective)

3.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

3.2 เพื่อศึกษาระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

3.3 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อน ภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

4. ขอบเขตของการวิจัย (Scope Research)

4.1 ด้านเนื้อหาทางวิชาการ

1) เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรประกอบด้วย 4 ลักษณะ ดังนี้ การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และการ มีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผล

2) เป็นการศึกษาการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 7 ภารกิจ ดังนี้ การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Organizational Governance) การปฏิบัติตาม หลักสิทธิมนุษยชน (Human Rights) การปฏิบัติด้านแรงงาน (Labor Practices) การดูแลสิ่งแวดล้อม (The Environment) การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม (Fair Operating Practices) การใส่ใจต่อ ผู้บริโภค (Consumer Issues) และการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Involvement and Development)

4.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นบุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร ทั้ง 13 สาขา จำนวน 2,059 คน จากการใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง 335 คน

5. สมมติฐานการวิจัย (Research Hypotheses)

การมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

6. ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ “การมีส่วนร่วมกับการขับเคลื่อนความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร” โดยสำรวจการมีส่วนร่วมของบุคลากรในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยศึกษารวบรวมข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์สำหรับพัฒนาเป็นแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ได้ไปดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการอธิบายการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรรวมทั้งสิ้นจำนวน 2,059 คน (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีนาคม 2556) นำมากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ถึงผู้อำนวยการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เพื่อขออนุญาตจัดเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พร้อมแนบตัวอย่างแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 3 เดือนโดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล (Statistical Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for Windows สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency)

ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการพรรณนาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และสถิติทดสอบสมมติฐาน (Analysis Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยเกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์

8. ผลการวิจัย (Results)

ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัย เรื่อง “การมีส่วนร่วมกับการขับเคลื่อนความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร” ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

8.1 ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบแผนการดำเนินงานในการดำเนินการกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และ บุคลากรมีส่วนร่วมคัดเลือกคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบต่อภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม อยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม บริจาคสิ่งของ วัสดุ อุปกรณ์ ให้กับโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรมีส่วนร่วมออกแรงหรือสละเวลาในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร และบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกลุ่มย่อยของสายงานหรือฝ่ายงานในการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร มีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ระดับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรสามารถนำเอาประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ

หรือกิจกรรมฯ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และชุมชน และการมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมฯ ให้กับชุมชนและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ระดับการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการควบคุม ดูแลรักษาโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการสำรวจความต้องการของพนักงานที่จะเข้าร่วมภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและ บุคลากรมีส่วนร่วมในการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด

8.2 ระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

1. การกำกับดูแลกิจการที่ดี ระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า บุคลากรมีการพัฒนาขีดความสามารถอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีค่าเฉลี่ยการขับเคลื่อนสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรบริการลูกค้า ได้รับความพึงพอใจสูงสุด โปร่งใส ถูกต้อง และตรวจสอบได้ และบุคลากรยึดมั่นในการปฏิบัติงานภายใต้ระบบงานแบบพอเพียง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด

2. การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน ระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อลูกค้าทุกกลุ่มโดยเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยการขับเคลื่อนสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินการที่ส่งผลประโยชน์ต่อส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด

3. การปฏิบัติด้านแรงงาน ระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านการปฏิบัติด้านแรงงาน อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยการขับเคลื่อนสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร และหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด

4. การดูแลสิ่งแวดล้อม ระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านการดูแลสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า หน่วยงานมีโครงการ

ต่างๆ ที่ช่วยประหยัดพลังงาน ลดมลภาวะ มลพิษให้กับสิ่งแวดล้อม เช่น การนำน้ำทิ้งที่ผ่านการบำบัดกลับมาใช้รดสนามหญ้าและต้นไม้ มีค่าเฉลี่ยการขับเคลื่อนสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานดำเนินนโยบายผลิตภัณฑ์ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อทางลบกับสิ่งแวดล้อม เช่น สินค้าเชื้อเพลิงอาหารปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ สินค้าเชื้อเพลิงป่าเศรษฐกิจ

5. การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม ระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า โดยหน่วยงานดำเนินงาน โดยเน้นความโปร่งใสและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย เป็นไปตามข้อกำหนดและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยการขับเคลื่อนสูงสุด รองลงมาได้แก่ หน่วยงานเน้นการสร้างโอกาสเข้าถึงแหล่งทุนของเกษตรกร โดยมีได้มุ่งหวังแสวงหาผลกำไร

6. ความใส่ใจต่อผู้บริโภค ระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านความใส่ใจต่อผู้บริโภค อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า หน่วยงานจัดให้มีพนักงานพัฒนาธุรกิจดูแลเกษตรกร ลูกค้าประจำพื้นที่ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางของผู้บริโภค มีค่าเฉลี่ยการขับเคลื่อนสูงสุด รองลงมาได้แก่ หน่วยงานคำนึงถึงผู้บริโภค โดยจัดให้มีระบบการรับข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ และมีส่วนงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสิทธิของผู้บริโภค

7. การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน ระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า หน่วยงานเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อย่างต่อเนื่องจริงจัง มีค่าเฉลี่ยการขับเคลื่อนสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานมีการสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาวัฒนธรรม และกีฬาให้กับสังคม และชุมชน

8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในด้านการพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชนไปในทิศทางตรงกันข้าม อยู่ในระดับต่ำ

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน การดูแลสิ่งแวดล้อม การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน ในระดับค่อนข้างต่ำ และระดับต่ำ

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน ความใส่ใจต่อผู้บริโภค การดูแลสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติด้านแรงงาน การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรมในระดับค่อนข้างต่ำ

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการดูแลสิ่งแวดล้อมไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีระดับค่อนข้างต่ำและระดับต่ำ

9. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านองค์การ ควรมีการกำหนดนโยบายการดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เปิดโอกาสให้บุคลากรของธนาคารมีส่วนร่วมอย่างสูงสุด หมายถึง การเปิดโอกาสในด้านการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุต่างๆจนกระทั่งควบคุมและติดตามประเมินผลการดำเนินกิจกรรม และร่วมบำรุงรักษาโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์สืบเนื่องต่อไป

ด้านบุคลากร การมีส่วนร่วมจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรต้องให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์การและปฏิบัติตามข้อกำหนด ตลอดจนยึดหลักการอย่างเคร่งครัดจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีได้ บุคลากรทุกระดับคือหัวใจขององค์การ การที่บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการต่างๆตามภารกิจของธนาคาร จะทำให้ทุกคนได้ใช้ความสามารถทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจะส่งผลดีแก่องค์การ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ด้านองค์การ องค์การควรใช้เวลาและโอกาสดับบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรม โดยแต่ละครั้งควรสอบถามบุคลากรก่อนกำหนดระยะเวลาดำเนินการเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมกับกิจกรรม โครงการ และภารกิจต่างๆของธนาคาร อีกทั้งจะต้องมีการเผยแพร่บทบาทของธนาคารเกี่ยวกับภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการหรือกิจกรรม

ต่างๆ ผ่านช่องทางสื่อสารที่มีอยู่อย่างหลากหลาย ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรของธนาคารให้มีส่วนร่วมในการเผยแพร่ภารกิจบทบาทหน้าที่ของธนาคารอีกทางหนึ่งด้วย เพื่อให้สังคมได้ตระหนักและเข้ามามีส่วนร่วมกับธนาคารในกิจกรรมดังกล่าว

ด้านบุคลากร บุคลากรจะต้องมีการติดตามข่าวสารต่าง ๆ ของภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งให้ความร่วมมือหรือปฏิบัติตามกิจกรรมโครงการต่างๆ ตลอดจนยึดหลักการหรือขั้นตอนต่างๆ อย่างเคร่งครัดจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีได้ บุคลากรทุกระดับคือหัวใจขององค์กร การที่บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการต่างๆตามภารกิจของธนาคาร จะทำให้ทุกคนได้ใช้ความสามารถทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะส่งผลดีแก่องค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ ที่มีบทบาทช่วยการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย
2. ควรศึกษาปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
3. ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพราะการวิจัยลักษณะนี้จะได้ผลวิจัยในเชิงลึก เนื่องจากมีการเก็บข้อมูลหลายรูปแบบ เช่น การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสัมภาษณ์ (Interview) การสังเกต (Observation) เป็นต้น ข้อมูลที่ได้จะมีความหลากหลาย สามารถนำไปพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

THE PARTICIPATION OF STAFF OF BANK FOR AGRICULTURE AND
AGRICULTURAL CO-OPERATIVES IN IMPLEMENTATION OF THE MISSION
ON SOCIAL AND ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY

NAPAPORN SUPONG 5538027 SHPP/M

M.P.A. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PHUT PLOYWAN., Ph.D., SOMBOON
SIRISUNHIRUN., Ph.D., JITLADA AMORNWATANA., Ph.D.

EXTENDED SUMMARY

1. Introduction

The current society is considerably interested in the concept of Corporate Social Responsibility. This indicated that, apart from seeking profits according to the main objective of private organizations and enterprises, these organizations tried to adjust themselves and their concept to be the organizations participating in Corporate Social Responsibility. The mentioned interest is beneficial because the society currently thinks that Corporate Social Responsibility is a duty of every sector and everybody. Similarly, Dr. Phiphat Yordphruettikarn (2008) said that Corporate Social Responsibility is not a specific burden of any party in the present time. The government sector and private sector have their roles in performing social duties. Businesses without Corporate Social Responsibility will be blamed and unavoidably lose image and customers. If state agencies with the main duty in providing services to the public work without Corporate Social Responsibility or let businesses perform the duty on Corporate Social Responsibility only, they will be blamed and have to review their roles. It may be said that the concept of Corporate Social Responsibility should be supported and promoted as the main social value because this concept

emphasizes the long-term benefits rather than short-term benefits and has the process of promoting sustainable development and growth of the organization.

Most organizations, therefore, adjusted the concept of Corporate Social Responsibility to determination of the mission on sustainably social development to show social responsibility and create benefits to the society without expecting remunerations by organizing various projects and activities such as supporting development of youth's potential, development of quality of life, Forest Planting Project, the activity of sharing smile for expressway children on occasion of National Children's Day, and several projects. Results of useful investment would bring about sustainable development to the society and the country. In the mean time, implementation of the mission on Corporate Social Responsibility would achieve success if executives and staff at all levels were instilled to be correctly aware of Corporate Social Responsibility through the knowledge-sharing process. Julaporn Sota (2000) said that participation was a process which people or people group helped, supported, did various activities, or might participate in the decision-making process or administration process. Organizational effectiveness depended on cooperation of organizational staff in successfully implementing the mission. A method for brainstorming was participation. To allow staff to participate in the organization, staff had to participate in implementation of various missions so that they finally had commitment to the mission and the organization. This aimed to reduce gaps of the process of implementing the mission on Corporate Social Responsibility in the organization and this was the beginning of sustainably developing organizational potential for implementing this mission. The implementation would achieve success if executives were aware and continuously gave importance to mission support, had correct understanding, and supported staff to have motivation to participate in implementation of the organizational mission on Corporate Social Responsibility. Participation of organizational staff was an obstacle to successful implementation of organizational mission because organizational staff did not give cooperation. Staff thought that participation in implementation of the mission made them have more work without additional remunerations. Staff would participate when they were compelled to do organizational activities. This was because they did not have

knowledge and understanding on participation, which affected successful implementation of the organizational mission on Corporate Social Responsibility.

Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives is the first financial institution for rural development in Thailand with the main role and mission to give financial support to agriculturists, agricultural institutions, and rural people to prevent Thai agriculturists from suffering from poverty and capitalists' advantage-taking and improve agriculturists' quality of life. The implementation of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives was aware of Corporate Social Responsibility and its most missions would add the issue of Corporate Social Responsibility in the implementation process. As for the implementation policy of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (CSR in Process) and social and environmental activities implementation which aimed to promote implementation of public relations activity and create organizational image, Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives ordered committee, executives, and staff to participate in implementation of the mission on Corporate Social Responsibility such as Tree Bank Project. Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives used His Majesty King Bhumibol Adulyadej's royal project on Planting Three Kinds of Forest with Four Benefits to implement the Tree Bank Project through its staff and representatives and used the community as the center of project implementation (CSR after Process). Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, therefore, determined social implementation plan framework to create security and sustainability to agriculturists, community, society, natural resources and environments, and stakeholders in every sector. Social and environmental implementation of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives was, therefore, investment to bring about implementation of sustainable development without social and environmental impacts. As for implementation of various missions, activities, or projects, staff, committee, executives of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, including agriculturists, community members, and general people should cooperate, participate, and be aware of Corporate Social Responsibility which aimed to manage and most efficiently use resources for sustainable future of agriculturists, society, organization, and the country.

Due to the abovementioned reasons, the researcher thought that if the organization wanted staff to see importance of implementation of the mission on Corporate Social Responsibility, it had to first receive cooperation of organizational staff. However, receipt of cooperation from staff in implementing the mission on Corporate Social Responsibility did not sufficiently meet the Bank's expectation. The researcher was, therefore, interested to study staff participation in implementation of the mission on Corporate Social Responsibility of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives. The research results would indicate staff's participation level. Guidelines which helped support implementation of the mission on Corporate Social Responsibility brought about the highest participation which would be beneficial to Staff Development Work by bringing about continuous and sustainable participation in implementation of the mission.

2. Abstract

This research aimed to 1) study the participation level of staff of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in implementation of the mission on Corporate Social Responsibility, 2) study the implementation level of the mission on Corporate Social Responsibility of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, and 3) study relationship between staff participation and implementation of the mission on Corporate Social Responsibility. The sample group consisted of 335 members of staff of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives. The research tool was questionnaire. Statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and analysis of Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The research results showed that staff participation level in four aspects consisting of participation in decision-making, participation in implementation of activities, participation in receipt of benefits, and participation in evaluation was at a moderate level. After considering each aspect, the researcher found that participation in receipt of benefits was at the highest level. The implementation level of the mission on Corporate Social Responsibility of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in seven aspects consisting of organizational governance, human rights, labor practices, the environment, fair operating practices, consumer issues, and

community involvement and development was at the highest level. After considering each aspect, the researcher found that each aspect had the highest mean. Staff participation correlated with implementation of the mission on Corporate Social Responsibility of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives at a low level.

3. Research objectives

3.1 To study the participation level of staff of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in implementation of the mission on Corporate Social Responsibility.

3.2 To study the implementation level of the mission on Corporate Social Responsibility of staff of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives.

3.3 To study relationship between staff participation and implementation of the mission on Corporate Social Responsibility.

4. Scope of research

4.1 Academic contents

(1) The researcher studied staff participation in four aspects consisting of participation in decision-making, participation in implementation, participation in receipt of benefits, and participation in evaluation.

(2) The researcher studied implementation of the mission on Corporate Social Responsibility consisting of seven missions as follows: organizational governance, human rights, labor practices, the environment, fair operating practices, consumer issues, and community involvement and development.

4.2 Populations and the sample group

Populations for this research were 2,059 members of staff of 13 departments of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives. The sample group derived from using Taro Yamane's formula consisted of 335 people.

5. Research Hypotheses

Staff participation correlated with implementation of the mission on Corporate Social Responsibility.

6. Research methodology

This was the quantitative research on “Participation in Implementation of the mission on Corporate Social Responsibility of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives”. The researcher surveyed staff participation in the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives by reviewing related literature and researches to synthesize and develop the obtained data as the questionnaire. Later, the researcher used the questionnaire to collect data. After that, the researcher analyzed the information on the questionnaire for finding statistical values. The researcher initially analyzed data by finding percentage, mean, and standard deviation for explaining staff participation in implementation of the mission on Corporate Social Responsibility.

Populations for this research consisting of 2,059 members of staff working in the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (Information of Human Resources Department, March 2013) were used for determining the size of the sample group of 335 people. As for data collection, the researcher sent Director of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives a letter to seek permission to collect data from staff of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives for three months by also enclosing the questionnaire examples. After receiving the completed questionnaires, the researcher examined data accuracy and analyzed data.

7. Data analysis

Data analysis consisted of the followings: As for quantitative analysis, the researcher used SPSS for Windows to analyze data. Descriptive statistics consisting of percentage, frequency, mean, standard deviation were used for explaining data on personal factors of the sample group, staff participation level, and direction of

implementing the mission on Corporate Social Responsibility of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives. Analysis statistics consisted of analysis for finding relationship between participation and implementation of the mission on social responsibility using Pearson's Product Moment Correlation according to relationship level interpretation criteria.

8. Research results

The research results on "Participation in Implementation of the Mission on Corporate Social Responsibility of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives and recommendations according to research objectives could be concluded as follows:

8.1 Participation level of staff of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in implementation of the mission on Corporate Social Responsibility

1. Participation in decision-making was at a moderate level. The researcher found that staff participation in decision-making to select the method of solving problems caused by implementation of the mission on Corporate Social Responsibility had the highest mean, followed by staff participation in determination of implementation framework of the mission on Corporate Social Responsibility. And staff participation in selection of the committee responsible for the mission on Corporate Social Responsibility had the lowest mean.

2. Participation in implementation of activities was at a high level. The researcher found that staff participation in implementation of the activity of donating things, materials, and equipment to the Bank's social responsibility projects or activities had the highest mean, followed by staff devoting time to participation in the Bank's social responsibility projects or activities. And staff participation in organization of small groups of departments to do the Bank's social responsibility activities had the lowest mean.

3. Participation in receipt of benefits was at a high level. The researcher found that the issue on staff being able to create benefits to themselves, family, and community after participating in the projects or activities and the issue on

participation in dissemination of benefits of participating in the projects or activities to the community and the society had equal mean.

4. Participation in evaluation was at a moderate level. The researcher found that staff participation in control of the Bank's social responsibility projects or activities had the highest mean, followed by participation in survey of staff's need to participate in the mission on Corporate Social Responsibility. And staff participation in survey of staff's opinions on the mission on Corporate Social Responsibility had the lowest mean.

8.2 The implementation level of the mission on Corporate Social Responsibility of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives

1. Implementation of the mission on Corporate Social Responsibility on organizational governance was at the highest level. The researcher found that staff continuously developing capability for creating additional values to the organization in the short term and long term had the highest implementation mean, followed by staff correctly and transparently providing services to most considerably satisfy customers. And staff working under sufficiency system had the lowest mean.

2. Implementation of the mission on Corporate Social Responsibility on human rights was at the highest level. The researcher found that staff equally treating all customers had the highest implementation mean, followed by staff being able to express opinions on implementation which affected public interest had the lowest mean.

3. Implementation of the mission on Corporate Social Responsibility on labor practices was at the highest level. The researcher found that the organization's clear policy on development of staff's knowledge and capability had the highest implementation mean, followed by the organization thinking of staff's working safety. And the organization continuously giving importance on developing and training staff had the lowest mean.

4. Implementation of the mission on Corporate Social Responsibility on the environment was at the highest level. The researcher found that the organization with various projects which helped save energy, reduce pollution such as using the treated wastewater to water the grass and trees had the highest implementation mean, followed by the organization implementing the policy of

products which did not negatively impact on the environment such as Organic Agriculture and Safe Food Production Loan and Economic Forest Planting Loan.

5. Implementation of the mission on Corporate Social Responsibility on fair operating practices was at the highest level. The researcher found that organizational implementation emphasizing transparency and fairness to all parties according to related law and requirements had the highest implementation mean, followed by the organization emphasizing creation of opportunity to access agriculturists' capital source without expecting profits.

6. Implementation of the mission on Corporate Social Responsibility on consumer issues was at the highest level. The researcher found that the organization ordering Business Development Staff to take care of agriculturists and customers in the specific area for reducing consumers' travel expenses had the highest implementation mean, followed by the organization thinking of consumers by providing the complaint receiving system through various channels and having a section to be responsible for this issue for consumers' right.

7. Implementation of the mission on Corporate Social Responsibility on community involvement and development was at the highest level. The researcher found that the organization continuously strengthening the community according to Sufficiency Economy had the highest implementation mean, followed by the organization supporting and promoting education, culture, and sport for the society and community.

8.3 Relationship between staff participation and implementation of the mission on Corporate Social Responsibility of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives

1. Participation in decision-making correlated with implementation of the mission on Corporate Social Responsibility of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives on community involvement and development in the opposite direction at the low level.

2. Participation in implementation correlated with implementation of the mission on Corporate Social Responsibility of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives on organizational governance, human

rights, labor practices, the environment, and community involvement and development at the rather low level and the low level.

3. Participation in receipt of benefits correlated with implementation of the mission on Corporate Social Responsibility of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives on organizational governance, community involvement and development, consumer issues, the environment, labor practices, human rights, and

4. Participation in follow-up and evaluation correlated with implementation of the mission on Corporate Social Responsibility of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives on organizational governance and the environment in the same direction at the rather low level and the low level.

Recommendations

Policy recommendations

The organization should determine the policy of implementing the mission on Corporate Social Responsibility by giving its staff opportunities to most considerably participate in search of problems and causes, control and evaluation of activity implementation, and maintenance of various useful projects or activities.

Staff should give cooperation in developing the organization and complying with requirements and principles to bring about success. Staff at all levels was organizational heart. If staff participated in managing and joining various activities and projects of the Bank, they were able to use their ability until they felt that they were a part of the organization. And this was beneficial to the organization.

Action recommendations

The organization should give staff opportunities to participate in the activities. It should ask staff before determining implementation period to bring about participation in the Bank's various activities, projects, and missions. It has to disseminate its roles on the mission on Corporate Social Responsibility such as various projects or activities through several communication channels. It has to promote and

support Bank's staff to participate in dissemination of Bank's roles to enable the society to be aware and participate in the Bank's activities.

Staffs have to be interested in various information of the mission on Corporate Social Responsibility, give cooperation or comply with various activities and projects, and strictly comply with various principles or steps to bring about success. Staff at all levels was organizational heart. If staff participated in managing and joining various activities and projects of the Bank, they were able to use their ability until they felt that they were a part of the organization. And this was beneficial to the organization.

Recommendations for future research

1. Researchers should study participation of other concerned people whose role is to help implement the mission on Corporate Social Responsibility of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives to get diversified data.

2. Researchers should study internal and external factors of the organization which affect staff participation in implementation of the mission on Corporate Social Responsibility of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives.

3. Researchers should also do the qualitative research to bring about in-depth research results due to collection of data in various forms such as focus group discussion, interview, observation. Diversified data can be used for more efficiently developing the project or activity of Corporate Social Responsibility.

บรรณานุกรม

หนังสือ

- จินตนา บุญบงการ.(2541). **สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ**.กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี
- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. (2553). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา**. กรุงเทพฯ:ศักดิ์โสภากการพิมพ์.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2531). **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมชिरาช.
- ประยูทธ สุวรรณโกตา. (2536). **การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ : พัฒนาชุมชน.
- พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์ และคณะ . (2549).**การพัฒนา CSR ในกระบวนการบริหารจัดการองค์กร
ธุรกิจ**.กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย, ฝ่ายสวัสดิการสาธารณะ
- ไพรัชน์ เดชะนรินทร์.(2527).**แนวคิดนโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนยุทธศาสตร์
พัฒนาปัจจุบันกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา**.กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภาก
การพิมพ์
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2543). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจชุมชน**. (เจมแอล เกรตัน)
ศูนย์สันติวิธีเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย สถาบันพระปกเกล้า.
- โสภณ พรโชคชัย. (2551). **CSR ที่แท้**. กรุงเทพฯ : ส.วีรัชการพิมพ์

เอกสารอื่นๆ

- กรณีการ์ ชมดี. (2524). **การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ศึกษาเฉพาะ
กรณีโครงการสารภี ตำบลท่าช้าง อำเภอวารินชาราบ จังหวัดอุบลราชธานี**.
วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบาย
สวัสดิการสังคม,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัญญวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์. (2554).**การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
ชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- เกษร วงศ์วัฒนากิจ. (2542). ความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการพัฒนาสาธารณสุขในระดับท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จณิณ เอี่ยมสะอาด. (2550). รูปแบบและการสื่อสารการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน
- จุฬารักษ์ โสตะ. (2543). บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์การบริหารส่วนตำบลในงานอนามัยสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.).
- จุไรรัตน์ อินทร์โต. (2545). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชน : กรณีศึกษาชุมชนในเขตบางตาเถร อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชวลิต เกตุมงคลสิทธิ์. (2548). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการดูแลสิ่งแวดล้อม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยวรรณ สมศรีรัตน์. (2548). การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานเชิงอุปถัมภ์ในการจัดการสิ่งแวดล้อมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- ชื่นใจ บุชาธรรม. (2542). การมีส่วนร่วมอนุรักษ์สภาพแวดล้อมของผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวบริเวณชายหาดบางแสน จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สิ่งแวดล้อม ศี ก ข า) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัชนันท์ บุญด่านกลาง. (2543). การศึกษาการดำเนินงานกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการของหน่วยงานพยาบาลในโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงนภา สิทธิธรรม. (2544). การมีส่วนร่วมของบุคลากรสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินีที่มีต่อโครงการโรงพยาบาลสีเขียว. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดุสิต เวชกิจ. (2535). “การมีส่วนร่วมของประชาชนและการระดมทรัพยากรเพื่อการป่าไม้ชุมชน”. ป่าไม้ชุมชน. สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นฤมล หาญเชิงชัย. (2544). การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงานธนาคาร : ศึกษาเฉพาะกรณี ธนาคารในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์, สาขาบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.
- เนตินา โพธิ์ประสระ. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิผล 1919. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บัณฑิตา ทรรศกมล.(2544). ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรภาคธุรกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.
- ปวีรรต วรรณกุล. (2538). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์. พัฒนบริหารศาสตร์ มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรีดา เฉลียวรวงกุล. (2550). การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พัชรี นิวัฒน์เจริญชัยกุล.(2546). การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทเทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่นจำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- ไพรัช ดันอุด. (2552). การมีส่วนร่วมของผู้นำและประชาชนในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งเมืองนี้ อยู่ : กรณีศึกษาเทศบาลเมืองเมืองแกนพัฒนา อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มยุรี ดันติยะวงษ์ษา. (2546). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ในกิจกรรม 5 ส. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาสังคมสงเคราะห์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วสิน – สินี ฤกษ์อำนาจโชค. (2549). ความรู้ทัศนคติกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่องานด้านประกันคุณภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- สายสุนีย์ ปวุฒินันท์. (2541). ความรู้ ทักษะ และ การมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุเมธ อินทร์พรหม. (2549). การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนในเขตตำบลเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หทัยรัตน์ วิจิตพรชัย. (2548). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในระดับคณะวิชาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อรพรรณ ภมรสวรรณ. (2544). การมีส่วนร่วมของสมาชิกนิคมในการจัดการนิคมสร้างตนเองเพื่อการพึ่งพาตนเอง: ศึกษากรณีสร้างตนเองภาคใต้ตามแผนถอนสภานิคม. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรณน นกน้อย. (2545). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ต่างประเทศ

- Cohen, and Uphoff, Norman T. (1980). Participation's Place in Rural Development: seeking clarity through specificity. World Development.
- Cohen, J., and N. T., Uphoff, (1977). Rural Development: Participation. Ithaca: Cornell University.
- Norman, Uphoff. (1981). Farmer, Participation in Project Fermentation Design and operation. Paper Presented at Second Annual Agricultural Sector Seminar, Washington D.C.: At world Bank.
- Philip, Kotler, and Nancy .Lee. (2005). Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good For Your Company and Your Cause. New York: Wiley.

ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

ธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR). สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2557, จาก

<http://th.wikipedia.org>

ธุรกิจ CSR ความรับผิดชอบต่อสังคม CEO. สืบค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2557, จาก <http://www.semsikkha.org>

[semsikkha.org](http://www.semsikkha.org)

สถาบันไทย,มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.Thai Corporate Social Responsibility.สืบค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2556,จาก <http://www.thaicrs.co.th>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ข้อมูลธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)
ประวัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร



ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเมื่อปีพ.ศ. 2509 มีวัตถุประสงค์ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตร สำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม เพื่อเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกร

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นธนาคารพัฒนาชนบทที่มั่นคง มีการจัดการที่ทันสมัย ให้บริการทางการเงินครบวงจร เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร

พันธกิจ (Mission)

เพื่อก้าวสู่การเป็นธนาคารพัฒนาชนบทเต็มรูปแบบ ธ.ก.ส. ได้กำหนดพันธกิจสำคัญคือ

1. บริการทางการเงินครบวงจร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของห่วงโซ่คุณค่าสินค้าเกษตร และตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. พัฒนาการบริหารและการจัดการทรัพยากร เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของเกษตรกร ชุมชน สถาบันการเงินชุมชน และสถาบันเกษตรกร อย่างเกื้อกูล แบ่งปันและเป็นธรรม
3. บริหารจัดการเงินทุน ให้เพียงพอและมีต้นทุนที่เหมาะสมต่อลูกค้าและการดำเนินงาน
4. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการบริการ
5. มุ่งมั่นหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อความมั่นคงและยั่งยืน

ค่านิยม (Core Values)

ธ.ก.ส. ยึดหลัก SPARK ในการบริหารงานเพื่อช่วยสะท้อนความรับผิดชอบต่อองค์กรที่มีต่อประชาชน สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นตัวขับเคลื่อนในการดำเนินการตามพันธกิจให้บรรลุวิสัยทัศน์อันพึงประสงค์ ประกอบด้วย

Sustainability (S) ความยั่งยืนทั้งองค์กร ธ.ก.ส. ลูกค้า ผู้ถือหุ้น สังคม และสิ่งแวดล้อม

Participation (P) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Accountability (A) ความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการและบุคลากร

Respect (R) ความเคารพและให้เกียรติต่อตนเองและผู้อื่น

Knowledge (K) การส่งเสริมและยกระดับความรู้ให้เป็นธนาคารแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์การดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปีบัญชี 2557 - 2561)

ธ.ก.ส. น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงหลักการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Social Responsibility) มาเป็นแนวทาง ในการขับเคลื่อนภารกิจองค์กร ธ.ก.ส. อย่างบูรณาการ ภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจ เพื่อพัฒนาภาคการเกษตรและภาคชนบทให้เป็นสังคมอุดมปัญญา เป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยให้ชุมชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาการยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร โดย ธ.ก.ส. สร้างโอกาสการเข้าถึงแหล่งเงินทุน พัฒนาเกษตรกรและเครือข่าย สร้างมูลค่าเพิ่มทางการตลาดและหาแนวทางประกันความเสี่ยงให้กับลูกค้า จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สนับสนุนการพัฒนาชุมชนแบบองค์รวม เพื่อความเข้มแข็งของชุมชนภาคชนบท โดยพัฒนาชุมชนต้นแบบตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสนับสนุนให้รวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจชุมชนเพื่อการขยายโอกาส สร้างรายได้ และลดต้นทุน ควบคู่กับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงฯ สถาบันพัฒนาเกษตรกรและชนบทเพื่อให้เป็นกลไกในการพัฒนาเกษตรกร และสถาบันการเกษตรรวมทั้งพัฒนาฐานข้อมูลด้านการพัฒนาลูกค้า วิสาหกิจชุมชน และการจัดการผลิตและการตลาดให้เป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มขีดความสามารถภาคเกษตรรองรับ AEC เพื่อการสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตรโดยเน้น 9 ผลิตภัณฑ์ได้แก่ ข้าว ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ มันสำปะหลัง อ้อยโรงงาน ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ลำไย โคเนื้อ กาแฟ โดยใช้ขบวนการสหกรณ์เป็นกลไกหลัก บูรณาการสนับสนุนสินเชื่อตลอดห่วงโซ่อุปทานและการบริหารห่วงโซ่อุปทาน (Value Chain Financing & Supply Chain Management) โดยการสนับสนุนการให้สินเชื่อเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตรตลอดต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ รวมทั้งพัฒนาลูกค้าให้เป็น Smart Farmer / ผู้ประกอบการ พัฒนาขบวนการสหกรณ์ให้เข้มแข็ง และยกระดับเครือข่ายองค์กรชุมชนเป็นสถาบันการเงินชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบริการทางการเงินครบวงจร มุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางทางการเงินภาคชนบทโดยพัฒนาผลิตภัณฑ์บริการทางการเงิน เพื่อสนับสนุนตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Value Chain Financing) พัฒนารูขุมชนธนาคารเพื่อรองรับธุรกิจต่างประเทศ(Trade Finance) ขยายบริการบัตรเครดิตสินเชื่อเกษตรกรและบัตรเครดิตอิเล็กทรอนิกส์ พัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อลดความเสี่ยงภาคครัวเรือน รวมทั้งพัฒนาช่องทางให้บริการใหม่เพื่อลดต้นทุนของลูกค้า โดยสร้างเครือข่ายตัวแทนธนาคาร ขยายการให้บริการด้านอิเล็กทรอนิกส์ครบวงจร และพัฒนาการให้บริการผ่าน Mobile Phone Banking / Internet Banking /E- Banking

ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารเงินทุนให้สมดุลและเพียงพอ โดยพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง (Liquidity Risk) ให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาแหล่งเงินทุนที่หลากหลาย บริหารต้นทุนให้เหมาะสม (Matching Fund) โดยการบริหารความเสี่ยงด้านตลาด (Market Risk) รวมทั้งพัฒนาระบบบริหารการเงินให้หลากหลายและมีความสามารถในการแข่งขัน เตรียมความพร้อมในการบริหารการเงินการลงทุน เพื่อรองรับ AEC และพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรรองรับ AEC โดยการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใต้หลักการบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการบริการ ยกย่องงานวิจัยเพื่อกำหนดทิศทาง

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

เรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้สอบถามบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อน
ภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่
ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร
ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
3. ขอความร่วมมือจากท่านผู้ตอบแบบสอบถามช่วยกรุณาตอบตามความเป็นจริง เพื่อให้ผล
การศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการมีส่วนร่วมสูงสุดในการขับเคลื่อน
ภารกิจด้านสังคมต่อไป

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการวิจัย
เท่านั้นและจะเก็บข้อมูลที่ท่านให้มาอย่างเป็นความลับที่สุด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

นภาพร สุพงษ์

สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 1 ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความและเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์ทุกข้อ

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25-35 ปี
 36-40 ปี 41-50 ปี
 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง ผู้ช่วยพนักงาน พนักงาน
 ลูกจ้างสัญญาจ้าง อื่นๆ
.....โปรดระบุ

5. ท่านมีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมหรือไม่
 มี.....โปรดระบุ ไม่มี

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความและเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์ทุกข้อ

จากข้อความต่อไปนี้โปรดพิจารณาให้คะแนนว่าท่านได้ดำเนินการในสิ่งเหล่านี้ในระดับใดดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การมีส่วนร่วมของบุคลากร ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นนี้อย่างไร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
1. ท่านมีส่วนร่วมคัดเลือกคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการริเริ่มความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคาร					
2. ท่านมีส่วนร่วมกำหนดการใช้ทรัพยากรในการดำเนินการริเริ่มความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคาร					
3. ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายของการริเริ่มความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคาร					
4. ท่านมีส่วนร่วมในตัดสินใจกำหนดกรอบแผนการดำเนินงานในการดำเนินการริเริ่มความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคาร					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการริเริ่มความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคาร					

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 6. ท่านมีส่วนร่วมรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับ โครงการต่างๆ ของภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของธนาคาร					
7. ท่านมีส่วนร่วมออกแรงหรือสละเวลาในการเข้าร่วม โครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของธนาคาร					
8. ท่านมีส่วนร่วมบริจาคสิ่งของ วัสดุ อุปกรณ์ ให้กับ โครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของธนาคาร					
9. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกลุ่มย่อยของสายงานหรือ ฝ่ายงาน ในการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม					
10. ท่านมีส่วนร่วมเป็นอาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรมความ รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยตนเอง					
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 11. ท่านสามารถนำเอาประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วม โครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน					
12. ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประโยชน์ที่ได้จากการ เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมให้กับ ชุมชนและสังคม					
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล					
13. ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจความคิดเห็นของ พนักงานเกี่ยวกับภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของธนาคารอยู่เสมอ					
14. ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจความต้องการของ พนักงานที่จะเข้าร่วมภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมของธนาคาร					

<p>การมีส่วนร่วมในการประเมินผล</p>					
<p>15. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลความคิดเห็นของพนักงานต่อภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคาร</p>					
<p>16. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามความต่อเนื่องของภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ธนาคารจัดขึ้น</p>					
<p>17. ท่านมีส่วนร่วมในการควบคุม ดูแลรักษา โครงการหรือกิจกรรมของภารกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ธนาคารจัดขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป</p>					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความและเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์ทุกข้อ

จากข้อความต่อไปนี้โปรดพิจารณาให้คะแนนว่าท่านได้ดำเนินการในสิ่งเหล่านี้ในระดับใดดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นนี้อย่างไร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การกำกับดูแลกิจการที่ดี					
18. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการกำกับ ดูแล กิจการที่ดีของธนาคาร					
19. บุคลากรยึดมั่นในการปฏิบัติงานภายใต้ระบบงานแบบพอเพียง					
20. บุคลากรมีการพัฒนาขีดความสามารถอย่างสม่ำเสมอเพื่อประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว					
21. บุคลากรบริการลูกค้าให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด โปร่งใส ถูกต้อง และตรวจสอบได้					
การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน					
22. บุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อลูกค้าทุกกลุ่ม โดยเท่าเทียมกัน					
23. บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินการที่ส่งผลกระทบต่อส่วนรวม					

<p>การปฏิบัติด้านแรงงาน</p> <p>24. หน่วยงานคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>					
<p>25. มีการส่งเสริมบทบาทหญิงและชายให้ถือคุณการทำงานร่วมกันและเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน</p>					
<p>26. หน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง</p>					
<p>27. หน่วยงานตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน</p>					
<p>28. หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร</p>					
<p>การดูแลสิ่งแวดล้อม</p> <p>29. หน่วยงานดำเนินนโยบายผลิตภัณฑ์ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อทางลบกับสิ่งแวดล้อม เช่น สิ้นเชื้อการผลิตอาหารปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ สิ้นเชื้อ ปลูกป่าเศรษฐกิจ</p>					
<p>30. หน่วยงานมีโครงการต่างๆ ที่ช่วยประหยัดพลังงานลดมลภาวะมลพิษให้กับสิ่งแวดล้อม เช่น การนำน้ำทิ้งที่ผ่านการบำบัดกลับมาใช้รดสนามหญ้าและต้นไม้</p>					
<p>การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม</p> <p>31. หน่วยงานเน้นการสร้างโอกาสการเข้าถึงแหล่งทุนของเกษตรกรโดยมิได้มุ่งหวังแสวงหากำไร</p>					
<p>32. หน่วยงานดำเนินงานโดยเน้นความโปร่งใสและเป็นธรรมกับทุกฝ่ายเป็นไปตามข้อกำหนด และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง</p>					
<p>ความใส่ใจต่อผู้บริโภค</p> <p>33. หน่วยงานจัดให้มีพนักงานพัฒนาธุรกิจดูแลเกษตรกรลูกค้าประจำพื้นที่ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายขนส่งเดินทางของผู้บริโภค</p>					
<p>34. หน่วยงานคำนึงถึงผู้บริโภค โดยจัดให้มีระบบการรับซื้อร่องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ และมีส่วนงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสิทธิของผู้บริโภค</p>					

<p>การพัฒนาและมีส่วนร่วมของชุมชน</p> <p>35. หน่วยงานเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาอย่างต่อเนื่องจริงจัง</p>					
<p>36. หน่วยงานมีการสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษา วัฒนธรรม และกีฬาให้กับสังคมและชุมชน</p>					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (เพิ่มเติม)

4.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นภาพร สุพงษ์
วัน เดือน ปี เกิด	15 เมษายน พ.ศ. 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดยะลา ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, พ.ศ. 2550-2554 ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา, พ.ศ. 2555-2557 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)
ประวัติการทำงาน	ธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน, กรุงเทพมหานคร, พ.ศ. 2554-ปัจจุบัน