

เจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิด
มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในเขต
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ATTITUDE OF EXPORT'S ENTREPRENEUR FOR SOCIAL ACCOUNTABILITY
(SA 8000) IN INDUSTRIAL ESTATE AUTHORITY OF THAILAND



ทิวรัตน์ ศรีราตรี

TIVARAT SRIRATREE

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 75082
วัน,เดือน,ปี..... 19 ต.ค. 2550

.b.....
.i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**ATTITUDE OF EXPORT'S ENTREPRENEUR FOR SOCIAL ACCOUNTABILITY
(SA 8000) IN INDUSTRIAL ESTATE AUTHORITY OF THAILAND**

TIVARAT SRIRATREE

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MATER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKABANG**

2007

COPYRIGHT 2007

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKABANG

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ เจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิด
มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในเขตการนิคมอุตสาหกรรม
แห่งประเทศไทย
Attitude of Export's Entrepreneur for Social Accountability (SA 8000)
in Industrial Estate Authority of Thailand

ชื่อนักศึกษา นางสาวทิวารัตน์ ศรีราตรี

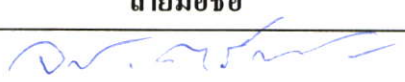




รหัสประจำตัว 48064137

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร	
รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์	
รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี	
ผศ.ดร.สรรพลสิทธิ์ ลิ้มนรรัตน์	
ผศ.ดร.วินัย พุทธกุล	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 19 เมษายน 2550 เวลา 13.40 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รศ.ดร.จารุวัตร เจริญสุข)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....18.....เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ.....2550.....

หัวข้อวิทยานิพนธ์	เจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
นักศึกษา	นางสาวทิวารัตน์ ศรีราตรี
รหัสประจำตัว	48064137
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2550
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. วรนาถ แสงมณี
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ อติคุณ กาญจนพิบูลย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อระดับเจตคติในมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในด้านต่างๆ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกจำนวน 103 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วยวิธี t-test และ One-way ANOVA การทดสอบสมมติฐานได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลการวิจัยดังนี้

1) ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.548 เมื่อพิจารณาระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในแต่ละด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านระบบบริหารจัดการ ด้านมาตรการทางวินัยและด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย มีระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง ด้านการเลือกปฏิบัติ ด้านแรงงานที่ถูกบังคับและด้านแรงงานเด็ก มีระดับเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง

2) เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และขนาดของกิจการของผู้บริหารสถานประกอบการต่างกันทำให้ระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและปัจจัยส่วนองค์กรด้านประเภทของอุตสาหกรรมของผู้บริหารสถานประกอบการต่างกันทำให้ระดับเจตคติที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Thesis	Attitude of Export's Entrepreneur for Social Accountability (SA 8000) in Industrial Estate Authority of Thailand
Student	MissTivarat Sriratree
Student ID	48064137
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2007
Thesis Advisor	Assoc.Prof.Dr.Woranat Sangmanee
Thesis Co Advisor	Assoc.Prof.Atinuch Kanchanapiboon

ABSTRACT

This research has 2 main purposes. The first one was to study the level of attitude of export's entrepreneur for Social Accountability (SA 8000) in Industrial Estate Authority of Thailand. The second one was to compare personal and the component of the organization background of entrepreneur for Social Accountability (SA 8000) in Industrial Estate Authority of Thailand of each component. The data were collected from 103 export's entrepreneur in Industrial Estate Authority of Thailand using questionnaire technique. The data were analyzed by SPSS for windows program. Statistical tools were composed of percentage, arithmetic mean, standard deviation t-test and one-way ANOVA. The hypothesizes were tested 0.05 level of significance.

Research results were as follows:

1) Export's Entrepreneur had a moderately good level of attitude of export's entrepreneur for Social Accountability (SA 8000) in Industrial Estate Authority of Thailand in the total with average scores 3.548. The rank order of attitude was as follow: (1) Attitude of Compensation is moderately good. (2) Attitude of Management Systems is moderately good. (3) Attitude of Disciplinary Practices is moderately good. (4) Attitude of Health and Safety is moderately good. (5) Attitude of Working Hour is medium. (6) Attitude of Freedom of Association and Collective Bargaining is medium. (7) Attitude of Discrimination is medium. (8) Attitude of Forced Labor is medium. (9) Attitude of Child Labor is medium.

2) Compare level of attitude of export's entrepreneur for Social Accountability (SA 8000) in Industrial Estate Authority of Thailand. The results are the different personal and the component of the organization background variables: age, education and the entrepreneur's business were

significantly correlated with attitude of export's entrepreneur for Social Accountability (SA 8000) in Industrial Estate Authority of Thailand. But sex of Export's Entrepreneur is not significantly correlated with attitude of export's entrepreneur for Social Accountability.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยคำแนะนำจาก รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมผู้วิจัยซึ่งในความอนุเคราะห์จากท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร ผศ.ดร. สรรพสิทธิ์ ลิ้มบรรณรัตน์ และ ผศ.ดร.วินัย พุทธิกุล ซึ่งช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆทำให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.ณรงค์ พิมสาร ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ รศ.สุชาติ เหล่าปรีดา คุณภิสสร อัครสกุล ผู้จัดการฝ่ายงานพัฒนาระบบบริษัท แมทเทล กรุงเทพมหานคร คุณพงษ์พันธ์ เนตรมณี รองผู้จัดการทั่วไปด้านบริหารงานคุณภาพ บริษัท มินชั่น เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้และให้คำปรึกษาคำแนะนำที่เป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ด้วยดีตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบูรณ์ รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาและสังคม ตลอดจนนักบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ช่วยเหลือประสานงานและอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายขอขอบพระคุณ เพื่อนๆ พี่ๆ IM9 ทุกคน ที่ช่วยเหลือและให้การสนับสนุนผู้วิจัยจนสามารถทำวิทยานิพนธ์ได้เสร็จสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ทิวรัตน์ ศรีราตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	XI
สารบัญภาพ.....	XIV
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	6
1.3 สมมติฐานวิจัย.....	6
1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	11
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	13
1.5.1 ประชากร.....	13
1.5.2 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	13
1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย.....	14
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยวิจัย.....	14
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม.....	17
2.1.1 ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม.....	17
2.1.2 ระดับความรับผิดชอบต่อสังคม.....	18
2.1.3 ขนาดของความรับผิดชอบต่อสังคม.....	20
2.1.4 ขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคม.....	21
2.1.5 ความรับผิดชอบของธุรกิจ.....	22
2.1.6 วิธีการกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคม.....	23
2.1.7 กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่จะต้องรับผิดชอบ.....	24

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.2 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)	25
2.2.1 ความรับผิดชอบต่อสังคม	25
2.2.2 จุดมุ่งหมายเลขขอบเขตของ SA 8000	26
2.2.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการนำมาตรฐาน SA 8000 มาใช้	28
2.3 แนวคิดทางด้านลักษณะของผู้ประกอบการผลิต	28
2.3.1 ขนาดของกิจการ	29
2.3.2 รูปแบบความเป็นเจ้าของ	32
2.3.3 ระยะเวลาในการดำเนินการ	38
2.4 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติ	42
2.4.1 ความหมายของเจตคติ	42
2.4.2 องค์ประกอบของเจตคติ	45
2.4.3 ลักษณะทั่วไปของเจตคติ	49
2.4.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติ	50
2.4.5 บทบาทของเจตคติ	51
2.4.6 การเกิดและการเปลี่ยนเจตคติ	52
2.4.7 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติ	55
2.4.8 เหตุผลในการสำรวจเจตคติและความคิดเห็น	56
2.4.9 วิธีการวัดเจตคติ	57
2.4.10 มาตรฐานวัดเจตคติ	57
2.4.11 ประเภทของเจตคติ	59
2.4.12 ประโยชน์ของเจตคติ	59
2.5 ภาพรวมอุตสาหกรรมส่งออกในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	60
2.6 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	70
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	75
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	75
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ	77

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
3.5 การกำหนดค่าตัวแปร.....	79
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	80
3.7.1 สถิติพรรณนา.....	80
3.7.2 สถิติอนุมาน.....	81
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา.....	92
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	92
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรม ส่งออกที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม.....	96
4.2.1 ด้านแรงงานเด็กสังคม.....	96
4.2.2 ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ.....	98
4.2.3 ด้านสุขภาพและความปลอดภัย.....	100
4.2.4 ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง.....	102
4.2.5 ด้านการเลือกปฏิบัติ.....	104
4.2.6 ด้านมาตรการทางวินัย.....	106
4.2.7 ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน.....	108
4.2.8 ด้านค่าตอบแทน.....	110
4.2.9 ด้านระบบบริหารจัดการ.....	112
4.2.10 สรุประดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม.....	114
4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรม ส่งออกที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วน บุคคลและปัจจัยส่วนองค์กร.....	115
4.3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจำแนกตามเพศ.....	115

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
4.3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่งออกที่ต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจำแนกตามอายุ.....	117
4.3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่งออกที่ต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	122
4.3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่งออกที่ต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	127
4.3.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่งออกที่ต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจำแนกตามขนาดของกิจการ.....	131
4.4 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ความคิดเห็นเพิ่มเติมและปัญหาที่คาดว่า จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามเกณฑ์ มาตรฐาน SA 8000 จากแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับระดับเจตคติที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม.....	135
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	138
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	139
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	139
5.1.2 ค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก.....	140
5.1.3 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กรของ ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบ ทางสังคม (SA 8000).....	140
5.2 อภิปรายผล.....	152
5.2.1 ข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กรของผู้บริหารสถาน ประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ในเขตการนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย.....	152
5.2.1.1 ข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคล.....	152

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
5.2.1.2 ข้อมูลปัจจัยส่วนองค์กร.....	152
5.2.2 อภิปรายผลเกี่ยวกับระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรม ส่งออกที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ในเขตการนิคม อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ทั้ง 9 ด้าน.....	153
5.2.3 อภิปรายผลเกี่ยวกับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับเจตคติ ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความ รับผิดชอบต่อสังคม ทั้ง 9 ด้าน.....	156
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	158
5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้.....	158
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป.....	158
5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง.....	158
บรรณานุกรม.....	160
ภาคผนวก.....	165
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	166
ภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	174
ประวัติผู้วิจัย.....	180

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1	มูลค่าสินค้าส่งออกที่สำคัญ 20 รายการแรกของไทย ปี 2546-2549 (ม.ค.-ต.ค.)..... 4
1.2	มูลค่าการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรม มูลค่าส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมทั้ง ประเทศไทย มูลค่าส่งออกทั้งประเทศไทย ในปีงบประมาณ 2549 (ต.ค.48-พ.ค.49)..... 5
2.1	แสดงข้อดี-ข้อเสีย ของเครื่องจักรเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการวัดขนาดของอุตสาหกรรม..... 29
2.2	แสดงการวัดขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ของแต่ละหน่วยงานจำแนกตามเครื่องจักร เกณฑ์การจ้างงานและสินทรัพย์ถาวรวิจัย..... 30
2.3	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบริษัทเอกชน จำกัด และบริษัทมหาชน จำกัด..... 36
2.4	มูลค่าการส่งออกเครื่องประดับและอัญมณีแยกตามสาขา..... 61
2.5	มูลค่าการส่งออกอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปแยกตามสาขา..... 64
2.6	มูลค่าการส่งออกอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปแยกตามสาขา..... 67
3.1	แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ..... 78
3.2	แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA..... 84
3.3	แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ..... 86
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ที่มีต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) จำแนกตามข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กร..... 93
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหาร สถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อ สังคมด้านแรงงานเด็ก..... 96
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหาร สถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อ สังคมด้านแรงงานที่ถูกบังคับ..... 98
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหาร สถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อ สังคมด้านสุขภาพและความปลอดภัย..... 100
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหาร สถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อ สังคมด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง..... 102

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหาร สถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อ สังคมด้านการเลือกปฏิบัติ..... 104
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหาร สถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อ สังคมด้านมาตรการทางวินัย..... 106
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหาร สถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อ สังคมด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน..... 108
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหาร สถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อ สังคมด้านค่าตอบแทน..... 110
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหาร สถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อ สังคมด้านระบบบริหารจัดการ..... 112
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหาร สถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อ สังคมในแต่ละด้านทั้ง 9 ด้านในภาพรวม..... 114
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับเจตคติที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมจำแนกตามเพศ..... 116
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับเจตคติที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมจำแนกตามอายุ..... 118
4.14	ตารางผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรม ส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีอายุ แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD..... 119
4.15	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับเจตคติที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมจำแนกตามระดับการศึกษา..... 123

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 ตารางผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีระดับ การศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	125
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับเจตคติที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมจำแนกตามประเภทของ อุตสาหกรรม.....	128
4.18 ตารางผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยประเภท ของอุตสาหกรรม แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	130
4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับเจตคติที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมจำแนกตามขนาดของกิจการ.....	132
4.20 ตารางผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรม ส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีขนาด ของกิจการแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	133

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า	
1.1	เปรียบเทียบมูลค่าการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรม มูลค่าส่งออกสินค้าอุตสาหกรรม ทั้งประเทศไทย มูลค่าส่งออกทั้งประเทศไทย ในปีงบประมาณ 2549 (ต.ค.48-พ.ค.49).....	5
1.2	แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัยของธุรกิจ.....	12
2.1	ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของธุรกิจ.....	19
2.2	กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรที่จะต้องรับผิดชอบต่อธุรกิจ.....	25
2.3	รูปแบบไตรมิติของเจตคติของธุรกิจ.....	48
2.4	องค์ประกอบของเจตคติของธุรกิจ.....	48

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ขณะนี้ทั่วโลกกำลังให้ความสนใจ เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจอยู่บนรากฐานของจริยธรรม กันอย่างมาก โดยมีบริษัทที่ใหญ่ๆ ทั่วโลกได้ทำรายงาน ออกไปทั่วโลกว่า บริษัทตนได้ดำเนินธุรกิจ โดยใช้หลักมนุษยธรรมต่อพนักงาน โดยใช้ข้อนี้ เป็นจุดขายของบริษัท ในการประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ของบริษัท พร้อมเตรียมตัวให้ตรวจสอบ เพื่อรับมาตรฐานนี้กันมาก ในส่วนของ ผู้ประกอบการที่เป็นคนไทย มีความสนใจในมาตรฐาน SA 8000 โดยเฉพาะบริษัทที่ใช้แรงงาน เช่น โรงงานผลิตเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งที่ผ่านมาโรงงานไม่ยอมขอมาตรฐาน เพราะมองว่าเป็นต้นทุนอย่าง หนึ่งในการดำเนินงานเพราะต้องมีค่าใช้จ่าย ประมาณ 1 แสนบาท เป็นค่าตรวจสอบ (หนังสือพิมพ์ ผู้จัดการ วันที่ 19 เมษายน พ.ศ. 2543) นอกจากนี้ยังมีค่าใช้จ่ายในการจ้างบริษัทที่ปรึกษาเข้ามาด้วย ซึ่งหากไม่มีใครบังคับ ก็เป็นที่เข้าใจกันดีว่าคงไม่มีโรงงานไหนที่อยากขอ นอกจากมีการร้องขอมา จากผู้ตั้งสินค้าให้บริษัทที่รับออเดอร์ไปต้องได้มาตรฐานด้วย ดังนั้น ตลาดโลกเรียกร้อง ผู้ประกอบการ ให้สอบผ่านมาตรฐาน SA 8000 ก่อนส่งสินค้าเข้าประเทศ ซึ่ง SA 8000 จะเป็น มาตรฐานตัวใหม่ ที่สร้างความสนใจให้ทั่วโลก ปรบองค์กรของตนเข้าสู่มาตรฐาน เพื่อยกระดับการ บริการ และป้องกันตัวจากองค์กรสิทธิมนุษยชน และคู่แข่งที่ตั้งป้อมโจมตี หากเป็นผู้ค้าขายสินค้า ที่มาจากโรงงานไม่ผ่านมาตรฐาน ปกป้องแรงงาน ปัจจุบันทั่วโลกกำลังเริ่มหันมาสนใจมาตรฐาน การค้าสากลตัวใหม่ “SA8000” กันอย่างมาก

SA 8000 หรือ Social Accountability 8000 ได้ออกเป็นข้อกำหนดโดย Council on Economic Priorities Accreditation Agency – CEPAA ซึ่งเป็นกลุ่มผลประโยชน์ในนครนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการรวมกลุ่มของบริษัทในสหรัฐอเมริกา และบริษัทต่างประเทศ ร่วมกับ กลุ่มสิทธิมนุษยชนและแรงงานออกมาตรฐาน SA 8000 โดยยึดเอามาตรฐานการตรวจสอบของ ระบบคุณภาพ ISO 9000 ขององค์กรมาตรฐานระหว่างประเทศ (International Standards Organization) เป็นรากฐาน เมื่อเดือนตุลาคม 1997 โดยสถานประกอบการที่มี SA 8000 ซึ่งทำให้ ถูกค้ำมั่นใจว่า ได้ซื้อสินค้าที่ไม่ได้ผลิตโดยใช้แรงงานอย่างไร้คุณธรรมและผิดกฎหมาย เป็น การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรฐาน SA 8000 ในส่วนที่อิงอนุสัญญา องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ มีชื่อว่า “ ข้อกำหนดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Accountability Requirements)” ซึ่งประกอบไปด้วย 9 ส่วนย่อยที่ครอบคลุมเรื่อง แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ สุขภาพและความปลอดภัย เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง

การเลือกปฏิบัติ การปฏิบัติในเรื่องระเบียบวินัย ชั่งโมงการทำงาน ค่าชดเชย และระบบการจัดการ
 แนวทางของระบบการจัดการในอนาคต ต้องคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพของคน ในที่นี้
 หมายถึง สิทธิเสรีภาพความเท่าเทียมกันในสังคมที่มีขอบเขต มีมาตรฐานเป็นตัวชี้วัด ซึ่งจะ
 ก่อให้เกิดประโยชน์ กับแรงงาน แรงงานจะมีความจงรักภักดีให้กับองค์กร มีขวัญและกำลังใจที่ดี
 และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งระบบมาตรฐานดังกล่าว จะเป็นเกราะป้องกันการ
 ประพศุคมิชอบหรือการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน การที่บริษัทเคาเพอในมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐาน
 จะทำให้แรงงานมีศักยภาพในการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (กุสุมา จารุมาศ 2544 :2)

SA 8000 เป็นมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้น เพื่อทำการ
 ตรวจสอบ สภาพการใช้ แรงงาน จ้างแรงงาน และสภาพแวดล้อม ของสถานที่ทำงาน ของสถาน
 ประกอบการ ทุกแห่งทั่วโลก เพื่อเป็นหลักประกันว่า สินค้าและบริการนั้น ผลิตโดยผู้ผลิตที่ปฏิบัติ
 ตาม ข้อกำหนดของ SA 8000 ซึ่งมีข้อกำหนดที่สอดคล้อง กับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ
 และกฎหมายแรงงาน ของประเทศนั้นๆ อย่างมีศีลธรรมและจริยธรรม ที่พึงปฏิบัติต่อคนงาน โดย
 มิได้มีการใช้แรงงานเด็ก หรือข่มขู่ฝืนใจคนทำงาน มาตรฐาน SA 8000 นี้ จะ มุ่งเน้นใช้กับ “บริษัทผู้
 ส่งออก” หรือ “โรงงาน” บางประเภท เป็นสำคัญ อาทิ อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเสื้อผ้า
 สำเร็จรูป อุตสาหกรรมเครื่องประดับหรืออัญมณี อุตสาหกรรมรองเท้าหรือกีฬา อุตสาหกรรม
 ของเด็กเล่น อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เป็นต้น

จากข้อกำหนดการได้รับมาตรฐาน รวมทั้งการแพร่หลายของมาตรฐาน SA 8000 ซึ่งเป็น
 มาตรฐานตัวใหม่นี้ จะส่งผลกระทบต่อกับ โรงงาน และผู้ประกอบการของประเทศไทยหลายส่วน
 อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมาผู้ประกอบการ ที่ส่งสินค้าเข้าจากประเทศต่างๆ จะมีตัวที่ใช้มอนิเตอร์
 โรงงาน ที่คนส่งสินค้าเข้ามาว่าเป็นโรงงาน ได้มาตรฐานหรือไม่ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปแบบ ของ
 การตรวจสอบ เป็นเอกสารแบบฟอร์มที่เขียนขึ้น และให้ส่งกลับมาว่า โรงงานที่คนส่งสินค้านั้น ได้
 มาตรฐานตามกำหนดหรือไม่ เช่นเป็น โรงงานที่ไม่ใช้แรงงานเด็ก ไม่ใช้แรงงานล่วงเวลา และ
 ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานทุกประการ ซึ่งผู้ส่งเข้าสินค้า ก็จะเชื่อถือไปตามนั้น ทั้งที่บางครั้ง
 โรงงานผู้ผลิต อาจไม่มีการปฏิบัติตาม ตามข้อมูลที่ส่งไปให้ก็ได้ เพราะไม่มีการรับรองจาก
 หน่วยงานใด ในขณะที่มาตรฐาน SA 8000 นี้ผู้ที่ได้รับจะได้ต้องเป็นผู้ที่ผ่านการตรวจสอบ ว่าเป็น
 โรงงานหรือองค์กร ที่ปฏิบัติตามข้อกำหนด ของมาตรฐานอย่างเคร่งครัด ในเรื่องแรงงาน รวมทั้งยัง
 ต้องเป็น โรงงาน ที่ผ่านการตรวจสอบซ้ำทุก 6 เดือนว่ายังได้มาตรฐาน ในระดับคืออยู่หรือไม่ ซึ่ง
 ปัจจุบันนี้ผู้นำเข้าสินค้า โดยเฉพาะประเทศในแถบยุโรป และอเมริกา ต่างให้ความสำคัญกับบริษัทที่
 ส่งสินค้า เข้าประเทศของตน ต้องเป็นบริษัทที่ได้รับใบรับรอง SA 8000 แล้วเท่านั้น เพื่อป้องกัน
 ตัวเองจากการ โจมตีของคู่แข่งว่าขายสินค้าจาก โรงงานที่ไม่ได้มาตรฐาน เป็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดีของ
 บริษัท

นอกจากนี้ยังมีแรงผลักดัน จากองค์กรกลางของประเทศต่าง ๆ ที่ต้องการให้มีการปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงานในแต่ละประเทศ อย่างมีความยุติธรรม ซึ่งบริษัทไหนที่ได้ SA 8000 ก็จะได้รับ การยอมรับว่าบริษัทนั้น ได้มีการปฏิบัติต่อคนงานที่ได้มาตรฐาน ซึ่งจะช่วยให้ทำธุรกิจได้ง่ายขึ้น “เราไม่อยากให้คุณให้มีการแตกตื่น ไปมาก แต่ความเป็นจริงขณะนี้ คือผู้นำเข้ารายใหญ่ๆ ในอเมริกา บอกความต้องการมาทางผู้ผลิต ที่ผลิตสินค้าส่งไปขายว่า ต้องการได้ใบรับรอง SA 8000 จากผู้ประกอบ ด้วยเพื่อให้ผู้นำเข้าสบายใจได้ว่า เขาซื้อสินค้าจากโรงงานที่ได้ใบรับรองแล้ว เพื่อป้องกันการถูกกดดัน จากองค์กรสิทธิมนุษยชนต่างๆ หรือบริษัทคู่แข่ง หรือผู้ผลิตในท้องถิ่น ที่จะเอาตัวนี้มาบีบเขาได้”

บริษัทที่จัดทำระบบ SA 8000 เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า ประชาชน พนักงาน คู่ค้า หุ้นส่วน เพราะเป็นระบบที่ให้การรับรองจรรยาบรรณของแหล่งที่ผลิตสินค้าและบริการที่ แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ต่อผู้ที่เป็นพลเมืองของบริษัท (Corporate Citizen) เป็นการสร้าง ภาพลักษณ์ของตราสินค้า เพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่บริษัท กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ธุรกิจทุก วันนี้ต้องแสดงความรับผิดชอบต่อจริยธรรม และสิทธิมนุษยชน มีสถานประกอบการที่ถูกต้องตาม กฎหมาย และมีความซื่อตรงต่อผู้ซื้อ มีความโปร่งใสในการดำเนินงานภายในองค์กร และการก่อ เกิดประโยชน์กับบริษัท ในรูปของการนำไปสู่ภาวะผู้นำทางสังคม คือ การทำในสิ่งที่ถูกต้อง “Do the Right Thing”

จะเห็นได้ว่าในประเทศไทยมีสินค้าส่งออกหลายรายการ อาทิอุตสาหกรรมเครื่องประดับ อัญมณี อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป เป็นต้น จากภาพที่ 1.1 จะเห็นว่ามูลค่าการส่งออกของ อุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นทุกปี จนทำให้ ณ ปัจจุบันอุตสาหกรรมส่งออกมีมูลค่าการส่งออกอยู่ในระดับ ดัน ๆ ของสินค้าอุตสาหกรรมทั้งหมดของประเทศที่ส่งออก ดังตารางที่ 1.1 เป็นการแสดงมูลค่า สินค้าส่งออกที่สำคัญ 20 รายการแรกของไทย และตารางที่ 1.2 มูลค่าการส่งออกในนิคม อุตสาหกรรม มูลค่าส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมทั้งประเทศไทย มูลค่าส่งออกทั้งประเทศไทย ในปีงบประมาณ 2549 (ม.ค.-ค.ค.)

ตารางที่ 1.1 มูลค่าสินค้าส่งออกสำคัญ 10 รายการแรกของไทย ปี 2546-2549 (ม.ก.-ม.ย.)

มูลค่า : ล้านบาท

รายการ	2546	2547	2548	2548	2549*
				ม.ก. - ต.ก.	
1. เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	339,939.8	368,875.9	474,419.2	381,329.0	464,891.3
2. รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	164,705.8	220,801.5	310,310.1	255,787.6	297,404.6
3. แผงวงจรไฟฟ้า	191,540.3	196,444.3	238,454.6	191,516.0	222,400.7
4. ยางพารา	115,796.9	137,465.5	148,679.9	118,119.8	171,440.0
5. เม็ดพลาสติก	89,204.8	124,808.6	167,914.5	137,063.0	143,039.5
6. น้ำมันสำเร็จรูป	42,404.8	71,074.2	94,995.5	78,483.2	117,917.0
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	104,525.6	106,278.9	129,339.3	104,058.6	116,022.8
8. เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์และส่วนประกอบ	103,764.7	129,542.5	125,534.4	106,270.0	113,566.0
9. เหล็ก เหล็กกล้าและผลิตภัณฑ์	70,222.3	99,588.2	115,603.5	96,706.0	110,383.5
10. เคมีภัณฑ์	65,897.4	82,847.9	105,760.8	87,585.6	105,071.7
11. เสื้อผ้าสำเร็จรูป	114,744.6	124,267.2	126,193.7	103,638.3	102,725.8
12. ผลิตภัณฑ์ยาง	64,668.2	78,050.0	94,095.3	76,586.3	97,684.4
13. อาหารทะเลกระป๋องและแปรรูป	88,789.1	90,711.6	100,285.9	81,208.2	90,431.7
14. เครื่องใช้ไฟฟ้าและส่วนประกอบอื่น ๆ	44,722.8	77,753.4	92,046.1	77,389.7	84,304.4
15. เครื่องจักรกลและส่วนประกอบของเครื่องจักรกล	51,721.4	67,155.8	84,618.1	69,562.4	82,714.7
16. ข้าว	75,733.1	108,293.2	92,918.9	76,197.2	78,310.7
17. เครื่องปรับอากาศและส่วนประกอบ	59,779.0	79,947.8	87,334.1	76,089.9	75,835.7
18. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	51,447.4	56,658.8	70,998.8	58,863.5	59,613.1
19. เครื่องยนต์สันดาปภายในแบบลูกสูบและ ส่วนประกอบ	22,720.0	49,873.2	55,058.1	45,839.6	50,466.7
20. น้ำมันดิบ	27,020.9	33,575.6	56,308.2	45,117.5	49,422.1
รวม 20 รายการ	1,889,348.9	2,304,014.1	2,770,869.0	2,267,411.4	2,633,646.4
อื่น ๆ	1,436,281.2	1,570,809.7	1,668,441.6	1,385,795.1	1,473,213.4
มูลค่ารวม	3,325,630.1	3,874,823.8	4,439,310.6	3,653,206.5	4,106,859.8

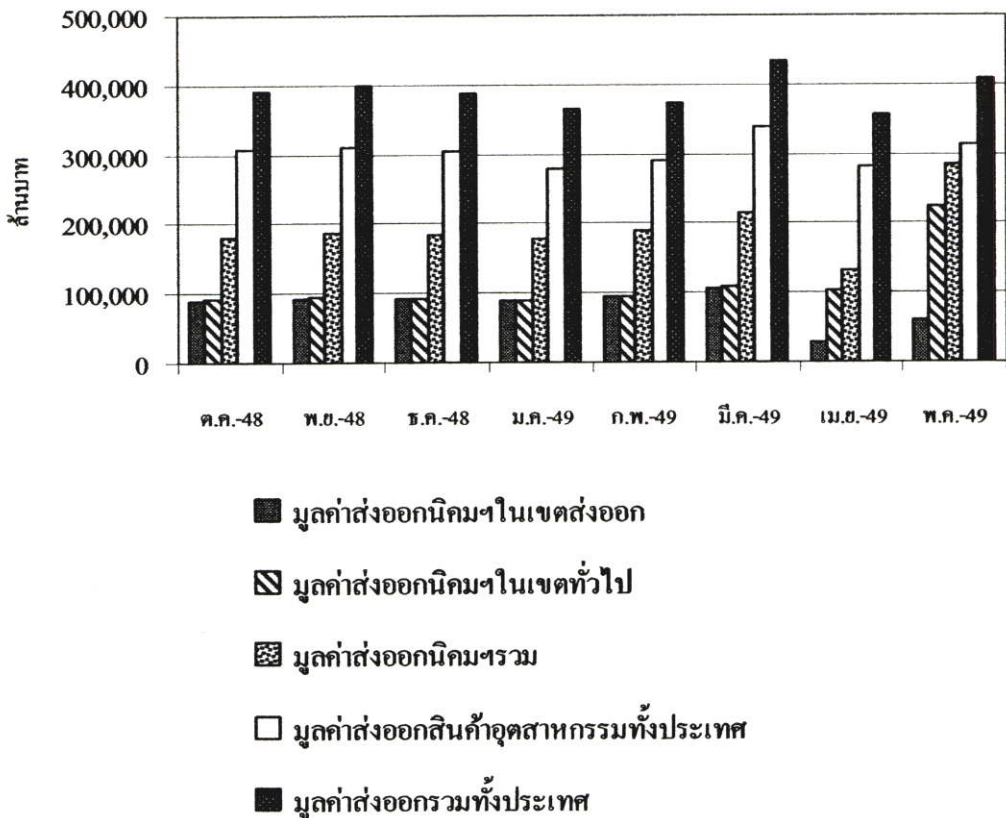
ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร

*หมายเหตุ : ปี 2549 เป็นตัวเลขเบื้องต้น

ตารางที่ 1.2 มูลค่าการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรม มูลค่าส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมทั้งประเทศ
ไทย มูลค่าส่งออกทั้งประเทศไทย ในปีงบประมาณ 2549 (ต.ค.48-พ.ค.49)

	ต.ค.48	พ.ย.48	ธ.ค.48	ม.ค.49	ก.พ.49	มี.ค.49	เม.ย.49	พ.ค.49
มูลค่าส่งออกนิคมฯในเขตส่งออก	90,497	92,921	91,388	88,998	94,028	107,728	29,081	6,1239
มูลค่าส่งออกนิคมฯในเขตทั่วไป	91,666	93,731	92,222	89,805	94,458	108,798	102,378	224,101
มูลค่าส่งออกนิคมฯรวม	182,163	186,652	183,610	178,803	188,486	216,526	131,396	285,340
มูลค่าส่งออกสินค้าอุตสาหกรรม ทั้งประเทศ	307,104	309,139	304,549	279,620	291,191	338,266	280,674	313,799
มูลค่าส่งออกรวมทั้งประเทศ	391,296	400,566	387,294	364,460	372,615	434,548	356,429	408,277

ที่มา : การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย



ภาพที่ 1.1 เปรียบเทียบมูลค่าการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรม มูลค่าส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมทั้ง
ประเทศไทย มูลค่าส่งออกทั้งประเทศไทย ในปีงบประมาณ 2549 (ต.ค.48-พ.ค.49)

ที่มา : การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ในการศึกษาเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้บริหารสถานประกอบการ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอำนาจในการตัดสินใจที่จะนำระบบมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม SA 8000 มาเป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการในสถานประกอบการ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความรู้ ความเข้าใจตลอดจนเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งถือว่ามีความสำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษา เพราะความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสถานประกอบการ จะมีผลต่อการดำเนินงานในสถานประกอบการนับตั้งแต่ระดับการกำหนดนโยบาย การออกแบบและการจัดระบบบริหารงานในสถานประกอบการที่อยู่ภายใต้แนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม และจะสามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน ทุกระดับ ทุกคนในสถานประกอบการนั้นๆ ถ้าผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับระบบมาตรฐาน SA 8000 ก็สามารที่จะนำความรู้ นั้นมาบริหารจัดการแรงงานในสถานประกอบการของตน ให้เกิดประสิทธิภาพ และมีคุณภาพอันจะเป็นการยกระดับมาตรฐานแรงงานไทย ให้ทัดเทียมกับแรงงานมาตรฐานสากล เพื่อความเป็นอยู่ที่ดี ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายมากขึ้นและเมื่อแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะมีปัญหาสังคม ทั้งยังเป็นกำลังแรงงานที่มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กรของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อเจตคติในมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในด้านต่างๆ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรองต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านการเลือกปฏิบัติต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านมาตรการทางวินัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.9 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรองต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านการเลือกปฏิบัติต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านมาตรการทางวินัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.8 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.9 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรองต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.5 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านการเลือกปฏิบัติต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.6 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีระดับเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านมาตรการทางวินัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.7 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.8 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.9 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีระดับเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 4.1 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.2 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.3 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.4 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรองต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.5 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านการเลือกปฏิบัติต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.6 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านมาตรการทางวินัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.7 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.8 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.9 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 5.1 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.2 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.3 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.4 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรองต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.5 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านการเลือกปฏิบัติต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.6 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านมาตรการทางวินัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.7 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.8 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.9 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการต่างกัน

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

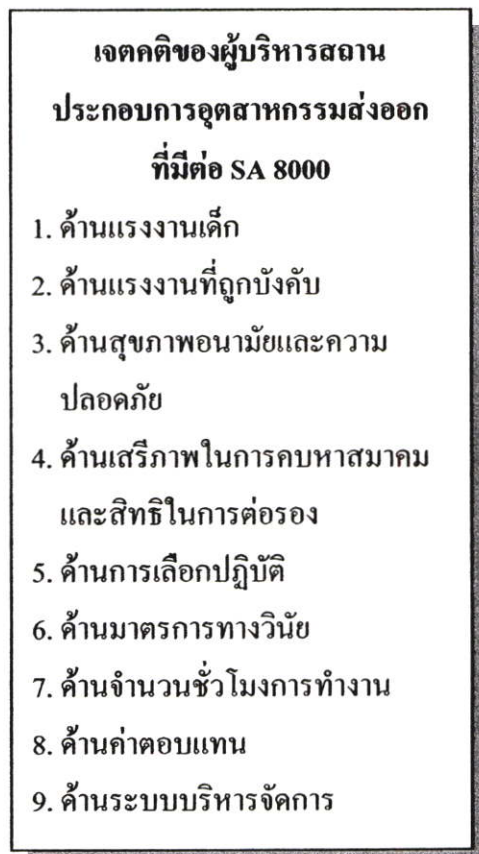
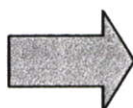
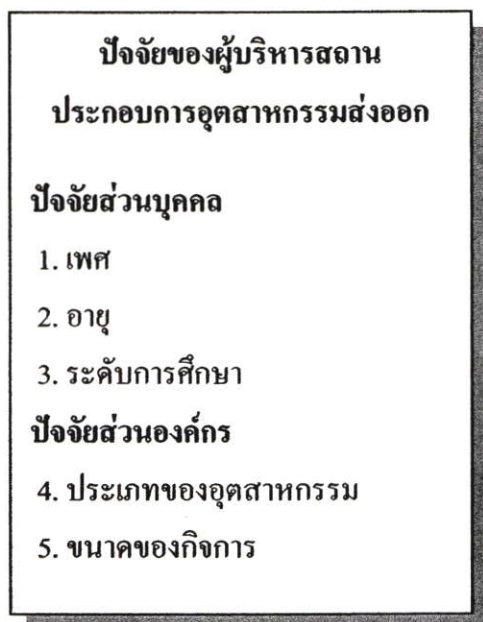
การวิจัยนี้ผู้วิจัยจะได้ศึกษาถึงมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ที่แตกต่างกันในด้านประเภทอุตสาหกรรม ขนาดของกิจการ รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ และระยะเวลาในการดำเนินงาน โดยผู้วิจัยได้แบ่งเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยออกเป็น 9 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านแรงงานเด็ก
2. ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ
3. ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย
4. ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง
5. ด้านการเลือกปฏิบัติ
6. ด้านมาตรการทางวินัย
7. ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน
8. ด้านค่าตอบแทน
9. ด้านระบบบริหารจัดการ

กรอบแนวความคิดในการวิจัยแสดงในภาพที่ 1.2

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.2 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานประกอบการระดับสูงหรือระดับผู้จัดการโรงงานที่มีตำแหน่งหน้าที่เดียวกันในสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ได้แก่ อุตสาหกรรมเครื่องประดับอัญมณี อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปและอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปจำนวน 137 รายทั่วประเทศ ซึ่งมีการกระจายตัวอยู่เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมากที่สุด (ที่มารายชื่อโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2549 และการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย)

1.5.2 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะทำการศึกษาคะตติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยผู้วิจัยทำการศึกษาถึงทฤษฎี ความรู้ และผลงานวิจัย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม คะตติของผู้บริหารสถานประกอบการและความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรม เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการทำวิจัยและสรุปผลการวิจัยโดยการวิจัยมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กรของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนองค์กร

4. ประเภทของอุตสาหกรรม
5. ขนาดของกิจการ

1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คะตติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ด้านแรงงานเด็ก
- 2) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ
- 3) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย
- 4) ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง

- 5) ด้านการเลือกปฏิบัติ
- 6) ด้านมาตรการทางวินัย
- 7) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน
- 8) ด้านค่าตอบแทน
- 9) ด้านระบบบริหารจัดการ

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยนี้จะทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยการแจกแบบสอบถามเพื่อการรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบถึงเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)

1.6.2 ทำให้ทราบถึงปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเมื่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐาน SA 8000

1.6.3 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาวิจัยด้านมาตรฐานแรงงานสากล เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ต่อไป

1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.7.1 แนวความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องนโยบายกิจกรรม ที่องค์กรภาคธุรกิจได้จัดขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือ ปรับปรุง และส่งเสริมให้สังคมและประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

1.7.2 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) หมายถึง มาตรฐานแรงงานสากลที่ว่าด้วยสิทธิของแรงงานขั้นพื้นฐานที่ควรจะได้รับอย่างเป็นธรรมในสถานประกอบการ ซึ่งประกอบด้วย การจ้างแรงงานเด็ก การไม่มีแรงงานบังคับ การจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัย การให้ลูกจ้างมีเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การปฏิบัติที่เป็นธรรม

ระเบียบวินัยในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานและค่าชดเชยที่เป็นธรรมเป็นไปตามกฎหมาย รวมถึงระบบการจัดการด้านแรงงานที่เป็นไปตามมาตรฐาน SA 8000

1.7.3 ความรู้ต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม SA 8000 หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานประกอบการ ได้ทราบถึงความหมายของแนวคิดและหลักการที่สำคัญของแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วยแนวคิดที่สำคัญ คือ แนวคิดด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และการให้ความสำคัญคุ้มครองตามกฎหมาย

1.7.4 เจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารในเชิงบวกหรือเชิงลบของสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) และการจัดกิจกรรมหรือบริการที่สะท้อนความรับผิดชอบต่อสังคม

1.7.5 อุตสาหกรรม หมายถึง กลุ่มของหน่วยผลิตหลายหน่วย ที่รวมกันผลิตสินค้าหรือบริการประเภทเดียวกัน และ ขนาดของอุตสาหกรรมจะแสดงถึง โครงสร้างของตลาด

1.7.6 แรงงานเด็ก หมายถึง บุคคลใดๆ ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งตามเกณฑ์มาตรฐาน SA 8000 กำหนดให้บริษัทต้องไม่สนับสนุนการใช้แรงงานเด็ก และกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร

1.7.7 แรงงานที่ถูกบังคับ หมายถึง บุคคลแรงงานใดๆ ในสถานประกอบการ ซึ่งตามเกณฑ์มาตรฐาน SA 8000 กำหนดให้บริษัท ไม่สนับสนุนงานหรือบริการใดๆ ที่ไม่เกิดจากความสมัครใจของลูกจ้าง หรือเกิดจากการบังคับขู่เข็ญ โดยบุคคลนั้นๆ ไม่สมัครใจ เช่น ต้องมีสิ่งจำเป็นประการการทำงาน

1.7.8 สุขภาพอนามัยและความปลอดภัย หมายถึง ระบบจัดการด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและสะอาด เช่น หอพัก น้ำดื่มและห้องน้ำที่สะอาด บริษัทจัดให้กับพนักงาน มีการจัดฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

1.7.9 เสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง หมายถึง บริษัทเคารพในสิทธิของพนักงานในการรวมตัวเป็นสมาคมหรือเจรจาต่อรองแต่จะต้องปฏิบัติอย่างถูกต้องและเป็นไปตามกฎหมาย โดยที่บริษัทไม่เลิกจ้าง ชักขวางหรือแทรกแซง

1.7.10 การเลือกปฏิบัติ หมายถึง บริษัทไม่มีการนำฐานะทางสังคม สีผิว เชื้อชาติ ศาสนา เพศ การเป็นสมาชิกสหภาพมาเป็นข้อกีดกันในการจ้างงาน และรับผลประโยชน์

1.7.11 มาตรการทางวินัย หมายถึง บริษัทมีการกำหนดแนวปฏิบัติ เรื่องการรักษาและลงโทษทางวินัย โดยไม่มีการใช้บทลงโทษทางร่างกาย หรือการข่มขู่ คุกคาม การใช้วาจาที่ไม่สุภาพกับลูกจ้าง เมื่อมีการสอบสวนลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ต้องไม่ถูกสั่งพักงานระหว่างสอบสวน และมีหนังสือระบุความผิด

1.7.12 จำนวนชั่วโมงการทำงาน หมายถึง บริษัทกำหนดวันทำงาน และเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด ลักษณะงานที่ต้องทำในวันหยุด ชั่วโมงทำงานปกติ/สัปดาห์ ชั่วโมงล่วงเวลา ขั้นตอน

การทำงานล่วงเวลาและควบคุมการทำงานล่วงเวลาไว้ชัดเจน เมื่อมีการทำงานล่วงเวลาดังกล่าวต้องจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายกำหนด

1.7.13 ค่าตอบแทน หมายถึง บริษัทจ่ายค่าตอบแทนจะต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเพียงพอสำหรับความจำเป็นขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนจะเป็นเงินสดหรือเช็คก็ได้และมีให้ลงโทษทางวินัยโดยการหักค่าจ้าง

1.7.14 ระบบบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารของบริษัท ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดของ SA 8000 มีระบบการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การทบทวนของฝ่ายบริหาร ผู้แทนบริษัท การอบรมให้ความรู้กับพนักงานเรื่อง SA 8000 การประเมินตรวจสอบติดตามระบบ การควบคุม Supplier และ Sub Contract การปฏิบัติ การแก้ไขและการป้องกัน การติดต่อสื่อสาร การติดตามกฎหมายใหม่ที่เกี่ยวข้อง การบันทึกและการควบคุมเอกสาร การทบทวนโดยผู้สนใจ

1.7.15 ขนาดของกิจการ หมายถึง การจำแนกขนาดของอุตสาหกรรมส่งออก โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดคือ ทรัพย์สินการลงทุน โดยจำแนกดังนี้ (Khamanarong.S, 2000:35)

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนเกิน 200 ล้านบาท

อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนมากกว่า 50 ล้านบาทแต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท

อุตสาหกรรมขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าทรัพย์สินการลงทุนไม่เกิน 50 ล้านบาท

1.7.16 รูปแบบของความเป็นเจ้าของ หมายถึง การประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งธุรกิจซึ่งจะมีอยู่ 3 รูปแบบคือ กิจการเจ้าของคนเดียว ห้างหุ้นส่วน และบริษัทจำกัด

1.7.17 ระยะเวลาในการดำเนินการ หมายถึง ช่วงระยะเวลาที่ธุรกิจได้ดำเนินงานตั้งแต่เริ่มต้นก่อตั้งธุรกิจจนถึงปัจจุบัน

1.7.18 ประเภทของอุตสาหกรรม หมายถึง อุตสาหกรรมที่เน้นเงินทุนแรงงานเป็นหลักซึ่งประกอบไปด้วยอุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมของเด็กเล่น อุตสาหกรรมเครื่องประดับ, อัญมณี อุตสาหกรรมรองเท้า, เครื่องหนัง อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

1.7.19 นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ดินซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปอยู่รวมกันอย่างเป็นสัดส่วน อันประกอบด้วย พื้นที่อุตสาหกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค และสาธารณูปการครบครัน เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ โรงกำจัดน้ำเสียส่วนกลาง ระบบป้องกันน้ำท่วม ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ นอกจากนั้น ยังประกอบด้วย บริการอื่นๆ ที่จำเป็นอีก อาทิ เช่น ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ธนาคาร ศูนย์การค้า ที่พักอาศัยสำหรับคนงาน สถานีบริการน้ำมัน เป็นต้น

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม
- 2.2 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)
- 2.3 แนวคิดทางด้านลักษณะของผู้ประกอบการผลิต
- 2.4 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติ
- 2.5 ภาพรวมอุตสาหกรรมส่งออกในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม

2.1.1 ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม

คาร์เตอร์ วี กูด (Good 1973 : 20) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม คือ คุณธรรมซึ่งเป็นความคิดรวบยอดในความรู้ที่รับผิดชอบต่อชีวิต อันเป็นเรื่องเหนือขวัริง ควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อสนองความปรารถนา สามารถมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของคนกลุ่มใหญ่ และพร้อมแสดงออกเมื่อมีเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมมากระตุ้น

สมยศ นาวิการ (2530 : 35) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของธุรกิจต่อกลุ่มต่างๆ ทั้งหมดภายในสังคมนั้น ภายหลังจากการพิจารณาถึงผลกระทบดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารควรจะทำการตัดสินใจในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลส่วนมาก คือ ให้ความยุติธรรมกับกลุ่มต่างๆ ภายในสังคมมากที่สุด

วอเรน อาร์พลิงเกตต์ (Plunkett 1994 : 819) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม คือ เจตนาที่ไม่เพียงจะสร้างทางธุรกิจของบุคคลและองค์กรของคนฝ่ายเดียวแต่ยังป้องกันและสร้างสรรค์ผลประโยชน์นั้นๆ ให้แก่บุคคลอื่นและให้แก่สังคม รวมถึงความพยายามหลีกเลี่ยงไม่กระทำการใดๆ ให้บุคคลอื่นและสังคมต้องเสียหายอีกด้วย

ริกกี คับเบิลยู กริฟฟิน (Griffin 1996 : 11) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม คือ เป็นข้อผูกพันและเป็นหน้าที่ขององค์กรที่มีหน้าที่ในการปกป้อง และให้ผลประโยชน์ต่อสภาพแวดล้อมรอบข้าง

จันทร์จิรา มุลเมือง (2535 : 40) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม คือ ภาระหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ผูกพันเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ตั้งแต่สังคมขนาดเล็ก จนถึงสังคมขนาดใหญ่

อาร์เวน มอนดี (Mondy 1998 : 22) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม คือ ข้อผูกมัดของผู้บริหารในการหาวิธีที่จะรักษาหรือปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว

เสนาะ ดิยาว (2544 : 36) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม คือ ภาระที่บริษัทจะต้องดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของบริษัทและต่อชุมชนภายนอกด้วย ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทจึงเป็นภาระที่บริษัทมีต่อผู้มีส่วนร่วมในบริษัท

2.1.2 ระดับความรับผิดชอบต่อสังคม

ปัจจุบันการตัดสินใจและการกระทำต่างๆ ขององค์กรในด้านการจัดการ ได้มีการเพิ่มการพิจารณาทางด้านสังคมเข้าไปด้วย โดยถือว่าความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการแสดงออกของการบริหารที่มีจริยธรรม โดยองค์กรจะต้องพิจารณาว่าควรมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างไร มากน้อยเพียงใด ซึ่งก็จะต้องขึ้นอยู่กับรายได้และผลกำไรเพียงพอ อันจะนำไปสู่การดำเนินงานต่อไป

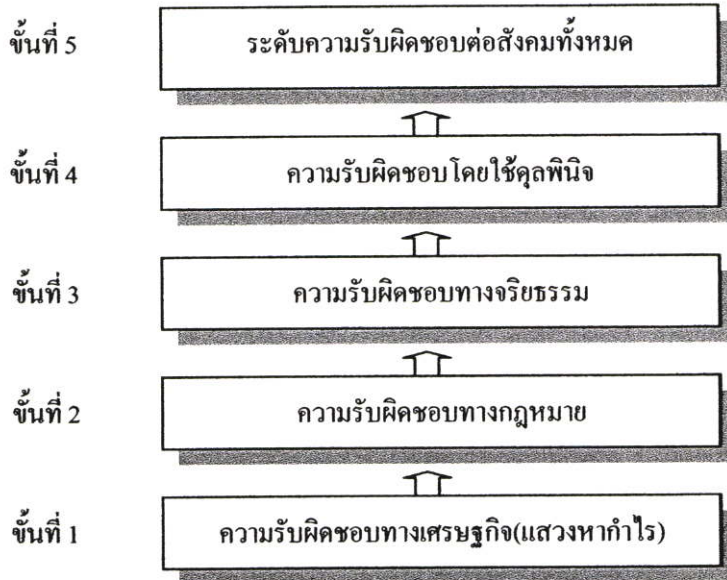
ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมแบ่งได้เป็น 4 ระดับ (จินตนา บุญบงการ 2544: 34-36) คือ

1. ความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ (Economic Responsibility) เพื่อผลิตสินค้าและบริการตามที่ประชาชนต้องการ และนำมาขายเพื่อให้เกิดกำไรแก่เจ้าของกิจการ (ในกรณีที่ป็นองค์กรทำเพื่อกำไร) นับได้ว่าเป็นความรับผิดชอบต่อหลักและความรับผิดชอบต่อดั้งเดิมของการดำเนินการจนอาจกล่าวได้ว่า นอกจากความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจแล้ว ผู้บริหารในอดีตบางคนไม่เคยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อด้านอื่นเลย

2. ความรับผิดชอบต่อทางกฎหมาย (Legal Responsibility) เพื่อดำเนินกิจการไปตามครรลองของกฎหมายและกฎข้อบังคับต่างๆ อย่างไรก็ตามกฎหมายของกฎข้อบังคับไม่สามารถจะครอบคลุมการกระทำทุกอย่างที่องค์กรกระทำได้ การกระทำบางอย่างไม่ผิดกฎหมาย แต่องค์กรควรจะกระทำหรือไม่ก็นั้นขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบต่อผู้บริหารองค์กรนั้นๆ

3. ความรับผิดชอบต่อทางจริยธรรม (Ethical Responsibility) การกระทำบางอย่างไม่ใช่สิ่งที่กฎหมายบังคับ แต่ถ้าองค์กรไม่ทำก็ไม่ผิดกฎหมาย แต่องค์กรเลือกกระทำเพราะเห็นว่าเป็นความรับผิดชอบต่อทางจริยธรรม เช่น การให้สวัสดิการด้านเสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เงินกู้ยืม อาหารกลางวัน รถรับส่งพนักงาน การจัดนำเที่ยว

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



ภาพที่ 2.1 ระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ที่มา: จินตนา บุญบงการ (2544 : 34 - 36)

จะเห็นได้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคม อาจแบ่งเป็นขั้น ได้ จากขั้นที่ 1 เป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือนักธุรกิจต้องทำเพื่อความอยู่รอดของคนนั้นคือ ความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจ แต่ผู้บริหารหรือนักธุรกิจบางคนจะรับผิดชอบในขั้นสูงขึ้นไป คือ จะเลือกทำสิ่งที่ได้ผลประโยชน์ได้กำไร แต่ต้องไม่ผิดกฎหมาย ถ้ามีความรับผิดชอบสูงขึ้น ไปอีกก็จะเป็นความรับผิดชอบที่คำนึงถึงจริยธรรม หลังจากนั้นเป็นขั้นการพินิจพิเคราะห์ การกระทำเพื่อความรับผิดชอบต่อสุขุมระมัดระวังจริงจังขึ้นไปกว่าแค่เพียงคำนึงถึงจริยธรรม และการที่ผู้บริหารหรือนักธุรกิจคนใดจะตัดสินใจดำเนินการ โดยมีความรับผิดชอบมากขึ้นอยู่ กับจริยธรรมของผู้บริหารหรือนักธุรกิจผู้นั้น สุดท้ายเป็นขั้นตอนของความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งหมด

2.1.3 ขนาดของความรับผิดชอบต่อสังคม

การพิจารณาเกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของหน่วยงานธุรกิจว่า ควรมีมากน้อยเพียงใดและอย่างไรนั้น จะใช้วิธีพิจารณา “ระดับของการตระหนักถึงปัญหาทางสังคม” (Social Responsiveness) หรือระดับความมากน้อยในการตระหนักถึงพันธะข้อผูกพันขององค์กรที่พึงมีต่อสังคม โดยการติดตามดูว่า ธุรกิจได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อปลดปล่อยข้อปัญหาทางสังคมที่ธุรกิจมีภาระผูกพันอยู่และควรต้องเข้าช่วยเหลือแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด สามารถแบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ (ธงชัย สันติวงษ์ 2546: 96-98)

1. การรับผิดชอบต่อสังคมตามข้อผูกพัน (Social Obligation Approach) หรือการรับผิดชอบต่อเฉพาะเท่าที่เป็นขั้นต่ำสุดตามบังคับของกฎหมายเท่านั้น กิจกรรมที่มีแนวคิดแบบนี้จะเสียผลประโยชน์ขององค์กรเฉพาะเพียงเท่าที่กฎหมายบังคับให้ต้องทำเท่านั้น แต่การจะหวังให้มีการเสียสละสมัครใจเพื่อเข้าช่วยเหลือปัญหาสังคมนั้น

2. การรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility Approach) คือ การยอมรับว่าธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อทั้งสองทางคู่กัน คือ การทำกำไรทางเศรษฐกิจ และการรับผิดชอบต่อสังคมในแง่ของความรับผิดชอบต่อในทางเศรษฐกิจนั้นคือ การมุ่งทำกำไร และเพิ่มส่วนทุนของผู้ถือหุ้นให้สูงขึ้น ส่วนอีกทางหนึ่งคือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งหมายถึง การมุ่งสนใจต่อปัญหาทางสังคมที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้น แต่ขอบเขตการเข้าไปช่วยเหลือปัญหาทางสังคมนี้จะถูกจำกัดโดยจะมีเฉพาะภายในกรอบที่จะไม่ทำให้องค์กรต้องสูญเสียประโยชน์ทางเศรษฐกิจจนเกิดความเสียหายขึ้น

ตามรูปแบบนี้ องค์กรต้องยอมรับในบทบาทของกลุ่มต่างๆ ที่ทำกิจกรรมทางสังคมหรืออาจเข้าไปสนับสนุน โดยตรง พร้อมกับการส่งเสริมให้ทั้งผู้บริหาร และพนักงานของตนออกไปร่วมมือบทบาทช่วยสังคมในทำนองเดียวกัน การแก้ปัญหาสังคมตามรูปแบบนี้ กระทำโดยการเข้าไปปฏิบัติชอบ เพื่อให้เกิดการปรับแก้ปัญหาไปในตัวพร้อมกันตลอดเวลา

3. การระมัดระวังต่อปัญหาในสังคม (Social Responsiveness Approach) โดยเน้นว่าธุรกิจมิใช่จะมีความรับผิดชอบต่อในทางเศรษฐกิจและทางสังคมคู่กันเท่านั้น แต่จะต้องมองการไกลออกไป โดยคาดหมายถึงปัญหาในทางสังคมที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้ล่วงหน้าและอุทิศทรัพยากรขององค์กรเพื่อช่วยเหลือปัญหาเหล่านั้นที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย วิธีการลักษณะแบบนี้จะเป็นการกระทำแบบ “กันไว้ดีกว่าแก้” โดยการคาดหมายปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคต แล้วรีบเข้าไปลงมือแก้ไขในทันที

2.1.4 ขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคม

ขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคม(Areas of Social Responsibility) มีทั้งหมด 7 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2545: 95)

1. ด้านชุมชน (The Community) องค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมจะต้องสร้างจุดเด่นขึ้นในชุมชน เช่น เป็นผู้นำในการช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้สังคม

2. ด้านสุขภาพและสวัสดิการ (Health and Welfare) องค์กรมีความเชื่อว่า การลงทุนในสุขภาพและการจัดสวัสดิการให้กับชุมชน เป็นความรับผิดชอบต่อด้านสังคมที่คุ้มค่าและจำเป็นสำหรับพนักงาน บริษัท และชุมชนขนาดใหญ่ ตัวอย่าง โครงการด้านสุขภาพและสังคมจะสร้างค่านิยมในชุมชน ซึ่งจะทำให้บริษัทมีอิทธิพลต่อผู้ลงทุนและสร้างภาพที่ดีให้กับบริษัทด้วย

3. ด้านการศึกษา (Education) องค์กรจำนวนมากมีความสนใจในความรับผิดชอบต่อด้านการศึกษา ผู้บริหารมีความตระหนักว่าจะต้องปรับปรุงการศึกษาทุกระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านการบริจาคเงินด้านการศึกษา การประชาสัมพันธ์ และด้านอื่นๆ

4. ด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights) บางองค์กรมุ่งความรับผิดชอบต่อด้านสังคมในการรณรงค์สิทธิมนุษยชน เช่น ความเท่าเทียมกันของเพศชายและเพศหญิงในการได้รับการจ้างงาน

5. ด้านสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ (The Natural Environment) องค์กรจำนวนมากได้ตัดสินใจเลือก การแก้ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การสร้างจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น ผลผลิตสินค้าที่ไม่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การไม่ใช้สาร CFC เครื่องปรับอากาศและตู้เย็น

6. ด้านสิทธิผู้บริโภค (Consumer Rights) บางองค์กรได้เน้นในเรื่องของสิทธิผู้บริโภค โดยคำนึงถึงผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัย และการโฆษณาที่เป็นความจริง (Truthful Advertising)

7. ด้านวัฒนธรรม (Culture) เป็นการเรียนรู้และการคิดร่วมกัน ตลอดจนการแสดงออกระหว่างกลุ่มบุคคลหรือสังคม ธุรกิจที่ให้การสนับสนุนด้านศิลปวัฒนธรรมเชื่อว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสามารถส่งเสริมการรู้จักบริษัท ตลอดจนการสร้างความรู้สึกรักและทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับบริษัทได้ แนวคิดที่ให้การสนับสนุนเหตุการณ์ด้านวัฒนธรรมถือว่าการลงทุนด้านคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสำหรับลูกค้าชุมชนในท้องถิ่น บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร ถือว่าสามารถสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้กับกลุ่มคนเหล่านี้ได้

2.1.5 ความรับผิดชอบของธุรกิจ

เมื่อธุรกิจได้ดำเนินการผลิตสินค้าและบริการแล้ว ก็จะต้องนำสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายสู่สังคม ซึ่งธุรกิจจำเป็นต้องคำนึงถึงอยู่ตลอดเวลา ในเรื่องความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคร ผู้บริหารและต่อพนักงาน รวมทั้งต่อสังคมโดยรวมด้วย ดังนั้นธุรกิจจึงไม่ควรมุ่งหวังกำไรสูงสุดเพียงอย่างเดียว ควรจะให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อสังคม มิฉะนั้นธุรกิจก็จะไม่สามารถดำเนินการอยู่ได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวธุรกิจจึงควรรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสามารถแบ่งความรับผิดชอบต่อธุรกิจออกเป็น 2 ประเภท (รัตน อัทธภูมิสุวรรณ 2542: 4-6) คือ

1. ความรับผิดชอบต่อสังคมภายในธุรกิจ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบที่เจ้าของกิจการหรือผู้ร่วมลงทุน สามารถควบคุมดูแล ไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์ แรงงาน ค่าใช้จ่ายต่างๆ อาจกล่าวได้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคมภายในธุรกิจ มีดังนี้

1.1 ความรับผิดชอบต่อผู้ลงทุน ผู้ที่นำเงินมาลงทุนในกิจการ ไม่ว่าจะเป็นเจ้าของ ผู้ร่วมหุ้นส่วน ก็ต้องการผลตอบแทน หรือส่วนแบ่งกำไรที่พอประมาณและเหมาะสม เพื่อจูงใจให้ผู้ลงทุนได้ดำเนินกิจกรรมต่อไป

1.2 ความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร โดยทั่วไปผู้บริหารระดับต่างๆ ทั้งหัวหน้างาน ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ พวกเขาเหล่านั้นต้องการเงินเดือน ค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสม และอาจจะต้องมีความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานของผู้บริหารด้วยเช่นกัน

1.3 ความรับผิดชอบต่อพนักงานและลูกจ้าง เจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารต้องการว่าจ้างบุคคลต่างๆเข้ามาช่วยทำงาน และต้องการจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง ดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทนควรมีเกณฑ์ที่เหมาะสม และทำให้เขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรแก่ฐานะตำแหน่งงาน นอกจากนี้การเลื่อนขั้น หรือขึ้นเงินเดือนก็ต้องมีหลักเกณฑ์ที่มีความยุติธรรมและควรมีสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจ เช่น การจัดความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน การจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม ทั้งบรรยากาศในการทำงาน การอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องจักร การจัดกิจกรรมนันทนาการในการพักผ่อนหย่อนใจต่างๆ การให้สวัสดิการเกี่ยวกับเงินกู้ยืมแก่พนักงาน เป็นต้น

2. ความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกธุรกิจ เป็นสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายนอกกิจการ แต่เป็นส่วนที่มีผลกระทบต่อการทำงานภายในธุรกิจ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก ได้แก่

2.1 ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ความซื่อสัตย์ทั้งในด้านการตั้งราคา การโฆษณาชวนเชื่อ การเลือกใช้วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตสินค้าต้องให้ได้มาตรฐาน

2.2 ความรับผิดชอบต่อรัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ ธุรกิจต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ตามมาตรการของหน่วยงานของรัฐ ทั้งในเรื่องภาษีอากร การจ่ายค่าจ้างแรงงาน เป็นต้น

2.3 ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน โดยธุรกิจควรเข้ามาช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น การส่งเสริมการศึกษา การส่งเสริมการวิจัย การสร้างโรงพยาบาล การสงเคราะห์แก่ผู้ยากไร้ เป็นต้น

2.4 ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ธุรกิจเมื่อมีการผลิตสินค้าหรือบริการแล้วไม่ใช่เพียงเพื่อให้ได้กำไรหรือผลตอบแทนเท่านั้น ควรจะคำนึงถึงผลกระทบจากการดำเนินงานที่จะส่งไปยังชุมชนรอบข้าง เช่น ปัญหาน้ำเสีย ปัญหอากาศเป็นพิษ ปัญหาขยะมูลฝอย

2.5 ความรับผิดชอบต่อทรัพยากรธรรมชาติ โดยการเลือกใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและคุ้มค่า เช่น การไม่จับสัตว์น้ำในฤดูวางไข่ การไม่ใช้เครื่องมือการประมงที่ผิดกฎหมาย การไม่ทำลายป่าไม้ การไม่ทำลายหน้าดิน เป็นต้น

2.1.6 วิธีการกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคม

วิธีการกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคม (Methods of Institutionalizing Social Responsibility) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) เป็นบทบาทของธุรกิจในการแก้ไขปัญหาทางด้านสังคมเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นภาระหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องปฏิบัติอย่างจริยธรรมและมีศีลธรรม การตรวจสอบด้านสังคมเป็นเครื่องมือที่จะตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านสังคมขององค์กร แต่ไม่ได้กำหนดวิธีการที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคมในแต่ละวัน และเพื่อช่วยในการกำหนดพฤติกรรมเหล่านี้จำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์มากกว่าข้อห้ามซึ่งองค์กรอาจกำหนดแผนก และมีกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรวีรัตน์ และคณะ 2545: 97-98)

1. แผนกติดต่อสาธารณชน (The Public Affairs Department of External Affairs Department) เป็นหน่วยงานที่เชื่อมระหว่างองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรภายนอก เช่น ลูกค้านักข่าว หน่วยงานราชการ และสื่อมวลชน หน้าที่ของหน่วยงานนี้ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดปัญหาสังคม

1.2 การคาดคะเนแนวโน้มสังคม

1.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางสังคม

1.4 การติดต่อสื่อสารข้อมูลในการบริหารจัดการขององค์กร

1.5 การพัฒนาโปรแกรมให้ตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

ภายนอกเฉพาะกลุ่ม

2. การสนับสนุนการแก้ปัญหาสังคม (Advocacy) การให้การสนับสนุนการแก้ปัญหาสังคม ทางด้านการเงิน วัสดุ และทรัพยากรมนุษย์ ตัวอย่าง บริษัทอาจจะให้การสนับสนุนการศึกษา เกี่ยวกับโรคเอดส์ (AIDS) และการเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาเรื่องโรคเอดส์

3. การให้ความร่วมมือ (Partnerships) เป็นการให้ความร่วมมือกับกลุ่มต่างๆ ในการแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ โดยมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสังคม การให้ความร่วมมือนี้จะช่วยลดความตึงเครียดภายในบริษัท และจากกลุ่มที่มีความสนใจเฉพาะอย่าง ตลอดจนช่วยแก้ปัญหาสังคมด้วย เช่น การรณรงค์การประหยัดพลังงาน การหาวิธีที่จะแก้ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม

4. การให้ยืมตัวผู้บริหาร (Executive Loans) หลายบริษัทมีการให้ยืมตัวผู้บริหารไปบริหารจัดการ ในองค์กรที่มุ่งหวังกำไร แสดงให้เห็นว่าบริษัทต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม โดยไม่มุ่งหวังผลกำไร ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ในการแก้ปัญหา

5. การบริจาค (Philanthropy) เป็นการบริจาคเงิน เวลา สินค้า หรือบริการ เพื่อการกุศล เพื่อสถาบันการกุศล สถาบันมานุษยวิทยา และสถาบันการศึกษาต่างๆ ปรัชญาของบริษัทแบบดั้งเดิมจะสมมติว่า บริษัทเป็นประชากรของชุมชนจึงมีหน้าที่บริจาคเงินเพื่อชุมชน

6. การใช้เครื่องมือทางการตลาดเพื่อแก้ปัญหาสังคม (Cause-related Marketing) เป็นการใช้เครื่องมือทางการตลาด โดยบริษัทจะให้ประโยชน์ด้านใดด้านหนึ่งเมื่อลูกค้าซื้อผลิตภัณฑ์ โดยคึงกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย หลายบริษัทใช้กิจกรรมนี้ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในรูปของการส่งเสริมการขาย เช่น การนำบรรจุภัณฑ์ที่ใช้แล้ว (แทนที่จะทิ้งเป็นขยะ) มาแลกซื้อผลิตภัณฑ์ใหม่ ในราคาที่ถูกลงกว่าการซื้อ โดยไม่มีบรรจุภัณฑ์ที่ใช้แล้วมาแลก

2.1.7 กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่จะต้องรับผิดชอบ

ในการดำเนินงานขององค์กร การกำหนดความรับผิดชอบต่อผู้บริหารจะต้องทราบถึงว่ามีกลุ่มใดบ้างที่ควรจะได้รับพิจารณาในการรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันไป ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญและความสมดุล องค์กรจะต้องให้ความสนใจกับกลุ่มเหล่านี้ โดยมุ่งไปที่สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน โดยจะต้องให้ความสำคัญกับกลุ่มต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งอยู่ภายใต้การดำเนินงาน ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรที่ต้องรับผิดชอบ

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2545:94

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม มีบทบาทสำคัญมากกับองค์กร ซึ่งเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมองค์กรต่อสังคมภายนอกจะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรทำให้เกิดการยอมรับจากสังคม การปฏิบัติขององค์กรจะต้องอยู่ในความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ กฎหมาย จริยธรรม และการใช้ดุลยพินิจขององค์กรที่พึงเห็นสมควร ซึ่งการจัดกิจกรรมหรือบริการสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ ทั้งทางด้านพัฒนาชุมชน สุขภาพอนามัย การศึกษา สิ่งแวดล้อม สิทธิผู้บริโภค และวัฒนธรรม

2.2 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)

2.2.1 ความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000)

อนุกรมมาตรฐาน SA 8000 เป็นมาตรฐานสากลกำหนดโดย CEPAA. (Council on Economic Accreditation Agency) สำนักงานใหญ่อยู่ที่นิวยอร์ก (บรรยงค์ ไตจินดา 2545:96-97)

SA 8000 เป็นมาตรฐานแรกของโลกที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีต่อสังคม เพื่อให้กิจการของเรามั่นใจได้ว่า จัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง จากแหล่งผลิตสินค้าและบริการที่ยึดถือจริยธรรมทางธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นเกณฑ์

เนื่องจากองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมจำนวนมาก มีปัญหาในการกำหนดนโยบายจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง ให้ได้มาซึ่งสินค้าและบริการจากแหล่งที่เชื่อถือได้ และได้รับการยอมรับจากสังคมว่า

มีจริยธรรม เราในฐานะผู้ที่ซื้อมาเพื่อผลิตต่อ หรือซื้อมาขาย ไปจะต้องตอบคำถามต่อสังคมได้ว่าเราเป็นผู้สนับสนุนองค์กรธุรกิจที่รับใช้และรับผิดชอบต่อสังคมจริงๆ เรื่องนี้เป็นปัญหามาหลายปี แต่ปัจจุบันการหาแหล่งซื้อจากธุรกิจที่มีจริยธรรมและยึดมั่นความรับผิดชอบต่อสังคม (Sourcing Supplies from Ethical Organization) ดังกล่าว จึงไม่ใช่เรื่องยากหรือเรื่องใหญ่อีกต่อไป เพราะเรามี “ SA 8000 ” รับรองเมื่อผ่านการตรวจสอบ ประเมินและผ่านการสอบเทียบ โดยองค์กรที่ CEPAA แต่งตั้งให้เป็นที่ตรวจสอบและให้การรับรองการให้มาตรฐานนี้ได้ (Certification)

SA 8000 คือ เกณฑ์มาตรฐานหนึ่ง ซึ่งวัดและรับรองแล้วทำให้มั่นใจได้ว่า กิจกรรมของเราได้จัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง สินค้า และบริการจากกิจการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการที่กิจการผู้ผลิตสินค้าและบริการดังกล่าว ได้กำหนด จัดทำ และปฏิบัติตามมาตรฐานและขั้นตอนการผลิตขั้นพื้นฐานซึ่งกำหนดไว้ตาม SA 8000 นี้ได้ เช่น จัดให้มีการรับประกันเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยแก่คนงาน ไม่มีการใช้แรงงานเด็กและการบังคับใช้แรงงานแบบกรรมกร ทาส ให้เคารพสิทธิของสหภาพแรงงาน มีค่าตอบแทนและชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรม รวมทั้งมีระบบบริหารจัดการให้ได้มาหรือให้เกิดการรับประกันในเรื่องดังกล่าวข้างต้น

SA 8000 โดย CEPAA ได้จดทะเบียนลิขสิทธิ์ เมื่อเดือนตุลาคม 1997 ในสหรัฐฯ และกลุ่มยุโรป เพื่อให้ทุกกิจการ ทุกขนาด และทุกกลุ่มอุตสาหกรรมในทุกประเทศทั่วโลกสามารถขอการรับรองได้จากองค์กร หรือหน่วยงานที่ CEPAA แต่งตั้งให้เป็นตัวแทนตรวจสอบประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ เมื่อตรวจสอบผ่านแล้วก็จะออกใบรับรอง SA 8000 ให้ในลักษณะและวิธีการเดียวกับ ISO 9000 และ ISO 14000

2.2.2 จุดมุ่งหมายและขอบเขตของ SA 8000

เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานธุรกิจอุตสาหกรรม ปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานในเรื่องต่อไปนี้ (ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล 2543: 50)

1. สามารถพัฒนา ดำรงไว้ และบังคับใช้นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างได้ผล โดยกำหนดขั้นตอนการกำหนดและใช้นโยบายอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถควบคุมและส่งกระแสอิทธิพลในการดำเนินงานเพื่อจริยธรรมได้
2. สามารถแสดงตัวอย่างหรือสาธิตให้แก่หน่วยงานผู้สนใจในนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งด้านนโยบาย ขั้นตอนการดำเนินการและการลงมือปฏิบัติจริง ในรูปแบบที่ตรงต่อข้อกำหนดมาตรฐาน SA 8000 ทุกประการ
3. ข้อกำหนดมาตรฐานของ SA 8000 สามารถศึกษา จัดหาสมัครเพื่อขอรับการรับรองได้ทั่วโลก ทุกสาขาอุตสาหกรรมและทุกขนาดกิจการ

มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของ SA 8000 (Social Accountability 8000) ซึ่งมีข้อกำหนดสำคัญหลายด้าน ดังนี้ (ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล 2543: 50)

1. ด้านแรงงานเด็ก (Child Labor) บริษัทต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวกับเกณฑ์อายุขั้นต่ำที่สุดของแรงงาน คนงานอายุเยาว์ ความจำเป็นในการเรียน ชั่วโมงการทำงาน และความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

2. ด้านแรงงานที่ถูกรังแก (Forced Labor) บริษัทต้องไม่เกี่ยวข้องหรือให้การสนับสนุนแรงงานที่ถูกรังแกหรือหลอกลวงคนงานที่เกี่ยวกับการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ตกลงกับคนงาน และต้องยินยอมให้ลูกจ้างลาออกได้ตามความสมัครใจ

3. ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย (Health and Safety) บริษัทต้องส่งเสริมให้คนงานมีภาวะสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงาน มีการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย สถานที่ทำงานจะต้องสะอาดและถูกสุขลักษณะ และมีน้ำสะอาดไว้บริการคนงาน

4. ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง (Freedom of Association and Collective Bargaining) บริษัทต้องให้ความเคารพต่อเสรีภาพส่วนบุคคลในการจัดตั้งและเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานตามความสมัครใจ รวมทั้งยอมรับสิทธิในการเจรจาต่อรองของคนงาน

5. ด้านการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) บริษัทต้องไม่ยินยอมให้มีการเลือกปฏิบัติกับคนงานในเรื่องเกี่ยวกับเชื้อชาติ ชนชั้น ประเทศ ศาสนา ความพิการ ความนิยมทางเพศ การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือความนิยมทางการเมือง

6. ด้านมาตรการทางวินัย (Disciplinary Practices) จะต้องไม่มีการใช้การลงโทษทางกายต่อคนงาน หรือการบังคับทางกายและใจต่อคนงานหรือการล่วงเกินด้วยวาจา

7. ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน (Working Hour) บริษัทต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดชั่วโมงการทำงานของคนงานจะต้องทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การทำงานล่วงเวลาจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ ต้องมีวันหยุดอย่างน้อย 1 วันในหนึ่งสัปดาห์

8. ด้านค่าตอบแทน (Compensation) ค่าแรงจะต้องสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและจะต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างต่ำสุดในอุตสาหกรรมนั้น และจะต้องสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานและค่าครองชีพขั้นต่ำ นายจ้างจะต้องส่งเสริมผลประโยชน์ของลูกจ้าง และไม่พยายามหลีกเลี่ยงกฎหมายโดยใช้การฝึกทดลองงาน

9. ด้านระบบบริหารจัดการ (Management Systems) บริษัทจะต้องมีนโยบายที่เปิดเผย นโยบายของบริษัทจะต้องสอดคล้องกับกฎหมาย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นต่อคนงานเกี่ยวกับมาตรฐานทางด้านบริหารของบริษัทต้องมีการจัดส่งตัวแทนของบริษัทเข้าร่วมทางการประชุมนานาชาติเกี่ยวกับประเด็นด้านแรงงานการบริหารงานของบริษัทจะต้องมีแผนงานที่ดีและชัดเจน

2.2.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการนำมาตรฐาน SA 8000 มาใช้

1. สร้างภาพลักษณ์ของบริษัทให้เป็นที่ยอมรับในสังคม โดยเฉพาะในสายตาของผู้บริโภค
2. ทำให้แรงงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานเพิ่มขึ้นและนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตในที่สุด
3. สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อสังคม
4. ลูกจ้างเชื่อมั่นในตัวสินค้าและความภักดีต่อองค์กร
5. มีช่องทางการตลาดใหม่
6. มีโอกาสในการเลือกแรงงานที่มีคุณภาพ
7. ลดขั้นตอนและต้นทุนในการตรวจสอบ

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม SA 8000 เป็นมาตรฐานสากลของโลก ที่กำหนดขึ้นโดยองค์กร CEPAA เพื่อเป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรธุรกิจที่จัดตั้งขึ้นให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดหาจัดซื้อและบริการ โดยยึดจริยธรรมเป็นเกณฑ์ให้ปฏิบัติตามขั้นตอนเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกันและสามารถตรวจสอบได้ (บรรยงค์ ไตจินดา 2545: 97-98)

ดังนั้น ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) และความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (Social Accountability 8000) นั้น มีความสัมพันธ์กันในด้านของการดำเนินงานที่ปฏิบัติเพื่อสังคม ให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของคนในสวนรวม ซึ่ง Social Responsibility จะให้ตระหนักถึงความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคมที่เกิดจากสำนึกขององค์กรที่พึงกระทำให้ต่อสังคม คนในชุมชน โดยที่องค์กรจะกระทำหรือไม่กระทำจะขึ้นอยู่กับคุณปินิจและความสามารถขององค์กรที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติต่อสวนรวม แต่ Social Accountability จะให้ความสำคัญกับคนที่ทำงานในองค์กรเป็นส่วนมาก ซึ่งจะมีมาตรฐานกำหนดเป็นข้อปฏิบัติให้กระทำตามอย่างเป็นรูปธรรม มิฉะนั้นจะไม่สามารถเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานและองค์กรอื่นๆ ได้

2.3 แนวคิดทางด้านลักษณะของผู้ประกอบการผลิต

ลักษณะของผู้ประกอบการผลิตที่ประกอบไปด้วยขนาดของเงินลงทุนที่ใช้ในการแบ่งขนาดของอุตสาหกรรม รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ และประสบการณ์หรือระยะเวลาในการดำเนินงานต่างก็ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้า หรือมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและการบริหารธุรกิจแตกต่างกันจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจในลักษณะของอุตสาหกรรมนั้นดังนี้

2.3.1 ขนาดของกิจการ

การจำแนกขนาดของอุตสาหกรรมที่นิยมใช้กัน จะอาศัยเกณฑ์วัดที่สำคัญ 4 ประการคือ ขนาดการจ้างงาน สินทรัพย์ถาวร ทุนจดทะเบียนและยอดขายซึ่งในบางประเทศจะใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งเป็นเครื่องวัดเพียงเกณฑ์เดียว และบางประเทศอาจจะใช้ประกอบกันหลาย ๆ เกณฑ์ก็มี

สมชัย ดันดิชนวัฒน์ (2542 : 25 - 26) ได้กล่าวถึงข้อดี-ข้อเสีย ของเครื่องชี้เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการวัดขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงข้อดี-ข้อเสีย ของเครื่องชี้เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการวัดขนาดของอุตสาหกรรม

เกณฑ์ที่ใช้	ข้อดี	ข้อเสีย
ขนาดของการจ้างงาน	- ง่ายในการจัด - สามารถใช้เกณฑ์เป็นเวลานาน	- ไม่สามารถจำแนกประเภทอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมากหรือใช้ทุนมาก
สินทรัพย์ถาวรสุทธิ	- ง่ายในการจำแนกอุตสาหกรรมที่ใช้ทุนมากหรือน้อย	- ต้องคำนึงถึงภาวะเงินเฟ้อ - ตัวเลขที่ได้มาเชื่อถือได้ยาก
ทุนจดทะเบียน	- ง่ายในการจัดเก็บ - สามารถใช้ต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน	- ไม่ได้สะท้อนการประกอบการจริง
ยอดขาย		- จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ - ไม่สามารถเกณฑ์เดียวกับอุตสาหกรรมที่ต่างกัน

ที่มา : สมชัย ดันดิชนวัฒน์ (2542 : 25 - 26)

ต่อมาเมื่อมีการตั้งสำนักงานเงินกู้เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดเล็กขึ้นในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเมื่อ พ.ศ. 2507 (ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานชนกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อมในปัจจุบัน) จึงมีการกำหนดความหมายของอุตสาหกรรมขนาดย่อมไว้แตกต่างไปจากเดิม คือถือเอาเงินลงทุนเป็นเกณฑ์ โดยกำหนดว่าหมายถึงกิจการอุตสาหกรรมประเภทโรงงาน ประเภทบริษัท หรือประเภทอุตสาหกรรมในครอบครัว ที่มีทุนจดทะเบียนหรือลงทุนในสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 2 ล้านบาทเป็นเกณฑ์ในการจำแนก

อย่างไรก็ตามในการศึกษาอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่จัดทำขึ้นภายในประเทศในช่วงที่ผ่านมานิยมใช้เกณฑ์การจ้างงานเป็นเกณฑ์สำคัญที่ใช้ในการจำแนกประเภทของอุตสาหกรรมโดยแบ่งออกเป็น

- 1) อุตสาหกรรมในครัวเรือน จ้างงาน 1-9 คน
- 2) อุตสาหกรรมขนาดย่อม จ้างงาน 10-49 คน
- 3) อุตสาหกรรมขนาดกลาง จ้างงาน 50-199 คน
- 4) อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จ้างงาน 200 คนขึ้นไป

จนถึงในปี พ.ศ. 2534 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมจึงได้นำเกณฑ์การจำแนกประเภทอุตสาหกรรมแบบ 2 เกณฑ์มาใช้คือ พิจารณาร่วมกันระหว่างการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวร แต่ในเวลาเดียวกันนั้นหน่วยงานอื่นของภาครัฐกลับมีการใช้เกณฑ์ในการจำแนกที่แตกต่างกันออกไป ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงการวัดขนาดของธุรกิจอุตสาหกรรม ของแต่ละหน่วยงานจำแนกตามเครื่องชี้
เกณฑ์การจ้างงานและสินทรัพย์ถาวร

หน่วยงาน/ขนาดอุตสาหกรรม	การจ้างงาน	สินทรัพย์ถาวร
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม		
- ขนาดย่อม	- ไม่เกิน 50	- ไม่เกิน 20 ล้านบาท
- ขนาดกลาง	- มากกว่า 50-200	- มากกว่า 20-100 ล้านบาท
- ขนาดใหญ่	- มากกว่า 200	- มากกว่า 100 ล้านบาท
บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรม		
ขนาดย่อม		
- ขนาดย่อม		- ไม่เกิน 50 ล้านบาท
ธนาคารแห่งประเทศไทย		
- ขนาดย่อม		- ไม่เกิน 50 ล้านบาท
บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (IFCT)		
- ขนาดย่อม/ขนาดใหญ่		- ไม่เกิน 100 ล้านบาท
- ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่		- เกิน 100 ล้านบาท

ที่มา : สมชัย ตันติรัตนวิวัฒน์ (2542 : 25)

สำหรับคำจำกัดความของขนาดอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินการลงทุนจากการประชุมและสัมมนาระดับนานาชาติ เรื่อง “การดำเนินงานในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม” ที่ประเทศญี่ปุ่น ทั้งในภาคการผลิต ภาคการค้าและภาคการบริการในปี 2542 จึงมีคำจำกัดความใหม่ (Khamanarong.S, 2000 : 35) ดังนี้

2.3.2 รูปแบบความเป็นเจ้าของ

คณาจารย์โปรแกรมบริหารธุรกิจ (2541: 27-65) ในการประกอบธุรกิจผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งธุรกิจนั้นอาจพิจารณาเลือกรูปแบบของการดำเนินธุรกิจได้หลายรูปแบบ ดังนั้น ผู้ประกอบการทุก ๆ คน ควรเลือกตอบปัญหาที่สำคัญๆ ให้ได้เสียก่อน คือ

1. จะเลือกรูปแบบของธุรกิจ รูปแบบใดที่เหมาะสมที่สุด
2. แต่ละรูปแบบของธุรกิจ มีลักษณะสำคัญอย่างไร มีข้อดีและข้อเสียอย่างไร

ดังนั้นในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญก็คือ การพิจารณาตัดสินใจเลือกรูปแบบของธุรกิจได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามกฎหมาย รูปแบบของธุรกิจ แยกพิจารณาออกได้เป็น 5 ประเภทใหญ่ ๆ ด้วยกันคือ

2.3.2.1 กิจการเจ้าของคนเดียว (Sole or Single Proprietorship)

กิจการเจ้าของคนเดียว คือ ธุรกิจที่บุคคลคนเดียวเป็นเจ้าของและดำเนินงานเพื่อหวังผลกำไรการประกอบธุรกิจรูปแบบนี้จัดตั้งได้ง่าย ผู้เป็นเจ้าของธุรกิจจะรับภาระในความเสี่ยงทั้งหมด เช่น ความรับผิดชอบในหนี้สินและผลขาดทุนจากการดำเนินงาน แต่ในกรณีที่กิจการมีผลกำไร ผู้ประกอบการก็จะได้รับผลกำไรแต่เพียงผู้เดียว

การจัดตั้งกิจการ

การจัดตั้งกิจการในรูปแบบนี้ขึ้นอยู่กับประเภทหรือชนิดของกิจการที่ประกอบอยู่ เป็นประเภทที่อยู่ในข่ายควบคุมตามพระราชบัญญัติทะเบียนพาณิชย์ พ.ศ.2499 ผู้ประกอบการจะต้องไปยื่นขอจดทะเบียนภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันเริ่มประกอบกิจการหากฝ่าฝืนประกอบกิจการไปโดยไม่จดทะเบียนก็จะเป็นความผิดซึ่งมีโทษปรับไม่เกิน 2,000 บาท และปรับอีกวันละไม่เกิน 100 บาท จนกว่าจะไปจดทะเบียนให้ถูกต้อง การจดทะเบียนพาณิชย์นั้นผู้ประกอบการจะต้องจัดทำคำขอจดทะเบียนพร้อมด้วยสำเนาบัตรประชาชนและทะเบียนบ้าน ไปยื่นต่อนายทะเบียนพาณิชย์ โดยร้านค้าที่มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครต้องไปยื่นที่สำนักงานกลางทะเบียนพาณิชย์ กรมทะเบียนการค้ากระทรวงพาณิชย์ สำหรับร้านค้าที่มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในต่างจังหวัดก็ให้ยื่นที่สำนักงานทะเบียนพาณิชย์จังหวัด อำเภอหรือกิ่งอำเภอที่สำนักงานใหญ่ของร้านค้านั้นตั้งอยู่ โดยผู้ขอจดทะเบียนต้องเสียค่าธรรมเนียมการจดทะเบียน 50 บาท และเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้วก็จะออกใบทะเบียนพาณิชย์ให้ไว้เป็นหลักฐาน

ข้อดีของกิจการเจ้าของคนเดียว

1. จัดตั้งได้ง่าย ผู้ประกอบการสามารถจัดตั้งธุรกิจได้โดยเสียค่าใช้จ่ายในการจัดตั้งน้อย และไม่สิ้นเปลืองเวลามากนัก
2. มีอิสระในการตัดสินใจ และมีความคล่องตัวในการดำเนินการ
3. กำไรทั้งหมดเป็นของเจ้าของ เมื่อธุรกิจดำเนินงานมีผลกำไรเจ้าของก็จะได้รับผลกำไรแต่เพียงผู้เดียว

4. กฎหมายที่บังคับใช้ไม่เข้มงวดเหมือนกับการประกอบการแบบอื่นๆ

5. ภาษีในการเสียภาษีเนื่องจากกฎหมายถือว่า เจ้าของธุรกิจเป็นบุคคลเดียวกันจึงเสียภาษีแต่เพียงภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

6. รักษาความลับของกิจการได้

ข้อเสียของกิจการเจ้าของคนเดียว

1. เจ้าของขาดความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานมักมีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้การดำเนินงานของกิจการ โดยส่วนรวมมัก ไม่มีประสิทธิภาพดีเท่าที่ควร

2. โอกาสความก้าวหน้าของคณงานมีจำกัด เนื่องจากเจ้าของพยายามควบคุมการดำเนินงานทุกอย่างด้วยตนเอง พนังงาน ไม่มีโอกาสพัฒนาเลื่อนสถานะของตน

3. หาเงินทุนเพิ่มได้ยากเนื่องจากเจ้าของคนเดียวเป็นผู้ลงทุนทำให้เกิดข้อจำกัดในการหาเงินทุนมาเพิ่มเมื่อต้องการขยายกิจการ

4. อายุการดำเนินงานของกิจการมีข้อจำกัด อายุของกิจการขึ้นอยู่กับเจ้าของ ถ้าเจ้าของเสียชีวิตหรือมีเหตุการณ์ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจการได้ กิจการนั้นต้องเลิกกลับไป

5. มีความรับผิดชอบในหนี้สินไม่จำกัด หากสินทรัพย์ของกิจการไม่พอชำระหนี้ ต้องเอาสินทรัพย์ส่วนตัวมาชำระหนี้สินจนครบ

2.3.3.2 ห้างหุ้นส่วน (Partnership)

ห้างหุ้นส่วน คือ การประกอบการที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งเรียกว่า “ผู้เป็นหุ้นส่วน” ได้ตกลงนำเงินสินทรัพย์หรือแรงงานมารวมทุนเข้าหุ้นเพื่อดำเนินกิจการร่วมกันเพื่อวัตถุประสงค์นำผลกำไรที่ได้มาแบ่งกัน

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1012 บัญญัติว่า สัญญาการจัดตั้งห้างหุ้นส่วนมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. ต้องมีสัญญาระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป

2. มีการตกลงเข้ากันในการเป็นหุ้นส่วนกัน

3. มีการเข้ากัน คือ เข้าทุนหรือหุ้นส่วนกัน ทุนแบ่งได้เป็น

3.1 เงินสด

3.2 สินทรัพย์ ทั้งสังหาริมทรัพย์ และอสังหาริมทรัพย์

3.3 แรงงาน ซึ่งหมายถึง กำลังกาย กำลังความคิด และความรู้ความชำนาญใน

วิทยาการต่าง ๆ

4. เพื่อกระทำการกิจการตามวัตถุประสงค์ที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

5. กิจการนั้นเป็นการร่วมกันจะต้องมีเจตนาร่วมกันในเรื่องดังนี้

5.1 ในส่วนที่ได้ส่วนที่เสียร่วมกันในการ ได้กำไรและในการขาดทุน

5.2 ในการจัดการและการดูแลรอบำงการจั้ดการ

5.3 ในกิจการอันร่ว้มกัน

ห้างหุ้นส่วนแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญแตกต่างกัน คือ

1. ห้างหุ้นส่วนสามัญ (General Partnership) ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1025 บัญญัติไว้ว่า “อันว่าห้างหุ้นส่วนสามัญนั้น คือ ห้างหุ้นส่วนประเภทซึ่งผู้เป็นหุ้นส่วนหมดทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกันเพื่อหนี้สินทั้งปวงของหุ้นส่วนโดยไม่จำกัด” ห้างหุ้นส่วนสามัญนี้จะจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลหรือไม่ก็ได้ แต่ถ้าจดทะเบียนก็ต้องใช้คำว่า “ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล” ประกอบชื่อห้างอยู่เสมอ ซึ่งห้างหุ้นส่วนสามัญจึงแยกออกเป็น 2 ชนิด

- 1) ห้างหุ้นส่วนสามัญที่มีได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล
- 2) ห้างหุ้นส่วนสามัญที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลเรียกว่าห้างหุ้นส่วน

สามัญนิติบุคคล

2. ห้างหุ้นส่วนจำกัด (Limited Partnership) ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1077 บัญญัติไว้ว่า “อันห้างหุ้นส่วนจำกัดนั้น คือ ห้างหุ้นส่วนประเภทหนึ่ง ซึ่งมีผู้เป็นหุ้นส่วนสองจำพวกคือ”

1) ผู้เป็นหุ้นส่วนคนเดียวหรือหลายคน ซึ่งมีความรับผิดชอบเพียงไม่เกินจำนวนเงินที่ตนรับจะลงทุนในห้างหุ้นส่วนนั้นจำพวกหนึ่ง

2) ผู้เป็นหุ้นส่วนคนเดียวหรือหลายคน ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันในบรรดาหนี้ของห้างหุ้นส่วนไม่จำกัดจำนวนอีกจำพวกหนึ่ง

ห้างหุ้นส่วนจำกัดจะต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลเสมอไป และจะต้องใช้คำว่า ห้างหุ้นส่วนจำกัด อยู่ด้วยเสมอ

ข้อดีของห้างหุ้นส่วน

1. จัดตั้งได้ง่าย
2. เป็นที่รวบรวมของผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในหลายด้านมาร่วมกันทำงาน ทำให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดีกว่าการประกอบการโดยเจ้าของคนเดียว
3. ทำให้จัดหาเงินทุนได้มากกว่าการประกอบการ โดยเจ้าของคนเดียว เพราะเป็นการร่วมทุนกันระหว่างหุ้นส่วน
4. การกู้ยืมทำได้ง่าย และเป็นที่ยึดถือของเจ้าหนี้มากกว่าเพราะมีหุ้นส่วนประเภทไม่จำกัดความรับผิดชอบ
5. ข้อจำกัดทางกฎหมายมีไม่มาก

ข้อเสียของห้างหุ้นส่วน

1. รับผิดชอบในหนี้สินโดยไม่จำกัด นอกจากหุ้นส่วนทุกคนต้องรับผิดชอบในหนี้สินที่แต่ละคนก่อขึ้นโดยไม่จำกัด เช่นเดียวกับการประกอบการโดยเจ้าของคนเดียว แล้วหุ้นส่วนแต่ละคนยังต้องรับผิดชอบในหนี้ที่หุ้นคนอื่น ๆ ก่อขึ้นโดยไม่จำกัดจำนวนด้วย ทั้งนี้ยกเว้นกรณีที่หุ้นส่วนประเภทจำกัดความรับผิดชอบเฉพาะในส่วนที่ลงทุนเท่านั้น
2. อายุของห้างหุ้นส่วนมีจำกัด ถ้าหุ้นส่วนเกิดการแตกแยกหรือหุ้นส่วนเสียชีวิต โดยเฉพาะหุ้นส่วนที่ไม่จำกัดความรับผิดชอบ
3. แม้ว่าจะมีการแบ่งแยกอำนาจและหน้าที่ของผู้เป็นหุ้นส่วน เป็นลายลักษณ์อักษรไว้แล้วก็ตาม ความขัดแย้งระหว่างผู้เป็นหุ้นส่วนมักจะเกิดขึ้นได้ง่าย เช่น การตัดสินใจทางดำเนินนโยบาย และแผนงานการดำเนินงาน
4. การถอนทุนออกจากการเป็นหุ้นส่วนทำได้ยาก ต้องให้หุ้นส่วนคนอื่น ๆ ยินยอมและเห็นชอบ

2.3.2.3 บริษัทจำกัด (Corporation)

บริษัทจำกัด คือ การประกอบการที่จัดตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์หากำไรเพื่อมาแบ่งกัน โดยแบ่งทุนออกเป็นหุ้นมีมูลค่าหุ้นละเท่า ๆ กัน มีผู้ถือหุ้นตั้งแต่ 7 คน แต่ไม่ถึง 100 คน ผู้ถือหุ้นแต่ละคนมีความรับผิดชอบเพียงจำนวนเงินที่ยังส่งใช้ไม่ครบมูลค่าของหุ้นที่ตนถือ

ลักษณะสำคัญของบริษัทจำกัด

1. ผู้ริเริ่มก่อการจัดตั้งบริษัทอย่างน้อย 7 คน
2. มีผู้ถือหุ้นตั้งแต่ 7 คน แต่ไม่ถึง 100 คน หากมีผู้ถือหุ้น 2 คนขึ้นไปถือหุ้นเดียวกันให้นับเป็นผู้ถือหุ้น 1 คน
3. กำหนดทุนไว้เป็นจำนวนแน่นอนแล้วแบ่งทุนทั้งหมดนั้นออกเป็นหุ้นมีมูลค่าหุ้นละเท่า ๆ กันแต่ต้องไม่ต่ำกว่าหุ้นละ 5 บาท
4. ผู้ถือหุ้นแต่ละคนรับผิดชอบเพียงจำนวนเงินที่ตนยังส่งใช้ไม่ครบมูลค่าของหุ้นที่ตนถือ เช่น หุ้นของบริษัทมีมูลค่าหุ้นละ 100 บาท และผู้ถือหุ้นได้ชำระค่าหุ้นไปแล้วหุ้นละ 25 บาท ดังนั้นผู้ถือหุ้นก็จะมีคามรับผิดชอบเพียง จำนวนเงินที่ส่งไม่ครบมูลค่าหุ้น คือ 75 บาท แต่หากได้ส่งใช้ครบแล้ว คือได้ชำระค่าหุ้นครบแล้วหุ้นละ 100 บาท ผู้ถือหุ้นก็ไม่ต้องรับผิดชอบใด ๆ อีก

บริษัทจำกัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

- 4.1 บริษัทเอกชน จำกัด
- 4.2 บริษัทมหาชนจำกัด

ตารางที่ 2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบริษัทเอกชน จำกัด และบริษัทมหาชน จำกัด

ข้อเปรียบเทียบ	บริษัทเอกชน จำกัด	บริษัทมหาชน จำกัด
จำนวนผู้ถือหุ้น	7-99 คน	100 คนขึ้นไป
จำนวนผู้ริเริ่ม	7 คน	15 คน
หนังสือชี้ชวน	ห้ามออก	ออกแจกจ่ายประชาชนทั่วไปได้
ทุนจดทะเบียน	ไม่กำหนด	ชำระเป็นเงินสดไม่ต่ำกว่า 5 ล้านบาท
กรรมการ	เลือกจากบุคคลภายนอก	ต้องเลือกจากผู้ถือหุ้นเท่านั้น
การชำระหุ้น	อาจแบ่งชำระเป็นคราว ๆ ได้ และครั้งแรกไม่ต่ำกว่า 25%	ต้องชำระครั้งเดียวให้หมด และผ่านธนาคาร
หุ้นกู้	ออกไม่ได้	ออกได้

ที่มา : คณาจารย์โปรแกรมบริหารธุรกิจ (2541 : 48)

ข้อดีของบริษัท

1. ผู้ถือหุ้นรับผิดชอบในหนี้สินจำกัด ผู้ถือหุ้นจะรับผิดชอบในหนี้สินของบริษัท จำกัด เฉพาะส่วนของหุ้นที่ตนค้างจ่ายอยู่เท่านั้น หนี้สินใด ๆ ของบริษัทผู้ถือหุ้นไม่ต้องรับผิดชอบด้วย
2. มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อายุของบริษัทจำกัดไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุของผู้ถือหุ้นบริษัท ไม่จำเป็นต้องเลิกกิจการเหมือนเช่นการประกอบการ โดยกิจการเจ้าของคนเดียวหรือห้างหุ้นส่วน
3. สามารถโอนหุ้นได้ง่าย ผู้ถือหุ้นของบริษัทสามารถโอนหรือขายหุ้นให้แก่ใครก็ได้ตลอดเวลา
4. การขยายกิจการทำได้ง่าย ผู้ถือหุ้นของบริษัทอาจเพิ่มทุนเพื่อนำมาขยายกิจการด้วยการออกหุ้นใหม่ โดยได้รับมติพิเศษของที่ประชุมผู้ถือหุ้น
5. การบริหารงานของบริษัทจำกัด กระทำโดยคณะกรรมการซึ่งเลือกโดยที่ประชุมใหญ่ ผู้ถือหุ้น ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถ การบริหารงานจึงมีประสิทธิภาพ ข้อบกพร่องเกิดได้ยากกว่าธุรกิจรูปแบบอื่น ๆ

ข้อเสียของบริษัท

1. ขั้นตอนในการจัดตั้งยุ่งยากมีกฎหมาย และกฎข้อบังคับของรัฐควบคุมเป็นจำนวนมาก
2. มีการเสียภาษีซ้ำซ้อน เนื่องจากบริษัทจำกัดเป็นนิติบุคคล เมื่อมีรายได้ต้องเสียภาษีเงินได้ของกิจการ และเมื่อจ่ายเงินปันผลให้กับผู้ถือหุ้นยังต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาอีกครั้งหนึ่ง จึงเป็นการเสียภาษีซ้ำซ้อน
3. ไม่อาจรักษาความลับของบริษัทได้

4. ความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีของฝ่ายบริหารที่มีต่อบริษัทจำกัดมีน้อยกว่ารูปแบบอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะฝ่ายบริหารไม่จำเป็นต้องมีหุ้นส่วนหรือเป็นเจ้าของบริษัท

2.3.2.4 สหกรณ์ (Cooperative)

สหกรณ์เป็นรูปแบบของธุรกิจ ซึ่งสมาชิกของสหกรณ์เป็นทั้งเจ้าของและเป็นผู้ปฏิบัติงาน แล้วนำผลกำไรที่ได้จากการดำเนินงานมาแบ่งปันให้กับสมาชิก ลักษณะของกิจการสหกรณ์โดยทั่วไปมีลักษณะสำคัญอยู่ 6 ประการ คือ

1. การเป็นสมาชิกต้องเป็นด้วยความสมัครใจและเปิดโอกาสแก่คนทั้งปวง ทั้งนี้โดยปราศจากข้อกีดหรือความลำเอียงใด ๆ ทางสังคม การเมือง เชื้อชาติ และศาสนา
2. สหกรณ์เป็นองค์การประชาธิปไตยกิจการของสหกรณ์ควรได้รับการจัดการโดยบุคคลที่ได้รับเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งตามวิธีที่บรรดาสมาชิกได้ตกลงกัน สมาชิกที่มีสิทธิออกเสียงเท่ากัน คือ 1 คน ต่อ 1 เสียง
3. จำกัดอัตราเงินปันผลตามหุ้นเพียง ไม่เกินอัตราดอกเบี้ย
4. รายได้สุทธิ (กำไร) อันเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสหกรณ์ย่อมเป็นของสมาชิกและควรจัดสรรไปตามวิธีที่อาจหลีกเลี่ยงจากการที่สมาชิกสหกรณ์ผู้หนึ่งจะได้รับประโยชน์ โดยทำให้สมาชิกอื่นเสียผลประโยชน์ ทั้งนี้อาจกระทำโดยมติของสมาชิกดังต่อไปนี้
 - 4.1 กั้นไว้เพื่อพัฒนาธุรกิจของสหกรณ์
 - 4.2 กั้นไว้เพื่อบริการเพื่อส่วนรวม
 - 4.3 แบ่งปันกันระหว่างสมาชิกตามส่วนแห่งธุรกิจ
5. สหกรณ์ทั้งปวงควรจัดให้มีการศึกษาสำหรับสมาชิก พนักงาน เจ้าหน้าที่ รวมทั้งประชาชนทั่วไป ในหลักและวิธีการของสหกรณ์ ทั้งทางเศรษฐกิจและประชาธิปไตย
6. เพื่อให้ประโยชน์แก่บรรดาสมาชิกและชุมชนของสมาชิกอย่างดีที่สุดที่สุดสหกรณ์แบ่งออกเป็น 2 ชนิด
 - 6.1 สหกรณ์จำกัด คือ สหกรณ์ที่สมาชิก มีความรับผิดชอบจำกัดเพียงไม่เกินจำนวนเงินค่าหุ้นที่ยังไม่ครบมูลค่าหุ้นที่ตนถืออยู่
 - 6.2 สหกรณ์ไม่จำกัด คือ สหกรณ์ซึ่งสมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อหนี้ทั้งปวงของสหกรณ์โดยไม่จำกัด

ข้อดีของสหกรณ์

1. ขจัดการถูกเอาเปรียบจากบุคคลอื่น
2. เป็นการรวมคนเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทุนไม่ใช่สิ่งสำคัญ
3. ได้รับผลประโยชน์ถ้วนทั่วในหมู่สมาชิก และถ้าใครทำธุรกิจกับสหกรณ์ได้มากก็จะได้รับประโยชน์สูงตาม
4. กฎหมายให้การสนับสนุนช่วยเหลือ

ข้อเสียของสหกรณ์

1. ทุนจำกัด ดังนั้นอาจมีผลถึงการจัดหาเครื่องมือมาใช้ในการดำเนินงาน
2. สมาชิกไม่เข้าใจหลักและวิธีการของสหกรณ์ดีพอทำให้สหกรณ์อาจไม่เจริญเท่าที่ควร
3. ถ้าสหกรณ์ไม่สามารถสนองความต้องการของสมาชิกได้สหกรณ์ก็ไม่มีประโยชน์

2.3.2.5 รัฐวิสาหกิจ (State Enterprise)

รัฐวิสาหกิจ หมายถึง องค์กรของรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาลหรือบริษัท ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการของรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาลมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบมีการบริหารงานอยู่ระหว่างระบบราชการและระบบธุรกิจ

เหตุผลสำคัญที่มีการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้นมาคือ

1. เพื่อประโยชน์ของสังคมและเป็นการให้บริการประชาชน เช่น กิจการสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่ใช้เงินลงทุนสูง เอกชนไม่อยู่ในฐานะที่ลงทุนได้ รัฐจำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการเอง
2. เพื่อหารายได้เข้ารัฐ เนื่องจากธุรกิจบางอย่างมีผลกำไรมากรัฐจึงควรดำเนินการเสียเอง
3. เพื่อความมั่นคงของประเทศสินค้าบางชนิดมีความจำเป็นในยามฉุกเฉินบางชนิดเป็นยุทธปัจจัย รัฐจำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการเอง เช่น การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย
4. เพื่อควบคุมสินค้าบางชนิด ถ้าหากให้มีการผลิต และบริโภคอย่างเสรีอาจจะก่อให้เกิดผลเสียต่อสังคมเป็นส่วนรวม รัฐจำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการเอง เช่น โรงงานยาสูบ
5. เพื่อโฆษณาและเผยแพร่ชื่อเสียงประเทศให้เป็นที่รู้จักของชาวต่างประเทศ

2.3.3 ระยะเวลาในการดำเนินการ

วรรณธ แสงมณี (2544 : 11 - 17) ได้อธิบายถึงหัวข้อนี้ไว้ว่า ในขณะที่กิจการได้มีความเจริญเติบโตก้าวหน้าผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ของการพัฒนานั้นในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาดังกล่าว ต่างก็จะมีการปฏิวัติอย่างใดอย่างหนึ่งภายในของตนเอง ได้ยกตัวอย่าง เช่น ในการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ๆ ในที่สุดเมื่อมากเกินไปก็จะนำไปสู่การเรียกร้องให้มีการกระจายอำนาจหรือในอีกทางหนึ่งลักษณะของการแก้ไขปัญหาที่ฝ่ายบริหารได้กระทำไปในช่วงเวลาที่เกิดเหตุวิกฤต หรือมีการปฏิวัติรูปแบบการทำงานที่เกิดขึ้นนั้นในที่สุดแนวทางในการแก้ไขปัญหานั้นก็ยังคงถูกดำรงรักษาไว้ และปรากฏต่อเนื่องไปถึงขั้นตอนของการวิวัฒนาการเพื่อการเติบโตหลังจากการเกิดเหตุวิกฤตดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการพิจารณาการเจริญเติบโตของวงจรชีวิตขององค์การ (Stages of Life Cycle Development) มีอยู่ประมาณ 5 ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนที่องค์การได้เข้าไปอยู่ในช่วงเวลาดังกล่าวย่อมหมายถึงการเข้าไปสู่ขั้นตอนใหม่ของวงจรชีวิตขององค์การ อันมีความหมายถึงการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ทั้งจากภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอกที่องค์การเกี่ยวข้อง ขั้นตอนต่าง ๆ ดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

2.3.3.1 ขั้นตอนการเป็นผู้ประกอบ (Entrepreneurial Stage)

เมื่อองค์การกำเนิดขึ้นนั้น ผู้ก่อตั้งและผู้บริหารองค์การมีความมุ่งหมายเป็นพิเศษในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และการค้ำจุนเพื่อการดำรงอยู่ให้ได้ในตลาด ผู้ประกอบการจะอุทิศพลังกายพลังใจทั้งหมดให้กับกิจกรรมการผลิต และการตลาดของผลิตภัณฑ์รูปแบบขององค์การในช่วงเวลานี้มักไม่เป็นทางการ (Informal) และไม่เป็นระบบราชการหรือระบบเจ้าขุนมูลนายแต่อย่างใด (Nonbureaucratic) การบริการควบคุมมักขึ้นอยู่กับผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการ ความเจริญเติบโตขององค์การจะเป็นผลมาจากที่องค์การสามารถค้นคว้าหาสิ่งใหม่ให้กับผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการที่องค์การจะเสนอกับตลาดหรือลูกค้าได้

ขั้นตอนในระยะนี้ขององค์การเสมือนหนึ่งเป็นเด็กแรกเกิด กิจกรรมมักมีขนาดเล็ก และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของคนภายในองค์การในสิ่งใหม่จะทำได้มาก ผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่มีปริมาณประเภทย่อย ความจำเป็นของการเป็นผู้นำที่มีความสามารถจะเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การ ขณะเดียวกันผู้ประกอบการจะต้องหาทางปรับโครงสร้างเพื่อเตรียมพร้อมกับการที่องค์การจะเข้าสู่ช่วงของการเติบโตมากในอนาคต กิจการจะต้องจัดหาและธำรงรักษาทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ทำงานให้มากและมั่นคงเพียงพอ ดังนั้น รูปแบบของการบริหารแบบระบบเปิดจะเป็นเกณฑ์ที่สำคัญในอันที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิผลให้กับองค์การได้

2.3.3.2 ขั้นตอนการรวมกำลัง (Collectivity Stage)

เมื่อองค์การสามารถมีผู้นำที่มีความสามารถในการนำพาองค์การเจริญเติบโตได้ในแวดวงของธุรกิจนั้น ๆ แล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือการที่องค์การเริ่มกิจกรรมงานมากขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำการจัดแผนงานพร้อมกับการจัดระดับขั้นการบังคับบัญชาพนักงานขององค์การมีความกระตือรือร้นในการทำงานและพร้อมใจในการนำมาซึ่งเป้าหมายขององค์การ และแสดงออกถึงความผูกพันที่มีต่อองค์การสูงมาก อย่างไรก็ตามการติดต่อสื่อสารและการควบคุมยังคงมีความไม่เป็นทางการอยู่ (Mostly Informal) ถึงแม้้องค์การจะเริ่มสร้างระบบโครงสร้างองค์การที่มีความเป็นทางการให้เห็นบ้างแล้วก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างกันภายในองค์การเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัวและการร่วมแรงร่วมใจของสมาชิก ซึ่งทำให้มีการพัฒนารูปแบบของมนุษย์สัมพันธ์ต่าง ๆ เข้ามาใช้ภายในองค์การมากขึ้นด้วย

ความจำเป็นขององค์การในช่วงขั้นตอนนี้เป็นความจำเป็นในด้านการมอบหมายงานให้พนักงานแต่ละคนไปทำพร้อมกับการควบคุมในระดับหนึ่งจากผู้บริหารระดับสูง พนักงาน

เองก็มีความต้องการที่จะได้มาซึ่งความเชื่อมั่นและความเป็นอิสระในกิจกรรมงานที่พวกเขากระทำ และผู้บริหารระดับสูงต่างมีความต้องการที่จะเห็นการร่วมมือทำงานด้วยกันและสามารถนำกิจกรรมงานต่าง ๆ เหล่านั้นในแต่ละแผนกมาประสานงานกันได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาเครื่องมือและระบบที่ดีในการควบคุมและประสานสัมพันธ์กันในแต่ละแผนกให้สามารถปฏิบัติงานและตัดสินใจใส่งานต่าง ๆ ได้เองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องคอยรับคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงเสมอไป

2.3.3.3 ขั้นตอนของการจัดระบบเป็นทางการและการควบคุม (Formalization and Control Stage)

ขั้นตอนนี้องค์การสามารถตั้งหลักได้แล้วและกำลังใช้ระบบเพื่อสร้างกฎระเบียบ กระบวนการและการควบคุมให้มีขั้นตอนที่สมบูรณ์แบบ ทั้งนี้เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินการ ซึ่งกฎและระเบียบรวมทั้งแนวทางต่าง ๆ ที่กำหนดก็เพื่อการธำรงรักษาสิ่งต่าง ๆ ให้คงไว้ภายในองค์การ รูปแบบการบริหารในช่วงเวลานี้เป็นการมุ่งเน้นกระบวนการทำงาน และการมุ่งเป้าหมายผลงาน

สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องระมัดระวังช่วงตอนนี้ก็คือการที่องค์การมีกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนของการเป็นระบบราชการ (Bureaucratic) มากจนเกินไปจนทำให้เป็นข้อจำกัดในการที่พนักงานขององค์การจะมีความคิดสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้ องค์การเองก็มีโครงสร้างที่แข็งแกร่ง ขาดความยืดหยุ่นฉับไว องค์การเองก็มีขนาดที่ดูเหมือนว่าจะใหญ่เกินไปและซับซ้อนมาก จนเกินกว่าจะจัดการได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารไม่ค่อยเกิดบ่อยครั้งนัก และมักเป็นไปในลักษณะที่เป็นทางการ ผู้บริหารระดับสูงมักให้ความสนใจในการวางแผนด้านกลยุทธ์ต่าง ๆ ทางธุรกิจและปล่อยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์การเป็นภาระความรับผิดชอบที่ผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้ตัดสินใจและจัดการระบบการให้ความคิดความชอบและสวัสดิการต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับผลกำไรซึ่งถูกนำมาเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้บริหารและพนักงานทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับองค์การ

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าในขั้นตอนนี้ดังกล่าว โครงสร้างขององค์การเริ่มจะปรับตัวคงที่และเข้ารูป โดยกฎระเบียบทางการต่าง ๆ จะถูกกำหนดขึ้นมาบังคับใช้ แต่การริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ จะลดความสำคัญลง และจะมีการหันกลับไปเน้นถึงความมีประสิทธิภาพและความมั่นคงต่าง ๆ ผู้มีอำนาจตัดสินใจเริ่มจะถูกสงวนไว้โดยเฉพาะกับเจ้าหน้าที่บริหารที่มีตำแหน่งหน้าที่ ที่มีอำนาจหน้าที่มากซึ่งเป็นตำแหน่งที่อยู่สูงภายในโครงสร้าง วิธีการตัดสินใจที่กระทำไปจะมีลักษณะค่อนข้างไปในทางอนุรักษ์นิยมซึ่ง ณ ขั้นนี้องค์การจะมีสภาพเป็นโครงรูปใหญ่ที่มีใช้ภาพลักษณ์ของคนใดคนหนึ่งแล้วบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ จะมีการวางขอบเขตไว้แจ้งชัด ซึ่งหากมีการลาออกไปก็จะสามารถหาคนแทนได้โดยไม่เกิดความเสียหายต่อองค์การ

2.3.3.4 ขั้นตอนของโครงสร้างที่ขยายตัว (Elaboration of Structure Stage)

วิธีการหนึ่งในการแก้ปัญหาอันเป็นผลมาจากการที่องค์กรมีระเบียบแบบแผนมากเกินไปก็คือการสร้างความสำเร็จของการร่วมมือกันทำงานในลักษณะเป็นทีมงาน (Teamwork) และมีหน่วยประสานงาน (Task Force) ในทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงระดับพนักงานขั้นต่ำขององค์กร ให้พัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญ เพื่อเผชิญหน้ากับปัญหาและร่วมมือทำงานด้วยกัน ทีมงานมักจะได้รับการวางตัวจากหลาย ๆ แผนกภายในองค์กร ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็มักจะแยกตัวออกเป็นหลาย ๆ แผนกงานหรือฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อดำรงรักษาไว้ซึ่งปรัชญาของการเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก

ผู้บริหารในขั้นตอนนี้จะต้องระมัดระวังถึงการที่องค์กรเริ่มก้าวเข้าสู่ช่วงที่องค์กรมีสภาพใกล้สูญยอม หรืออาจเริ่มมีแนวโน้มของการถดถอยชั่วคราว ดังนั้นความจำเป็นในการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่เพื่อความพร้อมขององค์กรในการฝ่าฟันกับสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ทางธุรกิจจึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องกระทำในหลาย ๆ องค์กรถึงขนาดมีการเปลี่ยนตัวผู้บริหารระดับสูง เพื่อหาคนที่มีความสามารถมากยิ่งขึ้นมาบริหารงานกิจการ และในองค์กรเองก็จำเป็นต้องหาวิธีการกระตุ้นให้พนักงานขององค์กรคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ หรือแม้แต่การตัดค่าใช้จ่ายจำนวนมากเพื่อให้องค์กรยังคงมีพลังกำลังและความสามารถในการแข่งขันได้ต่อไป ซึ่งถ้าหากผู้บริหารไม่สามารถนำพาให้องค์กรรอดพ้นจากวิกฤติการณ์ที่กำลังจะบีบคั้นเข้ามาและปรับตัวเองให้เข้าสู่ขั้นตอนใหม่ของความรุ่งเรืองอีกครั้งหนึ่งได้ องค์กรก็อาจต้องพบกับขั้นตอนของการถดถอยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

โดยทั่วไปแล้วองค์กรในขั้นตอนนี้เป็นช่วงของการเจริญเติบโตอย่างเต็มที่ ขนาดขององค์กรมักจะมีขนาดใหญ่ และระบบการบริหารงานมีลักษณะของการเป็นระบบราชการหรือเจ้าขุนมูลนายอย่างเต็มตัว องค์กรเต็มไปด้วยระบบการควบคุมที่แน่นหนาและเข้มงวด มีการใช้กฎเกณฑ์และระเบียบการต่าง ๆ อย่างมาก ผู้บริหารองค์กรมีความพยายามที่จะพัฒนาการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้องค์กรเป็นระบบราชการมากเกินไปกว่านี้ สิ่งที่สำคัญมากและผู้บริหารมักพยายามรณรงค์ให้คนภายในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญก็คือสถานะและความมีชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งผู้บริหารขององค์กรมักนำมากล่าวอ้างถึง เพื่อทำการรณรงค์พร้อมกันไปกับการปลุกจิตสำนึกถึงความยิ่งใหญ่ขององค์กร โดยมีการเน้นถึงสัญลักษณ์ เครื่องหมาย หรือสิ่งแสดงแทนความเป็นองค์กร เพื่อให้พนักงานทั้งหลายเกิดความสำนึกที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้องค์กรอยู่เสมอ

ในขั้นตอนนี้สามารถสรุปได้ว่าเป็นขั้นตอนที่องค์กรได้มีการขยายตลาดผลิตภัณฑ์และบริการออกไป ซึ่งฝ่ายจัดการจะเสาะหาผลิตภัณฑ์ใหม่เข้ามาพร้อมกับการมองหาลู่ทางใหม่ ๆ เพื่อการเติบโตต่อไปอีก โครงสร้างองค์กรจึงมีความสลับซับซ้อนและแบ่งบานออกไปมากเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งการตัดสินใจจะเริ่มมีการกระจายออกไปตามจุดต่าง ๆ ด้วย

2.3.3.5 การถดถอยขององค์กร

ในที่สุดแล้วผู้บริหารหลายคนอาจต้องเผชิญกับความจริงที่เจ็บปวดในความสัมพันธ์อันเนื่องมาจากการที่พบว่า การเจริญเติบโตและขยายตัวขององค์กรไม่อาจเกิดขึ้นต่อไปได้อีก ยิ่งกว่านั้นยังอาจต้องหยุดการดำเนินงานที่กำลังกระทำอยู่อีกด้วย สภาพเช่นนี้ในที่สุดแล้วก็เป็นสิ่งที่องค์กรหลายแห่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ในการยอมรับถึงการที่ต้องปิดโรงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการปลดพนักงานออกจากองค์กรในที่สุดหรือในอนาคตอันใกล้

การที่องค์กรจะมีสภาพของการถดถอยหรือเข้าสู่ขั้นตอนของการเสื่อมถอย (Decline Stage) ได้นั้น โดยมากแล้วเหตุผลสำคัญมักมาจากเหตุผลหลายประการดังต่อไปนี้ เช่น การที่องค์กรไม่สามารถปรับตัวรับมือให้เข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อมที่เข้ามากระทบกับองค์กรเช่นการที่ความต้องการหรือรสนิยมในการบริโภคของลูกค้าเปลี่ยนแปลงไปจากผลิตภัณฑ์เดิมขององค์กรไปสู่ผลิตภัณฑ์หรือรสนิยมรูปแบบอื่นแทนแม้ว่าผู้บริหารจะพยายามหากลยุทธ์แก้ไขต่าง ๆ ก็ไม่สามารถกู้สถานการณ์เดิมกลับคืนมาได้ อีกประการหนึ่งของเหตุผลในการถดถอยลงขององค์กรมักจะมีสัญญาณเตือนมาบ้างแล้ว ถ้าหากผู้บริหารรู้จักสังเกตและหมั่นพิจารณา ก็คือการที่ระบบและสภาพขององค์กรเองมีโครงสร้างองค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพและมีความซับซ้อนใหญ่โต เทอะทะมากเกินไป องค์กรขาดการประสานงานที่ดี รวมทั้งการมีพนักงานจำนวนมากเกินไปที่ไม่จำเป็นกับปริมาณกิจกรรมงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลพวงร่วมกันและสะสมความเสียหายต่อเนื่องจนทำให้องค์กรเสื่อมถอยได้ในที่สุด

เหตุผลประการสุดท้ายของการที่องค์กรเข้าสู่สภาพการถดถอยนั้นก็คือสภาพของสิ่งแวดล้อมเองที่ไม่สามารถเกื้อกูล หรืออำนวยความสะดวกสนับสนุนส่งเสริมทรัพยากร หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่องค์กรต้องการและจำเป็นต่อไปอีกได้ โดยทั่วไปแล้วทรัพยากรจากสิ่งแวดล้อมประเภทนี้จะเป็นปัจจัยหลักขององค์กรซึ่งกิจการจะขาดเสียมิได้ ในกรณีเช่นนี้มักจะเป็นทรัพยากรที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติหรือโอกาสทางธุรกิจบางอย่างที่เป็นกรณีพิเศษ ดังนั้นถ้าหากองค์กรต้องขาดสิ่งเหล่านี้ชีวิตขององค์กรก็ย่อมที่จะเป็นไปไม่ได้ในการที่จะดำรงคงอยู่ต่อไป

2.4 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติ

2.4.1 ความหมายของเจตคติ

วิลเลียม เจมส์ (2544 : 53) กล่าวว่า “เจตคติ (Attitude) เป็นคำที่มีรากศัพท์ภาษาละตินว่า “APTUS” แปลว่า โน้มเอียงเหมาะสม” ส่วนคำจำกัดความนั้นนักวิชาการหลายๆท่าน ได้ให้ทัศนะต่างๆดังนี้

Allport (1953 : 810) กล่าวว่า เจตคติเป็นภาวะความพร้อมทางประสาทและสมองจัดไว้เป็นระเบียบ โดยอาศัยประสบการณ์เข้าช่วย ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกำหนดแนวทางและความแปรเปลี่ยน

ในเรื่องการตอบสนอง (Response) ของบุคคลต่อสถานการณ์ (Situation) และสิ่งต่างๆ (Objects) ทั้งหมดที่มันควรเกี่ยวข้อง

Katz (1960 : 163 - 204) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกที่จะชอบหรือไม่ชอบและความรู้ความเชื่อ ซึ่งอธิบายถึงลักษณะตลอดจนความสัมพันธ์ของสิ่งหนึ่งที่มีต่อสิ่งหนึ่ง

Kendle (1963 : 572) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสนับสนุนหรือต่อต้านบุคคล สถาบัน สถานการณ์หรือแนวความคิด

Thurstone (1967 : 77) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของมนุษย์ที่เกี่ยวกับความรู้ อคติ ความคิด ความกลัวต่อสิ่งบางสิ่ง รวมทั้งการแสดงออกทางด้านการพูด ความคิดเห็นหรือมติ (Opinion) ซึ่งความคิดเห็นหรือมตินี้เองที่เป็นสัญลักษณ์ของเจตคติ

Good (1973 : 48) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่เป็นการสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคล หรือสิ่งใดๆ ซึ่งเป็นแนวโน้มในการที่จะแสดงหรือมีปฏิกิริยาในทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่านิยมของบุคคลและประสบการณ์ทางสังคมที่ฝังรากลึกอยู่

ขัตติยา วรรณสุด (2516 : 2) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกที่คนเรามีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือหลายสิ่งก็ตาม ในลักษณะที่เป็นอัตวิสัย (Subjective) อันเป็นพื้นฐานเบื้องต้นหรือมีผลให้เกิดกระทบหรือแสดงออกที่เรียกว่า พฤติกรรม

ชม ภูมิภาค (2516 : 210) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง วิธีแห่งความรู้สึกของคนต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

อนุกุล กริแสง (2521 : 147) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ระบบของความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มของพฤติกรรมที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งในด้านที่เกี่ยวกับตัวบุคคล สิ่งของ และความคิดเห็น เจตคติเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้บุคคลพิจารณาความสำคัญของสถานการณ์ต่างๆ ในสังคม และมีอิทธิพลต่อการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับตน

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2523 : 45 - 47) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง สภาวะของความพร้อมหรือแนวโน้มที่จะกระทำหรือมีปฏิกิริยาต่อสิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะบางอย่าง เจตคตินี้จะแสดงออกให้เห็นจากคำพูดหรือพฤติกรรม เมื่อได้ผลสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเจตคตินั้น คนแต่ละคนจะมีเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดมาากน้อยแตกต่างกัน แต่ลักษณะที่สำคัญของเจตคติก็คือ ความเป็นนามธรรม การศึกษาเจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อที่จะทำการเปลี่ยนแปลงโดยกระบวนการต่างๆ เช่น การสื่อสาร การโฆษณา การศึกษา เป็นต้น

ธำรงค์ศักดิ์ หมั่นจักร และศรีสง่า วรรณสุด (2524 : 149) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง สภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า และสิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบตัว เช่น สัญลักษณ์ เรื่องหมาย บุคคล คำพูด สิ่งของ วัตถุ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรมต่างๆ โดยที่ความรู้สึกนี้อาจเป็นในทางบวก หรือลบ เช่น

ชอบ ไม่ชอบ ซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งเร้า โดยตัวของบุคคลนั่นเอง

Anastasi (1982 : 552) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะแสดงในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นต้นว่า กลุ่มชน ประเพณี หรือสถาบันต่างๆ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 1 - 3) กล่าวว่า เจตคติเป็นความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำ สภาพการณ์ และอื่นๆ รวมทั้งท่าทางที่แสดงออกที่บ่งถึงสภาพของจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2527 : 172) กล่าวว่า เจตคติ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์ และแสดงภาวะของร่างกายและจิตใจในด้านความพร้อมที่จะตอบสนองต่อบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งในสองลักษณะ กล่าวคือ แสดงความพร้อมที่จะเข้าไปหาเมื่อเกิดความรู้สึกชอบเรียกว่า เจตคติที่ดีหรือทางบวก หรือแสดงความพร้อมที่จะหลีกเลี่ยงเมื่อเกิดความรู้สึกไม่ชอบ เรียกว่า เจตคติที่ไม่ดีหรือทางลบ

ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล (2527 : 259 - 260) กล่าวว่า เจตคติเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประจำวันชีวิตของเรามาก ซึ่งอาจสังเกตได้จากการที่เรามักจะมีแนวโน้มเอียงสนองตอบต่อสิ่งเร้าต่างๆ เช่น บุคคล สิ่งของ สถานการณ์หรืออุดมการณ์ ฯลฯ ในรูปของการประเมินค่า เช่นบางคนชอบมรว.คีตกฤษ์ ปราโมช บางคนไม่ชอบภาพยนตร์ไทยและเพลงลูกทุ่ง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าความชอบหรือไม่ชอบของบุคคลก็คือแนวโน้มที่เขาจะประเมินค่าสิ่งต่างๆ ในแง่บวกหรือแง่ลบนั่นเอง

Aiken (1985 : 290) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ในการตอบสนองเชิงบวกหรือเชิงลบต่อวัตถุที่แน่นอน สถานการณ์ สถาบัน สิ่งของ หรือบุคคลอื่น

เสรี วงษ์มณฑา (2529 : 68) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความพร้อมที่จะประพฤติปฏิบัติประกอบไปด้วยความรู้ ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรม

Rokeach (1986 : 112) กล่าวว่า เจตคติเป็นการผสมผสาน จักรเย็บความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

นิภา แก้วศรีงาม (2532 : 90) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ลักษณะของความรู้สึกของบุคคลที่จะตอบสนองต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ในทางที่ดีหรือที่ไม่ดี ในลักษณะที่ว่า บุคคลนั้นมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ต่อสิ่งของ ต่อบุคคล หรือต่อสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบนี้ จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในการที่จะตอบสนองต่อสิ่งที่มีความรู้สึกนั้นๆ ไปในแนวทางที่ดีหรือไม่ดีได้

Gary (1992 : 127) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง แนวโน้มการแสดงออกทางอารมณ์อย่างมั่นคงเพื่อตอบสนองเฉพาะอย่างต่อสิ่งของ สถานการณ์ บุคคล หรือประเภทของบุคคล

Osgood (อ้างใน อรวรรณ ปีลันท์โอวาท. 2537 : 21) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง แนวโน้มของ คนคนหนึ่งที่มีต่อสิ่งเร้าหรือเรื่องบางเรื่อง รวมถึงผลรวมของความรู้สึก อคติ ความกลัว ความคิด และความรู้สึกอื่นๆ ที่มีต่อเรื่องต่างๆ

ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2538 : 184) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความพร้อมที่บุคคลจะตอบสนอง ต่อสิ่งเร้าต่างๆ ในลักษณะหนึ่งลักษณะใด ซึ่งอาจจะวัดออกมาได้ในเชิงของความเข้มของการ ตอบสนองนั้นๆ ว่าอ่อนหรือเข้มมากน้อยเพียงใด

นพมาศ ชีรเวทิน (2539 : 89) กล่าวว่า เจตคติ หรือทัศนคติ คือความเชื่อ และความรู้สึกบาง สิ่งบางอย่างในสิ่งแวดล้อม และเราได้เจตคติมาโดยการเรียนรู้ เมื่อเราเรียนรู้แล้ว เจตคติจะอยู่ ก่อนข้างคงทน และสุดท้ายแม้ว่าเจตคติจะถูกอิทธิพลของประสบการณ์ แต่มันก็มีอำนาจบงการ พฤติกรรมได้

Coon (1998 : 677) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง การผสมผสานความเชื่อ และอารมณ์ ที่ทำให้ บุคคลมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อบุคคลอื่น หรือสถานการณ์ในเชิงบวกหรือเชิงลบ

Plotnik (1999 : 588) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความเชื่อ หรือความเห็นใดๆ ที่ได้จากการ ประเมิน สิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่ต่อเนื่องจากเชิงลบถึงเชิงบวก และสิ่งนั้นมีผลทำ ให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในแนวทางที่แน่นอนต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ นั้นๆ

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 106) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่างๆ อันเป็น ผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆ ไปในทิศทางหนึ่ง หรืออาจเป็นไปในทางสนับสนุน หรือทางต่อต้านก็ได้

สรุปว่า เจตคติ เป็นความโน้มเอียงของแต่ละบุคคลอันเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล สิ่งของ วัตถุ เหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งลักษณะการ ตอบสนองอาจจะอยู่ในรูปการสนับสนุน หรือต่อต้านก็ได้ ถ้าสนับสนุนก็จะเป็นเจตคติทางด้านบวก ถ้าต่อต้านก็จะเป็นเจตคติทางด้านลบ

2.4.2 องค์ประกอบของเจตคติ

ณรงค์ศักดิ์ สินสวัสดิ์ (2518:37-44) กล่าวว่า เจตคติของบุคคลสามารถถูกทำให้ เปลี่ยนแปลงได้หลายวิธี เชื่อว่าองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบอื่นจะมี แนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน

ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล (2527:666-668) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วเจตคติทุกชนิดจะมี องค์ประกอบที่เหมือนกันอยู่ 3 ประการ คือ

2.4.2.1 องค์ประกอบทางด้านความเชื่อ (Cognitive or Belief Component)

องค์ประกอบทางด้านความเชื่อ หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ เช่น นักเล่นรถมีความเชื่อว่า รถยนต์ยี่ห้อเบนซ์ ทำจากเยอรมัน เป็นรถที่มีคุณภาพดี คงทน และ นักวิทยาศาสตร์เชื่อว่า โลกที่เราอยู่นั้นมีรูปร่างกลม ความเชื่อเกิดจากประสบการณ์ส่วนตัว และการเรียนรู้จากผู้อื่น เช่น คำบอกเล่า หรือจากการอ่านหรือได้ยินได้ฟังข่าวสารทางสื่อมวลชน

2.4.2.2 องค์ประกอบทางด้านอารมณ์หรือความรู้สึก (Emotional or Feeling)

องค์ประกอบทางด้านอารมณ์หรือความรู้สึก หมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองทางด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อวัตถุ หรือสิ่งต่างๆ ในการจัดองค์ประกอบทางอารมณ์ อาจทำได้หลายวิธี วิธีหนึ่งคือ การถามตัวบุคคลว่าเขามีความรู้สึกอย่างไรต่อสิ่งนั้น เช่น มีความรู้สึกในทางบวกหรือลบ อีกวิธีหนึ่งคือ วัดจากปฏิกริยาการตอบสนองทางด้านร่างกายของบุคคล วิธีนี้ชี้ให้เห็นว่าอารมณ์ที่ถูกกระตุ้นทำให้กระบวนการต่างๆ ในร่างกายเปลี่ยนแปลง เช่น อคติ (Prejudice) อาจทำให้เกิดความกลัวหรือความโกรธ มักจะมีเหงื่อไหลออกมา แทนที่จะถามเขาว่ามีความรู้สึกอย่างไรต่อนักจิตวิทยา นอกจากนั้นเราอาจสามารถดูได้จากเครื่องมือที่ระบุอารมณ์ อัตราการเต้นของหัวใจ การตอบสนองของผิวหนังและการหรีหรือเบิกกว้างของนัยน์ตา จะสามารถบอกได้ว่า อารมณ์ของบุคคลอยู่ในระดับใด ตัวแปรที่บ่งว่าอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อวัตถุจะเป็นไปในรูปใดนั้น อาจจะเป็นความรู้และประสบการณ์แต่ละบุคคลนั่นเอง เช่น ถ้านักศึกษาชาวอเมริกันผิวขาวมีความเชื่อมั่นว่านิโกรเป็นคนเกียจคร้าน และตัวเขาเองเป็นคนที่มีความมั่นใจเช่นกัน ในกรณีนี้นักศึกษาผิวขาวจะมีความรู้สึกทางลบต่อนิโกร ประสบการณ์บุคคลอาจเป็นตัวตัดสินใจอารมณ์ของบุคคล ถ้าหากบุคคลจะมีประสบการณ์โดยตรงในแง่ลบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ก็อาจทำให้เขาตัดสินใจอารมณ์ของบุคคล ถ้าหากบุคคลจะมีประสบการณ์โดยตรงในแง่ลบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ก็อาจทำให้เขาเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีหรือทางลบต่อสิ่งนั้นด้วย

2.4.2.3 องค์ประกอบทางพฤติกรรมหรือการกระทำ (Behavioral or Action Component)

องค์ประกอบทางพฤติกรรมหรือการกระทำ หมายถึง บุคคลจะประพฤติหรือปฏิบัติต่อวัตถุหรือกลุ่มบุคคลอย่างไร ในกรณีนี้ความเชื่อและความรู้สึกมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและพฤติกรรมก็สามารถมีอิทธิพลต่อความเชื่อและความรู้สึกของบุคคลได้เช่นเดียวกัน

อาจกล่าวได้โดยทั่วไปว่า เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ แหล่งที่ทำให้เกิดเจตคติมีมากมายแต่อาจรวมเป็นหัวข้อใหญ่ที่สำคัญ 3 หัวข้อ คือ ประสบการณ์ส่วนตัว อิทธิพลของบุคคลอื่น และปฏิกริยาทางด้านอารมณ์ในบรรดาแหล่งที่มาทั้ง 3 แหล่งนี้ อิทธิพลของบุคคลอื่นมีอิทธิพลต่อเจตคติมากที่สุด

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 58) กล่าวว่า เจตคติประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเรานั้นๆ เป็นเหตุผลที่สรุปความและรวมเป็นความเชื่อหรือช่วยในการประเมินค่าสิ่งนั้นๆ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรือของอารมณ์บุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้าต่อเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินผลสิ่งเร้านั้นแล้วว่า พอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อม หรือ โน้มเอียงของบุคคลที่จะประพฤติหรือปฏิบัติตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่สนับสนุนหรือต่อต้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้มาจากการเรียนรู้และประสบการณ์

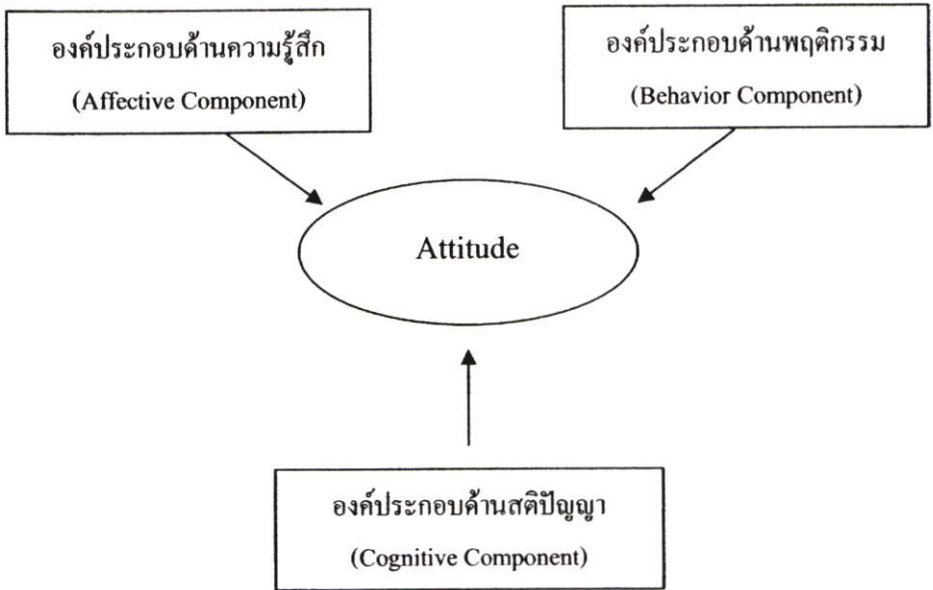
Feldman (1998 : 331) ได้เสนอรูปแบบไตรมิติของเจตคติ หรือที่เรียกว่า The ABC Tripartite Model ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือ ผลรวมของการแสดงออกทางอารมณ์ในเชิงบวกและเชิงลบ

2. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) คือ แนวโน้ม หรือความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมในทางที่สะท้อนถึงเจตคติ

3. องค์ประกอบด้านสติปัญญา (Cognitive Component) คือ ความเชื่อ (Beliefs) และความคิด (Thoughts) เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของเจตคติ

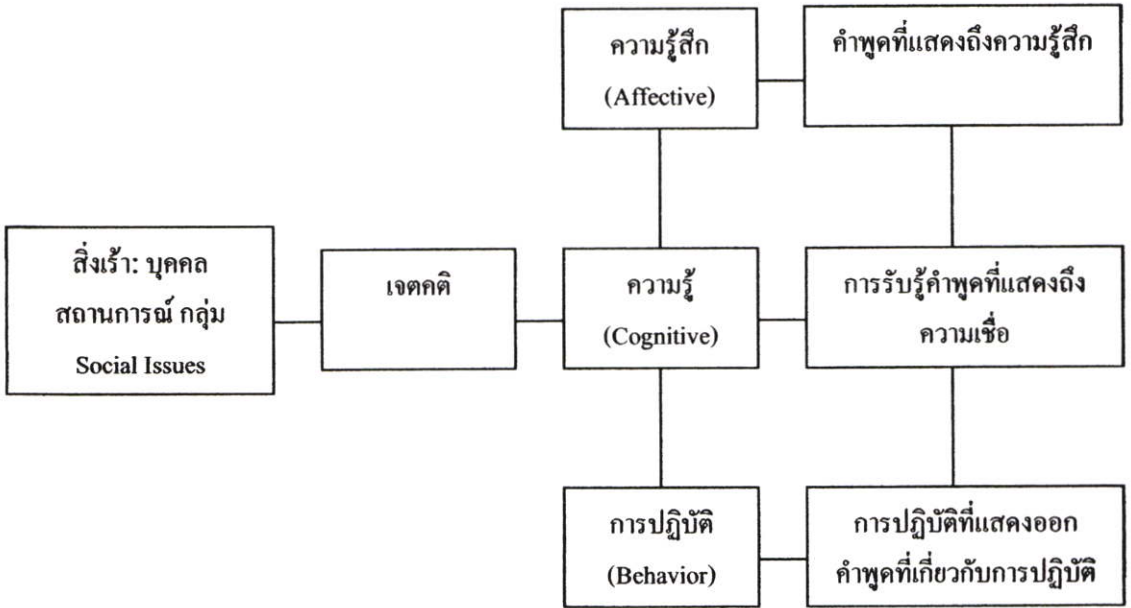
ทั้งสามองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กันและกัน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การแสดงออกทางอารมณ์ส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม ในขณะที่ความเชื่อก็ส่งผลต่อการแสดงออกทางอารมณ์ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 รูปแบบไตรมิติของเจตคติ

ที่มา: Feldman (1998:331)

นอกจากนี้ ทิตยา สุวรรณชะฎ (2527 : 18) ได้แสดงแผนภาพองค์ประกอบของเจตคติไว้ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบของเจตคติ

ที่มา: ทิตยา สุวรรณชะฎ (2527 : 18)

นอกจากแนวความคิดเจตคติมี 3 องค์ประกอบแล้ว มีนักจิตวิทยาบางกลุ่มเสนอแนวคิดที่แตกต่างออกไปดังนี้ (บุญธรรม กิจปริคาปริสุทธิ์. 2540 : 240)

1. เจตคติสององค์ประกอบ แนวคิดนี้ระบุว่า เจตคติมีเพียง 2 องค์ประกอบเท่านั้น คือ องค์ประกอบด้านความรู้ กับองค์ประกอบด้านท่าที ความรู้สึก นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวความคิดนี้ได้แก่ Katz และ Rosenberg

2. เจตคติองค์ประกอบเดียว แนวคิดนี้ระบุว่า เจตคติมีเพียงองค์ประกอบเดียว คือ องค์ประกอบด้านท่าทีความรู้สึก ซึ่งแสดงออกหรือตอบสนองต่อที่หมายของเจตคติในทางชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ได้แก่ Bem, Fishbein&Ajzen, Insko และ Thurstone

2.4.3 ลักษณะทั่วไปของเจตคติ

McDavid and Harrari (1968 : 130 - 131) กล่าวถึง คุณสมบัติของเจตคติไว้ว่า เจตคติเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้มิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเอง และยังเป็นสิ่งที่มึลักษณะค่อนข้างเสถียรภาพ เจตคติไม่ใช่สิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างฉับพลันจากสิ่งหนึ่งไปอีกสิ่งหนึ่งจนไม่สามารถทำนายหรือคาดหมายได้ และไม่ใช่สิ่งที่มั่นคงถาวรจนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

พะยอม วงศ์สารศรี (2526 : 230 - 231) ได้สรุปลักษณะของเจตคติไว้ดังนี้

1. เจตคติกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เราจะรู้ได้โดยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมา อาจจะแสดงออกมาด้วยคำพูดสีหน้า และท่าทาง

2. เจตคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน บุคคลอาจมีความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะซับซ้อนมาก

3. เจตคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะเป็นในทางดีหรือไม่ดีก็ตามอาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงไป หรือมีการได้รับข้อมูลใหม่มากขึ้น เจตคติของบุคคลเปลี่ยนจากเจตคติที่ยอมรับไปสู่เจตคติที่ไม่ยอมรับหรือเปลี่ยนจากเจตคติที่ไม่ยอมรับไปสู่เจตคติที่ยอมรับ

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533 : 14 - 15) ได้กล่าวถึงลักษณะทั่วไปของเจตคติว่าเจตคติเป็นความรู้สึกที่ซึ่งบอกลักษณะทางจิตใจ อารมณ์ ของบุคคล อาจเป็นลักษณะที่ไม่แสดงออกมาภายนอกให้บุคคลอื่นเห็น หรือเข้าใจก็ได้ ซึ่งมีลักษณะทั่วไปที่สำคัญ 5 ประการดังนี้

1. เจตคติเป็นเรื่องของอารมณ์ (Feeling) อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามเงื่อนไข หรือสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลจะมีการกระทำที่เสแสร้งโดยการแสดงออกไม่ให้ตรงกับความรู้สึกของตน เมื่อเขาารู้ตัวหรือรู้ว่ามีคนสังเกต

2. เจตคติเป็นเรื่องเฉพาะตัว (Typical) ความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกัน แต่รูปแบบการแสดงออกแตกต่างกันไป หรืออาจมีการแสดงออกที่เหมือนกันแต่ความรู้สึกแตกต่างกันได้

3. เจตคติดีทิศทาง (Direction) การแสดงออกของความรู้สึกสามารถแสดงออกได้สองทิศทาง เช่น ทิศทางบวกเป็นทิศทางที่สังคมปรารถนา และทิศทางลบเป็นทางที่สังคมไม่ปรารถนา

4. เจตคติมีความเข้ม (Intensity) ความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกันในสถานการณ์เดียวกัน แต่อาจแตกต่างกันในเรื่องความเข้มที่บุคคลรู้สึกมากน้อยต่างกัน

5. เจตคติต้องมีเป้าหมาย (Target) ความรู้สึกจะเกิดขึ้นลอยๆ ไม่ได้

2.4.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติ

พะยอม วงศ์สารศรี (2526 : 230) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติไว้ดังนี้

1. การอบรมเลี้ยงดู มีส่วนสำคัญที่จะปลูกฝังเจตคติตั้งแต่วัยเด็ก สังเกตได้ชัดเจนจากที่ได้รับ การปลูกฝังกลมกลืนจากสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว

2. การได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ ประสบการณ์มีบทบาทในการหล่อหลอมเจตคติของบุคคล

3. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีส่วนให้เจตคติที่มีอยู่นั้นแพร่ขยายไปสู่สิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกันได้

4. การเลียนแบบ โดยปกติการเลียนแบบเจตคติจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลที่เป็นตัวต้นแบบเป็นคนที่น่าเคารพนับถือ หรือมีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ใกล้ชิดชื่นชม พอใจ

นิภา แก้วศรีงาม (2532 : 23) กล่าวว่าเจตคติของแต่ละคนจะเกิดจากการเรียนรู้ โดยการเลียนแบบบุคคลข้างเคียง โดยเฉพาะบุคคลใกล้ชิด และจากสื่อมวลชนที่เสนอข้อมูลในแง่มุมต่างๆ ทำให้บุคคลเกิดเป็นความรู้สึกในทางบวกและทางลบต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ได้นอกจากนั้นเจตคติอาจจะเกิดจากประสบการณ์เดิมที่บุคคลนั้นได้รับมาในอดีต

Thriandis (อ้างใน ศรีฉวี สิงห์ทน. 2539 : 34) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับแหล่งสำคัญที่ทำให้เกิดเจตคติไว้ดังนี้

1. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) โดยการเลียนแบบบุคคลที่ใกล้ชิดหรือมีอิทธิพลจะทำให้เกิดเจตคติขึ้นมาได้ เช่น การที่เด็กเลียนแบบพ่อแม่ซึ่งมีอิทธิพลต่อเด็กสูง

2. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experiences) เมื่อบุคคลเกิดประสบการณ์ที่ดีหรือไม่ดีเฉพาะอย่างต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะทำให้เกิดเจตคติในเรื่องนั้น ไปตามทิศทางของประสบการณ์ที่ได้รับ

3. ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) โดยเจตคติหลายอย่างของบุคคลอาจเกิดขึ้นได้จากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น โรงเรียน ที่ทำงาน

4. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication from Others) การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นจะทำให้บุคคลเกิดเจตคติจากการรับรู้ข่าวสารนั้นได้

จำลอง เงินดี (2541 : 372) กล่าวว่า เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ในสังคม บุคคลจะมีแนวโน้มที่จะรับเอาเจตคติของบุคคลอื่นที่เรามีความสัมพันธ์อย่างสนิทสนม ภายในกลุ่มของคนนั้น บุคคลจะถือว่าเป็นรางวัลเมื่อได้รับการยอมรับภายในกลุ่ม เจตคติส่วนมากของเราได้มาจากการกระทำของเราที่ห่างไปแล้ว ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละคน

Coon (1998 : 677 - 679) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติดังต่อไปนี้

1. การติดต่อโดยตรง (Direct Contact) ประสบการณ์ตรงของบุคคลที่มีเป้าหมายของเจตคติ
2. การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction with Others) จากการสนทนาได้ตอบกับผู้ที่มิมีเจตคติเฉพาะเรื่อง

3. การอบรมเลี้ยงดู (Child Rearing) เป็นผลมาจากค่านิยม ความเชื่อ การปฏิบัติของพ่อแม่

4. การเป็นสมาชิกของกลุ่ม (Group Member)

5. สื่อมวลชน (Mass Media) รวมไปถึงสื่อ เช่น นิตยสาร และ โทรทัศน์ ที่เข้าถึงผู้รับจำนวนมาก

6. การเรียนรู้โดยบังเอิญ (Chance Conditioning)

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เจตคติของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้โดยรับจากการอบรมเลี้ยงดู จากประสบการณ์ที่ได้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากสื่อมวลชน และจากการเลียนแบบบุคคลที่เป็นต้นแบบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยส่งผลให้บุคคลเกิดเจตคติ

2.4.5 บทบาทของเจตคติ

บุคคลสามารถแสดงเจตคติออกได้ 3 ประเภทด้วยกัน (จาระไน แกน โกลด. 2529 : 590) คือ

1. เจตคติเชิงบวก เป็นเจตคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกมีความรู้สึก หรืออารมณ์จากสภาพจิตใจได้ตอบในด้านดีต่อบุคคลอื่นหรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่งรวมทั้งหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินการขององค์กรอื่นๆ เช่น กลุ่มเกษตรกรย่อมมีเจตคติทางบวก หรือมีความรู้สึกที่ดีต่อสหกรณ์การเกษตรและให้การสนับสนุนร่วมมือด้วยการเข้าเป็นสมาชิกและเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ

2. เจตคติทางลบหรือไม่ดี คือ เจตคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสีย ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัยรวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินการขององค์กรอื่นๆ เช่น พนักงาน เจ้าหน้าที่บางคน อาจมีเจตคติเชิงลบต่อบริษัท ก่อให้เกิดอคติขึ้นในจิตใจของเขาจนพยายามประพฤติกและปฏิบัติต่อต้านกฎระเบียบของบริษัทอยู่เสมอ

3. เจตคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กรและอื่นๆ โดยสิ้นเชิง เช่นนักศึกษาบางคนอาจมีเจตคติหนึ่งเฉยอย่างไม่มีความคิดเห็นต่อปัญหาได้เถียงเรื่องกฎระเบียบว่าด้วยเครื่องแบบของนักศึกษา

อนึ่งเจตคติทั้ง 3 ประเภทนี้ บุคคลอาจจะมีเพียงประเภทเดียวหรือหลายประเภทรวมกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในเรื่องความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด หรือค่านิยมและอื่นๆที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำหรือสถานการณ์ เป็นต้น ซึ่งถ้าเจตคติของบุคคลแต่ละคนถูกกระตุ้นให้แสดงออกมาในรูปของความเห็นร่วมกันก็จะเปลี่ยนเป็นสาธารณมติไป

2.4.6 การเกิดและการเปลี่ยนเจตคติ

ปภาวดี คุลยจินดา (2527 : 542 - 543) กล่าวถึง ผลของพฤติกรรมถดถอยของคนทำงาน เมื่อมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน คือ

1. อัตราการออกจากงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานและอัตราการออกจากงาน เป็นความสัมพันธ์ทางลบ ยิ่งคนทำงานมีเจตคติที่ดีต่องานมากเท่าไรอัตราการออกจากงานก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น

2. การขาดงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานและเจตคติต่องานเป็นความสัมพันธ์ในทางลบ ยิ่งคนทำงานมีเจตคติดีต่องานมาก การขาดงานก็ยิ่งน้อยลงคนทำงานที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน มีแนวโน้มที่ขาดงานมากกว่าคนที่มีความดีต่องาน อย่างไรก็ตามลักษณะการขาดงานนั้น จะต้องมีการขาดงานที่ไม่มีเหตุผลสมควรด้วยจึงจะเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงเจตคติที่ไม่ดีต่องาน

3. สุขภาพของคนทำงาน เจตคติที่ไม่ดีต่องานนำไปสู่สุขภาพจิตที่เสื่อมโทรม ซึ่งจะทำให้สุขภาพกายไม่สมบูรณ์แข็งแรงในลำดับถัดมา ความเครียด ความกังวล นำมาซึ่งความเจ็บป่วยด้วยโรคหัวใจ และกระเพาะอาหาร เป็นต้น

ผลทั้งสามประการนี้เป็นพฤติกรรมถดถอยของคนทำงาน เมื่อมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน พฤติกรรมถดถอยนี้มีผลต่อองค์กร การขาดงานทำให้การทำงานปกติเสียไป ทำให้เกิดความล่าช้า และทำให้องค์กรต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่คนทำงาน การเข้าออกงานก็ทำให้การปฏิบัติงานหยุดชะงัก และทำให้องค์กรต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกและอบรมคนงานใหม่ ซึ่งมักมีจำนวนไม่ใช่น้อย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างเสริมเจตคติได้ การเปลี่ยนเจตคติมี 2 ทาง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543 : 253 - 255) คือ

1. การเปลี่ยนไปในทางเดียวกัน (Congruent Change) หมายถึง เจตคติเดิมของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกก็จะเพิ่มมากขึ้นในทางบวกด้วย แต่ถ้าเจตคติใดเป็นไปในทางลบก็เพิ่มมากขึ้นในทางลบ เช่น เคยชอบคนนี้ก็ชอบมากขึ้นกว่าเดิม หรือในทางตรงข้ามเคยเกลียดคนนั้นก็เกลียดมากขึ้น

2. การเปลี่ยนแปลงไปในคนละทาง (Incongruent Change) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเจตคติเดิมของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกก็จะลดลงในทางบวก และเพิ่มทางลบ เช่น เคยชอบคนนี้ก็เปลี่ยนเป็นไม่ชอบ

หลักสำคัญของการเปลี่ยนเจตคติ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกันและการเปลี่ยนแปลงไปในคนละทางนั้น มีหลักการว่าเจตคติที่เปลี่ยนไปในทางเดียวกันจะเปลี่ยนได้ง่ายกว่าเจตคติที่เปลี่ยนแปลงไปคนละทางและการเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกันมีความมั่นคง ความคงที่มากกว่าการเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง การเปลี่ยนเจตคติจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่อไปนี้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543 : 253 - 255)

1. ความสุดขีด (Extremeness) เจตคติที่อยู่ปลายสุดจะเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าเจตคติที่ไม่รุนแรงมากนัก เช่น ความรักที่สุด ความเกลียดที่สุด จะเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าความรักและความเกลียดที่ไม่มากนัก

2. ความซับซ้อน (Multiplicity) เจตคติที่เกิดจากสาเหตุเดียวจะเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าเกิดจากหลายๆ สาเหตุ หรือเราก็บอกไม่ได้ว่าเกิดจากสาเหตุอะไรบ้าง

3. ความคงที่ (Consistency) เจตคติที่มีลักษณะคงที่มาก หมายถึง เจตคติที่เป็นความเชื่อฝังใจ จะเปลี่ยนยากกว่าเจตคติทั่วไป เช่น ความรักชาติ ความศรัทธาในศาสนา จะเปลี่ยนได้ยาก

4. ความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง (Interconnectedness) เจตคติที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะที่เป็นไปในทางเดียวกัน จะเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าเจตคติที่มีความสัมพันธ์ไปในทางตรงข้ามกัน เช่น เจตคติที่มีต่อศาสนา เกี่ยวเนื่องกับบิดา มารดา อุทิศตนเพื่อศาสนา

5. ความแข็งแกร่งและจำนวนความต้องการ (Strong and Number of Wants Served) หมายถึง เจตคติที่มีความจำเป็นและความต้องการในระดับสูง จะเปลี่ยนได้ยากกว่า เจตคติที่ไม่แข็งแกร่งและไม่อยู่ในความต้องการ

6. ความเกี่ยวข้องกับค่านิยม (Centrality of Related Value) เจตคติหลายเรื่องเกี่ยวเนื่องจากค่านิยม ความเชื่อที่ค่านิยมนั้นดี นำปรารถนา และเจตคตินั้นสืบเนื่องจากค่านิยมขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรม จะเปลี่ยนแปลงได้ยาก

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรม (Theories of Attitude and Behavior Change) ของ Zimbardo et. al. (1977 : 49-53) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเจตคติขึ้นอยู่กับความรู้ คือ ถ้ามีความรู้ความเข้าใจดี เจตคติก็น่าจะเปลี่ยนแปลง เมื่อเจตคติเปลี่ยนแปลงก็จะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามมา ความรู้ เจตคติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้ง 3 อย่างนี้ มีความเชื่อมโยงกัน การที่จะให้เกิดการยอมรับปฏิบัติในสิ่งใด จะต้องพยายามเปลี่ยนเจตคติเสียก่อน โดยการให้ความรู้

Aizen and Fishbein (อ้างใน ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526 : 1 - 3) กล่าวว่า นักจิตวิทยาและผู้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติเห็นพ้องต้องกันว่า เจตคติจะเป็นตัวแทนที่แสดงถึงการประเมินของบุคคล ซึ่ง

ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึก อารมณ์ ตามทฤษฎีทางเจตคติเชื่อว่า เจตคติสามารถเรียนรู้ได้ ดังนั้นจึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขณะเดียวกันก็สามารถคงอยู่ภายในช่วงระยะหนึ่ง เจตคติเป็นสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรม การปฏิบัติของบุคคล บุคคลปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งสืบเนื่อง (ส่วนหนึ่ง) มาจากเจตคติ และพฤติกรรมนั้นๆ จะสอดคล้องกับเจตคติดังกล่าว

การศึกษาโดยภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (อ้างใน วิไลลักษณ์ ชมพูศรี. 2544 : 57 - 58) พบว่าเจตคติของบุคคลเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ การได้รับข้อมูลใหม่จากบุคคลอื่น หรือโดยผ่านจากสื่อมวลชน หรือโดยการได้รับประสบการณ์ตรง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบด้านความเข้าใจ ซึ่งมีผลทำให้องค์ประกอบด้านความรู้สึกและพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งสาเหตุที่เป็นการเปลี่ยนแปลงเจตคติได้แก่

1. ความสอดคล้องกันระหว่างความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึก นั่นคือ เมื่อบุคคลมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใด บุคคลจะมีความคิด ความเข้าใจในสิ่งนั้นในลักษณะดังกล่าวด้วยเช่นกัน ดังนั้นถ้าบุคคลได้รับข้อมูลใหม่หรือประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งทำให้องค์ประกอบด้านความรู้สึกของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป ก็จะมีผลทำให้ความคิดความเข้าใจของคนๆ นั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วย

2. ความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึก ความคิด ความเข้าใจ และพฤติกรรม เมื่อไรก็ตามที่บุคคลต้องกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด โดยที่การกระทำนั้นเป็นการกระทำที่เขาไม่เชื่อถือ อึดอัดใจ เนื่องจากการกระทำนั้นไม่สอดคล้องกับความเชื่อ ในกรณีนี้บุคคลจะเกิดความขัดแย้งขึ้นเนื่องจากความเข้าใจของตนเกิดขัดแย้งกัน บุคคลจึงต้องพยายามทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อลดความขัดแย้งนั้น วิธีการหนึ่งก็คือการเปลี่ยนความเชื่อหรือเจตคติของตนให้สอดคล้องกับการกระทำของตน

3. การถูกบังคับให้ยินยอม การบังคับขู่เข็ญหรือลงโทษมีผลต่อการเปลี่ยนเจตคติเช่นกัน แต่มักจะสำเร็จเฉพาะการเปลี่ยนเจตคติทางองค์ประกอบด้านพฤติกรรมเท่านั้น เช่น การบังคับในลักษณะของกฎข้อบังคับ กฎหมาย บทบัญญัติต่างๆ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและอิทธิพลของกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก บุคคลอาจเปลี่ยนเจตคติโดยตามกลุ่มเพื่อน เพื่อให้เข้ากับกลุ่มเพื่อนได้ เช่น เมื่อบุคคลเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งอาจขัดแย้งกับเจตคติเดิมที่มีอยู่ ทำให้เกิดภาวะตึงเครียดในการที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกนึกคิดของตน ในภาวะเช่นนี้จึงทำให้บุคคลเปลี่ยนเจตคติไปตามสภาพการณ์นั้น

5. การเสริมแรงและการลงโทษ เมื่อบุคคลมีประสบการณ์ที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เนื่องจากได้รับการเสริมแรง บุคคลจะมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น และในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีประสบการณ์ที่ไม่ดีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเนื่องจากถูกลงโทษ บุคคลก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

6. การสื่อสารมวลชน สื่อมวลชนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของประชาชนไม่ว่าจะเป็นคำแถลงการณ์ทางวิทยุ ทางหนังสือพิมพ์ และวารสารต่างๆ รวมทั้งโทรทัศน์และภาพยนตร์ แต่อย่างไรก็ดี สื่อมวลชนเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนเจตคติได้มากน้อยแค่ไหนนั้น ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

6.1 แหล่งข้อมูล (Source) เราจะต้องพิจารณาที่ลักษณะของผู้ให้ข้อมูล เช่น เป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความน่าเชื่อถือ มีเสน่ห์น่าฟังพอใจ มีความคุ้นเคยกับผู้รับข้อมูล มีท่าทีเป็นศัตรู หรือเป็นผู้มีอำนาจ คุณสมบัติเหล่านี้ จะมีส่วนในการยอมรับข้อมูลของผู้รับข้อมูลอย่างมาก

6.2 วิธีการให้หรือเสนอข้อมูล (Channel) การเสนอข้อมูลนั้นเป็นการเสนอข้อมูลด้านดีหรือไม่ดีเพียงด้านหนึ่งเท่านั้น หรือว่าเสนอข้อมูลทั้งด้านดีและไม่ดีพร้อมกัน วิธีการให้ข้อมูลที่ต่างกันจะมีผลทำให้เจตคติของบุคคลต่างกันไปด้วย

6.3 ลักษณะข้อมูล (Message) ลักษณะของข้อมูลเป็นอย่างไร เช่น การกระตุ้นให้เกิดความกลัว ซึ่งให้เห็นถึงความไม่เป็นธรรมในสังคม เป็นต้น

6.4 ผู้รับข้อมูล (Audience) ผู้รับข้อมูลมีลักษณะและคุณสมบัติอย่างไร เช่น เพศ อายุ สติปัญญา การศึกษา ประสบการณ์เดิมของผู้รับข้อมูล เป็นต้น

2.4.7 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติ

2.4.7.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ความเข้าใจ

ทฤษฎีการเรียนรู้ความเข้าใจ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติ สามารถแบ่งเป็นทฤษฎีต่างๆ ดังนี้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543 : 257 - 258)

1. ทฤษฎีความขัดแย้งด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Dissonance Theory) Festinger อธิบายว่าองค์ประกอบของเจตคติ คือ ความรู้ความเข้าใจมีลักษณะที่ขัดแย้งกัน ทำให้เกิดความไม่เข้าใจและไม่สบายใจ จึงปรับความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกัน เป็นการเปลี่ยนเจตคติ เช่น คนมีเจตคติว่าคนที่แต่งตัวดีเป็นคนที่มีฐานะดี แต่เขาพบว่าไม่เป็นความจริง เขาจึงต้องปรับเจตคติใหม่ว่าคนที่แต่งตัวดีอาจไม่ใช่คนฐานะดีก็ได้ ก็จะทำให้เขาเกิดความขัดแย้งน้อยลง เนื่องจากเขาเป็นคนที่มีฐานะดี แต่ฐานะไม่ดี เป็นต้น

2. ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างความรู้สึก หรืออารมณ์กับความรู้ความเข้าใจ (Affective Cognitive Consistency) Rosenberg อธิบายว่า เจตคติจะไม่เปลี่ยนถ้ายังมีความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึก หรืออารมณ์กับความรู้ความเข้าใจ แต่ถ้าองค์ประกอบทั้งสองเกิดขัดแย้งกัน ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ไปในทิศทางเดียวกัน มิฉะนั้นจะเกิดความไม่สบายใจขึ้น เช่น เรามีเจตคติต่อเขาเนื่องจากเขาเป็นคนดี และเราก็ชอบเขา แต่ต่อมาเราพบว่าเขาไม่ได้เป็นคนดีดังที่เราคิด จึงต้องเปลี่ยนเจตคติใหม่ให้ว่าเขาเป็นคนที่ไม่ดีเราไม่ชอบเขา เราไม่สามารถทนความขัดแย้งได้ว่า เขาเป็นคนที่ไม่ดีเพราะเราชอบเขาอยู่ เป็นต้น

3. ทฤษฎีความสมดุล (Balance Theory) Heider มีแนวคิดกับทฤษฎีนี้ว่า แต่ละคนในสังคมที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ไปในทางที่สอดคล้องกันกับเจตคติของอีกคนหนึ่ง เพื่อให้เกิดความสมดุล เมื่อเกิดภาวะที่ไม่สมดุล บุคคลก็จะพยายามหาทางออกในการเปลี่ยนเจตคติให้เข้าสู่ภาวะสมดุล เช่น เปลี่ยนทิศทางของเจตคติที่มีต่อสิ่งของหรือเปลี่ยนทิศทางของเจตคติที่มีต่อบุคคลหรือชักจูงให้อีกฝ่ายหนึ่งเปลี่ยนตามตนเอง

4. ทฤษฎีความลงรอยเดียวกัน (Congruity Theory) Osgood and Tannenbaum มีแนวคิดว่าการเปลี่ยนเจตคติของบุคคลจะเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับลักษณะที่เราประเมินผู้ที่เกี่ยวข้องและเจตคติเดิมของบุคคล เมื่อเกิดความไม่ลงรอยของเจตคติบุคคลก็จะปรับเจตคติให้ลงรอยกับสถานการณ์มากขึ้น

2.4.7.2 ทฤษฎีการปรับตัวให้เข้ากับสังคม (Social Judgment Theory)

การเปลี่ยนแปลงเจตคติตามทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า บุคคลจะตัดสินใจและวินิจฉัยข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาใหม่ด้วยการผสมผสานกับข้อมูลข่าวสารที่เคยได้รับมาก่อน รวมถึงองค์ประกอบภายในของบุคคล องค์ประกอบทางสังคมและสิ่งเร้าที่ถูกเสนอนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจมากที่สุด การที่บุคคลได้รับทราบข่าวสารข้อเท็จจริง ปัญหาและข้อจำกัดต่างๆ ชั่วบ่อยๆ เจตคติของบุคคลนั้นจะเกิดการเปลี่ยนแปลง (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520 : 76)

2.4.8 เหตุผลในการสำรวจเจตคติและความคิดเห็น

สุชาญ โกลิน (2523 : 45) ได้กล่าวถึงเหตุผลในการทำการสำรวจเจตคติและความคิดเห็นไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการมีความระมัดระวัง และทำให้เอาใจใส่ในเจตคติต่างๆ ของบุคคลในองค์กรมากขึ้น
2. เป็นการวัดเจตคติของบุคคลในองค์กรที่มีต่อการบริหาร โครงการ นโยบาย ระเบียบต่างๆ ว่าเป็นอย่างไร
3. เป็นการตรวจสอบขวัญของบุคคลในองค์กร
4. เป็นการสำรวจสัมพันธภาพของเจตคติกับประสิทธิภาพขององค์กร
5. ช่วยในการพัฒนาโครงการต่างๆ หรือเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กรให้สอดคล้องกัน
6. เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งฝ่ายจัดการมองไม่เห็นหรือมองข้ามไป หรือขาดความสนใจอย่างเพียงพอ

2.4.9 วิธีการวัดเจตคติ

เจตคติเป็นคุณลักษณะภายในที่มีลักษณะเป็นนามธรรม การวัดเจตคติจึงเป็นการวัดทางอ้อม นักจิตวิทยาและนักวัดผลได้พยายามสร้างเครื่องมือ เพื่อกระตุ้นให้บุคคลแสดงการตอบสนองออกมาให้ได้ รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533 : 17 - 29) กล่าวคือ วิธีการวัดเจตคติ ซึ่งมีหลายวิธี คือ

1. การสังเกต (Observation) หมายถึง การศึกษาคุณลักษณะ และพฤติกรรมของบุคคล รวมถึงปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อค้นหาความจริงโดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้งห้าของผู้สังเกตโดยตรง ทำให้ได้ข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data)

2. การสัมภาษณ์ (Interview) หมายถึง การสนทนา หรือพูดคุยกันอย่างมุ่งหมาย เพื่อได้ข้อมูลตามที่ได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า การสัมภาษณ์ประกอบด้วยผู้สัมภาษณ์ (Interviewer) และผู้ถูกสัมภาษณ์ (Interviewee) การสัมภาษณ์นอกจากได้ข้อมูลตามต้องการแล้วยังได้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้สัมภาษณ์ในด้านปฏิภาณ ไหวพริบ ท่วงทิวาจา อุปนิสัย

3. การสอบถาม (Questionnaire) หมายถึง ชุดของข้อคำถาม ที่ตั้งขึ้นเพื่อใช้รวบรวมข้อเท็จจริงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับความคิดเห็น ความสนใจ ความรู้สึกต่างๆ ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดด้านความรู้สึก (Affective Domain) รวมทั้งเป็นแบบสำรวจ (Inventory) และแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

4. การรายงานตนเอง (Self-Report) โดยให้เจ้าตัวรายงานความรู้สึกที่มีต่อเรื่องราวหรือเหตุการณ์นั้นออกมาว่า ชอบ-ไม่ชอบ อย่างไร ด้วยการพูดหรือเขียนบรรยายความรู้สึกของตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมา

5. โปเจกทีฟเทคนิค (Projective Technique) เป็นการใช้สิ่งเร้าที่มีลักษณะไม่ค่อชัดเจน กระตุ้นให้บุคคลระบายความรู้สึกออกมา เครื่องมือนี้จะไปกระตุ้นให้เขาแสดงปฏิกิริยา ความรู้สึก ความคิดเห็นออกมา เพื่อจะได้สังเกตว่าเขามีความรู้สึกอย่างไร

6. สังคมมิติ (Sociometry) เป็นวิธีการแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ โดยให้บุคคลอื่นประเมินค่าตัวเรา และเราประเมินค่าบุคคลอื่น

2.4.10 มาตรการวัดเจตคติ

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543:106-107) กล่าวว่า มาตรการวัดเจตคติ หมายถึง สเกลของข้อความหนึ่งที่ใช้วัดความรู้สึกที่ค่อนข้างจะลึกซึ้ง ใช้วัดข้อมูลทางด้านจิตอารมณ์ (Affective Domain) สำหรับมาตรการวัดเจตคติที่นิยมใช้กันอยู่ 3 ชนิด ดังนี้

2.4.10.1 วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone Scale) มาตรการวัดเจตคติตามวิธีของเทอร์สโตนจะกำหนดช่วงความรู้สึกของคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็น 11 ช่วงจากน้อยที่สุดจนถึงมากที่สุด แต่ละช่วงจะมีระยะห่างเท่าๆกัน จึงมีชื่อเรียกได้อีกอย่างว่า The Method of Equal Appearing

Intervals ข้อความที่บรรจุลงในมาตรวัดจะต้องนำไปให้ผู้ตัดสิน (Judge) พิจารณาว่าควรอยู่ในตำแหน่งใดของมาตรวัดและแต่ละข้อความก็ต้องหาค่าประจำข้อความหรือค่า Scale Value หาในรูปแบบของ มัชยฐาน (Median) และหาค่า Quartile Deviation จำนวนข้อความที่ประกอบเป็นมาตรวัด เจตคติ ตามวิธีของเทอร์ส โคนมีประมาณ 20 ข้อความ หรือมากกว่าเล็กน้อย

2.4.10.2 วิธีวัดเจตคติโดยใช้ความหมายทางภาษา (Osgood Scale) วิธีนี้ผู้คิด คือ ออสกู๊ด สเกลแบบนี้ใช้คำคุณศัพท์มาอธิบายความหมายของสิ่งเร้า โดยมีคุณศัพท์ตรงข้ามกันเป็นขั้วของมาตรวัด ออสกู๊ดเรียกสิ่งเร้านี้ว่า Concept คำคุณศัพท์ที่ใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของสิ่งเร้านี้ ออสกู๊ดพบว่า สามารถอธิบายได้ 3 รูปแบบ หรือ 3 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบด้านการประเมินค่า (Evaluative Factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงออกทางด้านคุณค่า คำคุณศัพท์ที่ใช้อธิบาย เช่น ดี-ชั่ว จริง-เท็จ ฉลาด-โง่ สวย-น่าเกลียด เป็นต้น

2. องค์ประกอบด้านศักยภาพ (Potential Factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงกำลังอำนาจ เช่น แข็งแรง-อ่อนแอ หนัก-เบา หยาบ-ละเอียด เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านกิจกรรม (Activity Factor) เป็นคำคุณศัพท์แสดงถึงกำลังอำนาจ เช่น ช้า-เร็ว เฉื่อยชา-กระตือรือร้น เป็นต้น

2.4.10.3 วิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) มาตรวัดเจตคติตามวิธีของลิเคิร์ท กำหนดช่วงความรู้สึกรู้สึกของคนเป็น 5 ช่วง หรือ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความที่บรรจุอยู่ในมาตรวัดจะประกอบด้วยข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดทั้งในทางที่ดี (ทางบวก) และในทางที่ไม่ดี (ทางลบ) และมีจำนวนพอๆ กัน ข้อความเหล่านี้อาจมีประมาณ 18-20 ข้อความ การกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบแต่ละตัวเลือก จะกระทำภายหลังจากการที่รวบรวมข้อมูลมาแล้ว โดยกำหนดตามวิธี Arbitrary Weighting Method ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุด ขั้นตอนการสร้างมาตรวัดตามวิธีของลิเคิร์ทมีดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2530:94-104)

1. เขียนข้อความต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษาให้ได้มากที่สุด ซึ่งข้อความเหล่านั้นควรมีทั้งข้อความประเพณีนิมาน (Favorable Statement) และข้อความประเพณีนิเสธ (Unfavorable Statement) โดยใช้ภาษาที่ง่ายและชัดเจน มีความหมายเดียวในหนึ่งข้อความ และข้อความที่ใช้ไม่ใช่ข้อความปฏิเสธซ้อนปฏิเสธ

2. นำข้อความที่รวบรวมไว้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและระบุว่า ข้อความแต่ละข้อความเป็นข้อความในเชิงนิมาน นิเสธ หรือเป็นกลาง

3. ตัดข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันว่าเป็นข้อความเชิงกลางๆ คือ จัดไม่ได้ว่าเป็นข้อความเชิงนิมานหรือนิเสธออก

4. ตัดสินใจว่าจะให้มีตัวเลือกในแต่ละข้อกี่ตัวเลือก ซึ่งอาจใช้ 5 ตัวเลือก คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5. นำข้อความที่คัดเลือกแล้ว มาเรียบเรียงเป็นแบบวัดเจตคติ โดยมีคำชี้แจงในการตอบแบบวัดอย่างชัดเจน

6. นำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้จริง

7. วิเคราะห์คุณภาพของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยการกำหนดค่าน้ำหนักของระดับเจตคติ ถ้าตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งสำหรับข้อความเชิงนิมิตให้ 5 คะแนน ลดหลั่นกันมาตามลำดับจนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 1 คะแนน ถ้าเป็นข้อความเชิงนิเสธ ถ้าตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 1 คะแนน เพิ่มขึ้นตามลำดับจนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 5 คะแนน การวิเคราะห์คุณภาพของข้อความแต่ละข้อทำได้โดยคำนวณอำนาจจำแนกของข้อความแต่ละข้อ โดยวิธีการรวมคะแนนเจตคติทั้งฉบับนำมาเรียงคะแนนจากน้อยไปมาก หรือจากมากไปหาน้อย แล้วแบ่งกลุ่มสูงกลุ่มต่ำกลุ่มละ 25% ของจำนวนคนทั้งหมด จากนั้นคำนวณค่า t -test แต่ละข้อความ ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มากกว่าค่า t ที่เปิดจากตาราง แสดงว่าข้อความนั้นมีอำนาจจำแนกสูง เป็นข้อความที่ใช้ได้

8. ตัดข้อความที่ไม่มีคุณภาพทิ้ง (ข้อความที่ไม่มีอำนาจจำแนก) แล้วนำข้อความที่เหลือมาเรียบเรียงเป็นแบบวัดขั้นสุดท้าย จะประกอบด้วยข้อความเชิงนิมิตและนิเสธใกล้เคียงกัน

2.4.11 ประเภทของเจตคติ

โดยทั่วไปนักจิตวิทยาสังคม ได้แบ่งประเภทของเจตคติเป็น 2 ประเภท คือ (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520:3)

1. เจตคติทางบวก (Positive Attitude) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ชอบหรือพอใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ เช่น เมื่อรู้สึกพอใจหรือศรัทธาต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เราก็จะพูดหรือกล่าวถึงบุคคลนั้นๆ ในทำนองยกย่องชมเชยอยู่เสมอ

2. เจตคติทางลบ (Negative Attitude) หมายถึง ความรู้สึกไม่ชอบ ไม่พอใจ ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และมีการกล่าวถึงนั้น ก็จะรู้สึกไม่พอใจ เช่น เมื่อมีการกล่าวถึงผู้ร่วมงานที่ไม่ชอบ ก็จะพูดจาตำหนิ หรือพูดถึงเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี

เจตคติทั้ง 2 ลักษณะนี้ คนทั่วไปมักนิยมเรียกว่า เจตคติที่ดี และเจตคติที่ไม่ดี

2.4.12 ประโยชน์ของเจตคติ

เรื่องยศ นันทเสน (2531 : 11) กล่าวว่า เจตคติมีความสำคัญมากต่อชีวิตการทำงาน คนทำงานมักมีความรู้สึกไม่ทางบวกก็ทางลบเสมอต่อแนวความคิดและสิ่งของต่างๆ คนเราจะประเมินค่างานที่ทำอยู่ตลอดเวลา และความรู้สึกนี้เป็นเสมือนเจตคติย่อยของเจตคติเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ในชีวิต เจตคติต่องานชี้ให้เห็นถึงความพอใจในงาน และเจตคติต่องานเป็นสิ่งที่วัดได้ การวัดเจตคติต่องานทำให้องค์กรสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความพอใจในงานเป็นสิ่งที่เสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้ โดยอาศัยปัจจัยเกี่ยวกับงานและปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร การเสริมสร้างความพอใจในงานช่วยลดอัตราการขาดงาน อัตราการเข้าออกงาน และช่วยเสริมสุขภาพของคนทำงาน

Katz (อ้างใน วัฒนา ศรีสัตย์วาจา. 2534 : 186 - 189) ได้แบ่งหน้าที่ของเจตคติที่ทำให้เกิดประโยชน์แก่นักคน ออกเป็น 4 หน้าที่ ดังนี้

1. หน้าที่ในการปรับตัว และคำนึงถึงผลประโยชน์ (The Instrumental Adjustive, or Utilitarian Function) เจตคติเป็นแนวทางที่จะนำบุคคลไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือหลีกเลี่ยงเป้าหมายที่ไม่ต้องการ หรือพูดอีกนัยหนึ่งก็คือ ถ้าการมีเจตคติในทำนองใด (ชอบหรือไม่ชอบ) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว จะทำให้บุคคลนั้นได้รับประโยชน์ตอบแทน บุคคลก็จะมีเจตคติในทำนองนั้น
2. หน้าที่ในการป้องกันตัว (The Ego-Defensive Function) เป็นหน้าที่อันเกิดจากความต้องการที่จะปกป้องคุ้มครองตนเองจากความรู้เกี่ยวกับตัวของเขา ซึ่งทำให้เขาเกิดความไม่สบายใจ หรือปกป้องเขาจากความเป็นจริงในสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งความเป็นจริงที่ทำให้เขาเกิดความไม่สบายใจ
3. หน้าที่ในการแสดงออกถึงค่านิยมของตน (The Value-Expressive Function) บุคคลอาจจะได้มาซึ่งความพอใจจากการแสดงออกถึงเจตคติของตน ซึ่งเจตคตินั้นจะเหมาะสมสอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของเขาและเหมาะสมกับความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตัวเขาเองด้วย
4. หน้าที่ให้ความรู้ (The Knowledge Function) เจตคติทำให้เกิดบรรทัดฐานสำหรับใช้อ้างอิงในการตัดสินใจเหตุการณ์หรือวัตถุ ฯลฯ เจตคติจึงอยู่ในฐานะตัวจัดหามาตรฐานนั้น เจตคติดังกล่าวนี้อาจเปลี่ยนแปลงไปตามความจำเป็น เช่น เมื่อความรู้ที่มีอยู่เดิมนั้นไม่เพียงพอที่จะจัดการกับสถานการณ์บางอย่าง หรือความรู้ที่ได้มานั้นไม่สอดคล้องกับความคิดของเขามูลบุคคลก็จะมีการคิดแปลงหรือเปลี่ยนแปลงเสียใหม่ เพื่อให้เกิดความมั่นคงยิ่งขึ้น

2.5 ภาพรวมอุตสาหกรรมส่งออกในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

2.5.1 อุตสาหกรรมเครื่องประดับและอัญมณี

2.5.1.1 โครงสร้างและสภาพอุตสาหกรรมเครื่องประดับและอัญมณี

1. ความสำคัญของอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมเครื่องประดับและอัญมณีเป็นอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาจากเดิมที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่ผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศ จนกลายเป็นอุตสาหกรรมที่ผลิตเพื่อการส่งออก และเป็นสินค้าออกชั้นนำของประเทศ ทำรายได้จากการส่งออกปีละกว่าแสนล้านบาท การผลิตเครื่องประดับและอัญมณีก่อให้เกิดการจ้างงานและมูลค่าเพิ่มได้มาก เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ทักษะ ความประณีต และความชำนาญซึ่งไม่สามารถทดแทน โดยการใช้เครื่องจักรได้ และในประเทศไทยมีแรงงานช่างฝีมือที่มีความชำนาญใน

อุตสาหกรรมนี้ โดยเฉพาะในการเจาะระไนพลอย การหุงหรือเผาพลอย และการประดิษฐ์เครื่องประดับ

2. สินค้าที่ผลิต การผลิตเครื่องประดับและอัญมณีประกอบด้วยกลุ่มกิจกรรมอัญมณีและกลุ่มเครื่องประดับ อุตสาหกรรมอัญมณีอาจแบ่งเป็นการเจาะระไนเพชรและการเจาะระไนพลอย ส่วนเครื่องประดับก็อาจแบ่งเป็นเครื่องประดับอัญมณีแท้และเครื่องประดับเทียม ผลิตภัณฑ์ในแต่ละกลุ่มมีหลายชนิด

สำหรับการผลิตเครื่องประดับเป็นการนำอัญมณีมาประกอบกับตัวเรือนซึ่งส่วนใหญ่เป็นโลหะ เช่น ทองคำ ทองคำขาว และเงิน มาผลิตเป็นเครื่องประดับในรูปแบบต่างๆ ส่วนเครื่องประดับเทียมนั้น อาจใช้โลหะที่มีมูลค่าต่ำกว่า เช่น ทองเหลืองหรือดีบุกมาประดับอัญมณีสังเคราะห์

3. การส่งออก ในการส่งออกเครื่องประดับและอัญมณีของประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในช่วงปี 2546-2549 โดยในปี พ.ศ. 2549 มูลค่าการส่งออกเครื่องประดับและอัญมณีมีมูลค่า 129,357.3 ล้านบาท สินค้าในอุตสาหกรรมเครื่องประดับและอัญมณีที่มีมูลค่าการส่งออกมากที่สุด คือ เครื่องประดับแท้ รองลงมา คือ อัญมณีและทองที่ยังไม่ได้ขึ้นรูป ตามลำดับ ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 มูลค่าการส่งออกเครื่องประดับและอัญมณีแยกตามสาขา

สาขา	มูลค่า : ล้านบาท			
	2546	2547	2548	2549
1.อัญมณี	43,365.3	34,862.8	40,080.8	44,572.6
(1) เพชร (พันกะรัต)	25,339.0	26,514.7	30,646.5	34,485.4
(2) พลอย	8,973.5	7,848.4	8,999.7	9,225.4
(3) ไข่มุก	152.9	499.7	434.5	861.8
2. เครื่องประดับแท้	42,349.9	45,803.5	51,245.3	67,672.9
(1) ทำด้วยเงิน	13,305.7	16,039.4	18,542.5	20,253.6
(2) ทำด้วยทอง (พันกรัม)	28,492.4	29,133.9	32,045.4	45,614.2
(3) ทำด้วยโลหะมีค่าอื่นๆ	551.7	630.2	657.4	1,805.1
3. เครื่องประดับอัญมณีเทียม	3,302.6	3,639.3	4,793.8	4,799.8
4. อัญมณีสังเคราะห์	596.8	498.5	729.8	689.2
5. ทองคำยังไม่ได้ขึ้นรูป	10,166.4	16,919.9	5,830.5	9,049.0
6. โลหะมีค่าและทองที่หุ้มด้วยโลหะมีค่าอื่นๆ	2,201.2	2,801.6	3,598.8	2,573.8
รวมอัญมณีเครื่องประดับ	93,082.2	104,525.6	106,279.0	129,357.3

ที่มา: กระทรวงพาณิชย์

2.5.1.2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน

1. ปัจจัยการผลิต เดิมประเทศไทยมีปัจจัยการผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องประดับและอัญมณีที่สำคัญคือพลอยในประเทศ แต่ปัจจุบันมีการขาดแคลนพลอยและต้องพึ่งการนำเข้าจากต่างประเทศ แม้แรงงานไทยจะยังคงความได้เปรียบทางด้านเทคนิคการเผาหรือหุงพลอยอยู่ทางด้านเพชรและทองคำก็ต้องมีการนำเข้า แต่การขาดแคลนวัตถุดิบนั้นอาจไม่เป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องประดับและอัญมณี เนื่องจากประเทศที่เป็นผู้ส่งออกชั้นนำของโลกบางประเทศ เช่น เบลเยียม และ อิสราเอล ก็สามารถสร้างชื่อเสียงเป็นศูนย์กลางการค้าอัญมณีของโลกโดยไม่มีวัตถุดิบภายในประเทศ

ทางด้านปัจจัยการผลิต สิ่งที่ควรให้ความสนใจนอกจากวัตถุดิบ คือ แรงงานช่างฝีมือ และโดยเฉพาะนักออกแบบซึ่งมีการขาดแคลนมาก ทางด้านเทคโนโลยีการผลิต ผู้ผลิตส่วนใหญ่ยังอาศัยเทคโนโลยีดั้งเดิมที่สะสมโดยประสบการณ์มาเป็นเวลานาน และมีการปรับปรุงในขอบเขตที่จำกัดมาก ทางด้านค่าจ้างแรงงานช่างฝีมือ ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบประเทศที่พัฒนาแล้วที่เป็นผู้ส่งออกรายใหญ่ของโลก แต่กำลังประสบกับการแข่งขันจากประเทศที่กำลังพัฒนาที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่ามาก เช่น จีนและอินเดีย การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อชดเชยค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้นจึงเป็นสิ่งจำเป็น

2. สภาพอุปสงค์ อุตสาหกรรมเครื่องประดับและอัญมณีโดยส่วนใหญ่แล้วต้องพึ่งพาอุปสงค์ในตลาดต่างประเทศเป็นสำคัญในปัจจุบัน แม้มูลค่าการส่งออกของไทยจะมีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ส่วนแบ่งของไทยในตลาดโลกในผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่ยังนับว่าต่ำมาก เมื่อเทียบกับประเทศผู้ส่งออกชั้นนำของโลก นอกจากนี้สภาพการแข่งขันในตลาดโลกนับวันจะทวีความเข้มข้นขึ้น โดยมีประเทศผู้ส่งออกรายใหม่ เช่น จีน และเวียดนาม เข้ามาแข่งขันมากขึ้น ซึ่งสภาพการแข่งขันนี้จะทำให้ผู้ผลิตไทยต้องพยายามปรับตัว โดยเฉพาะทางด้านการปรับปรุงคุณภาพและการขยายรูปแบบผลิตภัณฑ์

3. อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและสนับสนุน กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเครื่องประดับและอัญมณี ทางด้านวัตถุดิบและปัจจัยการผลิต คือ การทำเหมืองพลอยหรือบ่อพลอย เครื่องจักร อุปกรณ์ แม่พิมพ์ ซึ่งยังต้องมีการปรับปรุงอีกมากมายทางด้านประสิทธิภาพและคุณภาพ ส่วนกิจกรรมที่สนับสนุนที่มีผลเชื่อมโยงการค้าเพชรพลอย และเครื่องประดับทั้งการค้าภายในประเทศและการส่งออก คือ กิจกรรมการท่องเที่ยวซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้อุตสาหกรรมเครื่องประดับและอัญมณีในประเทศ เช่น การแก้ไขปัญหาการหลอกลวงนักท่องเที่ยวจึงมีความสำคัญต่อการปรับปรุงความน่าเชื่อถือและความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมนี้

4. กลยุทธ์ของกิจการ สภาพและลักษณะการแข่งขัน ประเทศไทยมีผู้ผลิต และผู้ค้าเครื่องประดับและอัญมณีที่ประกอบธุรกิจนี้มาเป็นเวลานาน โดยผู้ผลิตและผู้ค้าเหล่านี้มีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา อย่างไรก็ตามปัญหาที่เกิดขึ้นกับเงื่อนไขของปัจจัยการผลิต เช่นการขาดแคลนแรงงานที่

มีฝีมือทางด้าน การออกแบบ ก็ส่งผลต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์มาก ผู้ส่งออกเครื่องประดับและอัญมณีไทยยังไม่สามารถสร้างภาพลักษณ์ให้แก่ตนเองได้เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศผู้ส่งออกที่เป็นคู่แข่งรูปแบบของผลิตภัณฑ์ที่มีการส่งออก ยังเป็นการผลิตตามคำสั่งของผู้ซื้อเป็นสำคัญ อาจกล่าวได้ว่า ผู้ผลิตและผู้ค้าในอุตสาหกรรมนี้มีความตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกลยุทธ์ในการแข่งขัน แต่ก็มีข้อจำกัดมาก เพราะผู้ผลิต โดยเฉพาะกิจกรรมที่เป็น SMEs มีข้อจำกัดทางด้านเทคโนโลยีและปัญหาการขาดแคลนแรงงานช่างฝีมือและนักออกแบบ

2.5.1.3 การวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน

1. จุดแข็ง ประเทศไทยเป็นแหล่งผลิตพลอยและเจียรไนพลอยที่สำคัญแห่งหนึ่งของโลก มีแรงงานที่มีทักษะและฝีมือสูง โดยเฉพาะมีเทคโนโลยีการเผาหรือหุงพลอยที่เหนือกว่าประเทศอื่นๆ ในโลก คุณภาพของสินค้าส่งออกทั้งทางด้านเครื่องประดับและอัญมณีเป็นที่ยอมรับของตลาดโลก ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมและการค้าเครื่องประดับและอัญมณีมีการร่วมมือกันเป็นอย่างดีและได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐบาลพอควร

2. จุดอ่อน ในปัจจุบันผู้ผลิตในอุตสาหกรรมประเภทนี้จะต้องพึ่งพาวัตถุดิบจากต่างประเทศจากการขาดแคลนพลอยในประเทศ นอกจากนั้นเครื่องจักรและอุปกรณ์ประกอบในประเทศเป็น SMEs ยังขาดการวิจัยและพัฒนา (R&D) ของตนเอง และขาดแคลนช่างฝีมือระดับสูง โดยเฉพาะนักออกแบบ ค่าจ้างแรงงานที่มีแนวโน้มสูงขึ้น และอยู่ในระดับที่สูงกว่าค่าจ้างแรงงานของประเทศคู่แข่งรายใหม่ เช่น จีนและเวียดนามมาก

3. โอกาส ในประเทศไทยยังเป็นส่วนแบ่งในตลาดโลกในการผลิตเครื่องประดับและอัญมณีในตลาดโลกไม่มากนัก นอกจากนั้นการส่งออกของผู้ผลิตและผู้ค้าที่สำคัญในตลาดโลกบางประเทศ เช่น อิตาลี และสวิตเซอร์แลนด์ มีแนวโน้มการส่งออกชะลอตัวลง จึงเป็นโอกาสของประเทศไทยในการขยายการส่งออก แม้ผู้ผลิตรายใหม่เข้ามาแข่งขันในตลาดโลก แต่ไทยในฐานะผู้ผลิตและผู้ค้าที่มีประสบการณ์และช่องทางการจำหน่ายมาเป็นเวลานาน ก็มีโอกาที่จะฉกฉวยข้อได้เปรียบนี้ เพื่อพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการค้าเครื่องประดับและอัญมณีของโลก ทางด้านนโยบายรัฐบาลให้ความสนใจในการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้มาก แต่หน่วยงานต่างๆ ของรัฐบาลและเอกชนยังต้องมีการประสานงานกันมากขึ้น หากทางขจัดปัญหาและอุปสรรคของอุตสาหกรรมนี้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพของอุตสาหกรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

4. ข้อจำกัดหรือสิ่งที่คุกคาม การแข่งขันที่รุนแรงขึ้นในตลาดโลก ค่าจ้างแรงงานและต้นทุนอื่นที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ตลอดจนข้อจำกัดทางด้านเทคโนโลยีและความสามารถในการออกแบบล้วนเป็นข้อจำกัดที่สำคัญของอุตสาหกรรมนี้ นอกจากนั้นผู้ผลิตซึ่งส่วนใหญ่เป็น SMEs ยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลการตลาดและมีข้อจำกัดในการพัฒนาชนิดและรูปแบบของผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ

2.5.2 อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป

2.5.2.1 โครงสร้างและสภาพอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป

1. ความสำคัญของอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปของไทยเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เมื่อพิจารณาจากรายได้มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ปี พ.ศ. 2549 พบว่า อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่มีสัดส่วนร้อยละ 4.2 ของรายได้ประชาชาติ มีการจ้างงานร้อยละ 20 ของการจ้างงานทั้งหมด และมูลค่าการส่งออกคิดเป็นร้อยละ 6.5 ของมูลค่าการส่งออกรวม การเติบโตของอุตสาหกรรมนี้ก่อให้เกิดอุตสาหกรรมสนับสนุนต่างๆ จะเห็นได้ว่า อุตสาหกรรมนี้เป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้กับประเทศเป็นจำนวนมาก รัฐบาลจึงมีนโยบายในการพัฒนาอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่จะสร้างกรุงเทพฯ ให้เป็นผู้นำแฟชั่น และศูนย์กลางธุรกิจแฟชั่นในภูมิภาค ภายในปี พ.ศ. 2548 และศูนย์กลางแฟชั่นของโลกภายในปี พ.ศ. 2555 เพื่อยกระดับอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปของไทยในอนาคต

2. สินค้าที่ผลิต การผลิตสินค้าอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปของไทยมีลักษณะครบวงจร กล่าวคือ มีการผลิตทั้งในอุตสาหกรรมคั้นน้ำ (ผลิตเส้นใย เส้นด้าย) อุตสาหกรรมกลางน้ำ (ผลิตผ้าผืน ผ้าทอ และการฟอกย้อม) และอุตสาหกรรมปลายน้ำ (ผลิตเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม) ผลิตภัณฑ์จากทั้งสามส่วนนี้มีทั้งผลิตเพื่อใช้เป็นวัตถุดิบภายในประเทศและเพื่อเป็นสินค้าส่งออก

3. การส่งออก มูลค่าการส่งออกในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป เป็นสัดส่วนสำคัญในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยการส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีมูลค่าสูงกว่าการส่งออกของสินค้าสิ่งทออื่นรวมกันมาโดยตลอด เมื่อพิจารณาการส่งออกในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ปี พ.ศ. 2549 มีมูลค่า 139,453.8 ล้านบาท ส่วนมูลค่าการส่งออกในสิ่งทออื่นๆ ในปี พ.ศ. 2549 มีมูลค่า 129,529.5 ล้านบาท ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 มูลค่าการส่งออกอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปแยกตามสาขา

สาขา	มูลค่า: ล้านบาท				
	2545	2546	2547	2548	2549
สิ่งทออื่นๆ	93,136.6	92,829.7	101,652.5	120,471.9	129,529.5
เสื้อผ้าสำเร็จรูป	140,011.1	127,633.1	125,520.1	136,498.1	139,453.8

ที่มา: กระทรวงพาณิชย์

2.5.2.2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน

1. ปัจจัยการผลิต ส่วนใหญ่ของเงื่อนไขของปัจจัยการผลิตนั้นจะมีในส่วนมาตรฐานการผลิตนั้นมีจุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ โดยเมื่อพิจารณาพบว่า มาตรฐานที่ทางสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) จัดทำขึ้นเป็นส่วนใหญ่เป็นมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ที่เป็นสิ่งทอเท่านั้น เช่น ผ้าฝ้าย เส้นด้าย สีย้อมและสารเคมี ฯลฯ แต่มาตรฐานของผลิตภัณฑ์เสื้อผ้าสำเร็จรูปและเครื่องนุ่งห่มมีการจัดทำน้อยมาก นอกจากนี้แล้วยังพบว่ามาตรฐานของเครื่องจักรและอะไหล่มีน้อยมาก ซึ่งต่างจากมาตรฐานของต่างประเทศที่มีความครอบคลุมหมวดอุตสาหกรรมมากกว่า โดยเฉพาะมาตรฐานของประเทศแถบยุโรปและอเมริกา (BSI, ISO, DIN, ASTM)

2. การแข่งขันและกลยุทธ์ทางธุรกิจ การแข่งขันในปัจจุบันมีแนวโน้มความรุนแรงในการแข่งขันด้านราคา เนื่องจากการเปิดเสรีทางการค้าและการเข้ามาของประเทศที่มีต้นทุนแรงงานต่ำ เช่น จีน เวียดนาม ซึ่งหลายฝ่ายตระหนักดีว่า ประเทศไทยไม่อาจลดต้นทุนไปแข่งขันกับประเทศเหล่านี้ได้ จึงเริ่มมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และหันมามองอีกทิศทางหนึ่งนั่นคือ ตลาดที่มุ่งเน้นการแข่งขันด้านคุณภาพและมาตรฐานผลิตภัณฑ์ เน้นการออกแบบสินค้าที่มีเอกลักษณ์ มุ่งเน้นการสร้างตราสินค้า หรือทำการตลาดเป็นหลัก

2.5.2.3 การวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลกระทบและความสามารถในการแข่งขัน

1. จุดแข็ง

1.1 มีการผลิตครบวงจร ตั้งแต่อุตสาหกรรมขั้นต้น (เส้นใย) ชั้นกลาง (ปั่นด้าย ทอผ้า ถักผ้า ฟอกย้อม พิมพ์ และตกแต่งสำเร็จ) และขั้นปลาย (เครื่องนุ่งห่ม และเสื้อผ้าสำเร็จรูป) ซึ่งสามารถสร้างให้เกิดระบบเชื่อมโยงการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้ประกอบการเกือบทุกอุตสาหกรรมมีการปรับกระบวนการผลิต โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีการปรับปรุงคุณภาพสินค้าของคนอยู่ตลอดเวลา

1.3 มีแรงงานที่ฝึกฝนง่าย มีฝีมือ และมีจำนวนแรงงานเพียงพอกับความต้องการของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป และเป็นศูนย์กลางขายส่งเสื้อผ้าสำเร็จรูป

1.4 ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเส้นใยสังเคราะห์บางราย มีการร่วมทุนกับต่างชาติเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสนับสนุนทางด้านเงินทุน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้สามารถผลิตสินค้ามีคุณภาพสูง และลดต้นทุนการผลิต

1.5 ประเทศไทยตั้งอยู่ในภูมิภาคที่เหมาะสม ในการเข้าร่วมลงทุนของต่างประเทศและเป็นศูนย์กลางในการค้าขาย โดยเป็นศูนย์กลางในเอเชีย

2. จุดอ่อน

2.1 โครงสร้างภาษีอากรนำเข้า วัตถุดิบ ชิ้นส่วน และเครื่องจักรของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปยังสูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศคู่แข่ง ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และเกาหลีใต้ เป็นต้น เป็นผลให้ต้นทุนการผลิตสูง ไม่เอื้ออำนวยต่อการแข่งขัน

2.2 การพัฒนาวัตถุดิบเพื่อรองรับแต่ละอุตสาหกรรม เป็นไปอย่างจำกัด ทำให้สินค้าที่ผลิตได้มีคุณภาพไม่สอดคล้อง และไม่เป็นที่ไปตามความต้องการของอุตสาหกรรมขั้นต่อไป

2.3 อัตราค่าจ้างแรงงานของไทยที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้ต้นทุนการผลิตสูง ทำให้ราคาสินค้าสูงกว่าคู่แข่ง

2.4 ขาดบุคลากรที่มีทักษะ ทั้งทางด้านการผลิต ได้แก่ วิศวกร และฝ่ายช่างเทคนิคอุตสาหกรรม และทางด้านการตลาด และนักออกแบบผลิตภัณฑ์

3. โอกาส

3.1 การเปิดประเทศของจีนเป็นการสร้างโอกาสที่สำคัญของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป

3.2 การเปิดเสรีทางการค้าเป็นการสร้างช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าให้กับผู้ประกอบการไทยมากยิ่งขึ้นจากเดิมที่มีการจำกัดโควตาการนำเข้าของกลุ่มประเทศต่างๆ

4. อุปสรรค

4.1 การเปิดประเทศของจีน แม้จะเป็นการสร้างโอกาสหลายๆ ประการแต่ในขณะเดียวกันก็ได้สร้างปัจจัยคุกคามภายในประเทศ คือมีการไหลเข้าของเสื้อผ้าราคาถูกจากประเทศจีนเข้ามาแข่งขันในตลาดไทยเพิ่มสูงขึ้น

4.2 การผลิตสินค้าเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในจีนมีกำลังการผลิตขนาดใหญ่ เนื่องจากมีจำนวนประชากรมากเป็นอันดับหนึ่งของโลก ทำให้มีต้นทุนแรงงานที่ต่ำและมีตลาดภายในประเทศที่ใหญ่ทั้งยังทำให้ต้นทุนต่อหน่วยต่ำลงไปด้วย

4.3 มีการนำมาตรการกีดกันทางการค้าที่มีใช้ภายในมาใช้มากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานผลิตภัณฑ์ มาตรฐานการผลิต มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม และมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ลดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทย เพิ่มต้นทุนในการปรับตัว ทั้งยังทำให้ผู้ประกอบการไทยต้องพึ่งพากำหนดและรับรองมาตรฐานจากต่างประเทศอีกด้วย

2.5.3 อุตสาหกรรมอาหารแปรรูป

2.5.3.1 โครงสร้างและสภาพอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป

1. ความสำคัญของอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมอาหาร เป็นอุตสาหกรรมที่นำผลผลิตจากภาคเกษตรซึ่ง ได้แก่ ผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง มาใช้เป็นวัตถุดิบหลักในการผลิต โดยอาศัยเทคโนโลยีต่างๆ ในกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่สะดวกต่อการบริโภคหรือการนำไปใช้ในขั้นต่อไป และเป็นการยืดอายุการเก็บรักษาผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง โดยผ่านกระบวนการแปรรูปขั้นต้น หรือขั้นกลางเป็นสินค้ากึ่งสำเร็จรูป หรือขั้นปลายที่ผลิตเป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป

2. สินค้าที่ผลิต อาศัยการแบ่งเป็นแบบ ISIC ตามสำนักงานสถิติแห่งชาติ การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การผลิตเนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์จากเนื้อ

2.2 การแปรรูปและการเก็บถนอมเนื้อสัตว์

2.3 การแปรรูปผักและผลไม้

2.4 การผลิตน้ำมันจากพืช น้ำมันจากสัตว์และไขมันจากสัตว์

2.5 การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ได้จากนม

2.6 การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการ ไม้- สัตว์ปีก

2.7 การผลิตแป้งจากพืช

2.8 การผลิตอาหารสัตว์สำเร็จรูป

2.9 การผลิตผลิตภัณฑ์ประเภทอบ

2.10 การผลิตน้ำตาล

2.11 การผลิตโกโก้ ช็อกโกแลต และขนมที่ทำจากน้ำตาล

2.12 การผลิตเส้นมะกะโรนี เส้นบะหมี่ เส้นก๋วยเตี๋ยว เส้นหมี่ วุ้นเส้น และผลิตภัณฑ์จากแป้งที่คล้ายกัน

2.13 การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารอื่นๆ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่นๆ ประกอบด้วย กาแฟคั่ว บด การผลิตกาแฟเทียม การผลิตน้ำผึ้งเทียม การผลิตเครื่องเทศ ผงชูรส

3. การส่งออก อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารไทย มีอัตราการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งตลาดในประเทศและต่างประเทศ โดยตลาดภายในประเทศมีบริษัทข้ามชาติเข้ามาลงทุน โดยใช้วัตถุดิบที่มีอยู่ในประเทศ ส่วนในด้านของการส่งออก อุตสาหกรรมอาหารของไทย มีมูลค่าการส่งออกสูงและมีแนวโน้มที่สูงขึ้นจาก 254,190 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2545 เป็น 297,648.5 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2549 เมื่อพิจารณาตามสาขาของผลิตภัณฑ์ ในปี พ.ศ. 2549 อาหารทะเลกระป๋องและแปรรูปมีมูลค่าการส่งออกมากที่สุด คือ 100,602.6 ล้านบาท รองลงมา คือ ผลไม้กระป๋องและแปรรูป มีมูลค่า 43,676.2 ตามตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 มูลค่าการส่งออกอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปแยกตามสาขา

สาขา	มูลค่า: ล้านบาท				
	2545	2546	2547	2548	2549
อาหารทะเลกระป๋องและแปรรูป	89,376.6	86,501.9	88,789.1	90,711.6	100,602.6
ผลไม้กระป๋องและแปรรูป	21,221.6	24,593.2	29,521.6	31,371.3	34,676.2
ผักกระป๋องและแปรรูป	6,820.0	6,941.7	7,618.8	8,422.0	9,103.8
ผลไม้สดแช่เย็น แช่แข็ง และแห้ง	8,619.8	8,957.8	9,092.4	9,791.6	11,956.6

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ผลิตภัณฑ์ข้าว	5,166.7	5,570.8	5,584.2	5,824.8	5,890.3
ผลิตภัณฑ์ข้าวสาลี อาหารสำเร็จรูปอื่นๆ	9,674.6	10,224.1	11,994.3	13,868.9	18,783.2
ผลิตภัณฑ์มันสำปะหลัง	25,574.5	22,694.9	27,104.4	34,568.1	34,076.6
น้ำตาลทรายและกากน้ำตาลทราย	33,276.9	32,044.2	40,363.5	43,119.8	30,916.7
เครื่องเทศและสมุนไพร	1,607.8	1,421.6	1,536.7	1,876.7	1,703.4
ปศุสัตว์	39,488.2	40,595.5	44,626.4	24,360.4	30,239.2
สิ่งปรุงรสอาหาร	3,962.5	4,445.2	4,736.5	5,627.8	6,523.7
นมและผลิตภัณฑ์นม	3,984.1	5,998.4	3,734.9	4,751.2	5,085.8
ซูปและอาหารปรุงแต่ง	786.0	1,154.5	1,079.2	1,376.7	1,398.6
ไขมันและน้ำมันจากพืชและสัตว์	4,630.9	4,273.1	6,689.8	8,857.0	6,691.8
รวม	254,190.2	255,389.9	282,498.8	275,547.9	297,648.5

ที่มา: กระทรวงพาณิชย์

2.5.3.2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน

1. ปัจจัยการผลิต ประเทศไทยมข้อได้เปรียบทางด้านปัจจัยการผลิต มีทรัพยากรทางด้านการเกษตรที่นำมาใช้เป็นวัตถุดิบที่ค่อนข้างสมบูรณ์ เช่น ธัญญาพืช ปศุสัตว์ ประมง ผักและผลไม้ จึงสามารถผลิตอาหารได้หลากหลายชนิด ส่วนทางด้านแรงงาน แรงงานไทยมีประสพการณ์ในการผลิตอาหาร แต่ค่าแรมมีแนวโนมเพิ่มขึ้น

2. ปัจจัยด้านอุปสงค์ ประเทศไทยมีการส่งออกผลิตภัณฑ์อาหารที่เป็นสินค้าอุตสาหกรรมหลากหลายประเภทและมีมูลค่าการส่งออกสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง คุณภาพของอาหารไทยเป็นที่ยอมรับกันในตลาดโลก สำหรับตลาดภายในประเทศ ประชาชนคนไทยนิยมรับประทานอาหารสดมากกว่าอาหารสำเร็จรูป แต่ด้วยวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป อาหารสำเร็จรูปหลายชนิด เช่น อาหารกระป๋อง บะหมี่สำเร็จรูป และอาหารที่บรรจุหีบห่อต่างๆ ก็มีการขยายตัวการจำหน่ายภายในประเทศมากขึ้น

3. อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและสนับสนุน อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปมีส่วนเชื่อมโยงกับกิจกรรมหลายกลุ่ม เช่น แหล่งวัตถุดิบทางการเกษตรต่างๆ การขนส่ง การแปรรูปและการถนอมอาหาร และการบรรจุภัณฑ์และการบริการทดสอบมาตรฐานคุณภาพของผลิตภัณฑ์คุณภาพ เทคโนโลยีของกิจกรรมที่สนับสนุนมีความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ในปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่ากิจกรรมที่มีการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการบริการการตรวจสอบคุณภาพยังมีอยู่ไม่เพียงพอ

4. กลยุทธ์และโครงสร้างของอุตสาหกรรมและสภาวะการแข่งขัน อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในตลาดโลกที่ทวีความรุนแรงขึ้นทำให้ผู้ผลิตและผู้ส่งออกไทยต้องพยายามปรับตัวเพื่อเผชิญกับการแข่งขัน อย่างไรก็ตาม การเปิดเสรีทางการค้ากับประเทศต่างๆ จะเป็นโอกาสให้มูลค่าการค้าระหว่างประเทศเพิ่มสูงขึ้น แต่หากผู้ประกอบการไทยและรัฐบาลไทยปรับตัวตามกลยุทธ์ทางการค้าใหม่ๆ ไม่ทัน อาจทำให้ผู้ประกอบการไทยเสียเปรียบจากการเปิดเสรีทางการค้าได้

2.5.3.3 การวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน

1. จุดแข็ง

1.1 ประเทศไทยมีความได้เปรียบในเรื่องภูมิประเทศและภูมิอากาศที่เหมาะสมแก่การปลูกพืชเลี้ยงสัตว์ ทำให้มีพันธุ์พืชและสัตว์เศรษฐกิจมากมายหลายชนิด และมีวัตถุดิบในการผลิตอาหารที่อุดมสมบูรณ์ อุตสาหกรรมอาหารของไทยเป็นอุตสาหกรรมที่มีการพึ่งพาวัตถุดิบในประเทศในสัดส่วนค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ ไทยจึงมีข้อเสียเปรียบทางด้านปัจจัยการผลิตด้านวัตถุดิบมาก

1.2 ผู้ผลิตในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปมีการสะสมประสบการณ์มาเป็นเวลานาน อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปไทยมีรากฐานทางเทคโนโลยีเป็นของตนเองพอควร ทำให้พึ่งพาตนเองในด้านนี้ได้มาก

1.3 แรงงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปของไทยมีฝีมือแรงงานดี สะอาด และประณีตเป็นที่ยอมรับของตลาดโลก

1.4 รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปไทยภายใต้โครงการครัวไทยครัวโลก

1.5 โรงงานอุตสาหกรรมอาหารหลายโรงงานเป็นโรงงานที่ได้มาตรฐานและมีการบริหารจัดการที่ดี เนื่องจากผู้ประกอบการไทยหลายรายมีระบบควบคุมโรงงานตั้งแต่พื้นฐานคือ GMP HACCP รวมทั้งระบบ ISO ต่างๆ อีกทั้งภาครัฐและเอกชนยังมีความร่วมมือกันเป็นอย่างดี

2. จุดอ่อน

2.1 ยังต้องมีการนำเข้าวัตถุดิบอาหารบางชนิด เช่น ปลาทูน่า และวัตถุดิบสำหรับการผลิตอาหารสัตว์

2.2 ขาดการสนับสนุนงานวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่สร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้า

2.3 อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปจำนวนมากเป็น SME ซึ่งมีข้อจำกัดทางด้านเทคโนโลยีการบริหาร การตลาด และการเงิน

2.4 ค่าจ้างแรงงานมีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้น

2.5 ขาดแคลนเครื่องมือและบริการการตรวจสอบคุณภาพสินค้า

3. โอกาส

3.1 คู่แข่งของไทยยังปรับตัวในกลุ่มอาหารที่มีมูลค่าเพิ่มช้ากว่าไทย เพราะติดปัญหาด้านการผลิตและด้านการตลาด ทำให้ไทยยังคงสามารถรักษาความสามารถทางการแข่งขันของอุตสาหกรรมนี้ไว้ได้

3.2 ลูกค้านำส่วนใหญ่ของอาหารแปรรูปไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ที่มีอำนาจการซื้อสูง และต้องการผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมาตรฐานสูงด้วย ทำให้ไทยสามารถพัฒนาการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในประเทศดังกล่าวได้

3.3 รัฐบาลมีนโยบายที่จะให้ประเทศไทยเป็นครัวเอกของโลก (Kitchen of the World) จึงเริ่มมีการให้ความช่วยเหลือจากหน่วยงานของภาครัฐ เช่น กรมวิทยาศาสตร์ กรมประมง มากขึ้น ดังนั้น แนวโน้มในเรื่องคุณภาพสินค้าและความคล่องตัวในเรื่องนโยบายจะมีการพัฒนาที่รวดเร็วและดีขึ้น

4. อุปสรรค

4.1 การคุกคามจากประเทศคู่แข่งในผลิตภัณฑ์อาหารที่มีต้นทุนทางการผลิตต่ำกว่า ตัวอย่างเช่น มีวัตถุดิบและค่าแรงต่ำกว่า อาจส่งผลให้ความสามารถทางการแข่งขันของไทยถูกกระทบได้

4.2 การกีดกันทางการค้าแบบไม่ใช้ภาษี จะมีโอกาสขยายตัวมากยิ่งขึ้น

4.3 ปัจจุบันการส่งสินค้าของไทยกำลังเผชิญปัญหาการเข้ามาของสินค้าจากประเทศคู่แข่งรายใหม่ เช่น จีนและเวียดนาม

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไกรยุทธ ธีตยานันท์ (2521 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมและภาพพจน์ของธนาคารพาณิชย์ไว้ว่า การวิเคราะห์ธนาคารพาณิชย์จากแง่ของสังคมนั้นเป็นการพิจารณากิจกรรมของธนาคารพาณิชย์ในแง่ที่มีผลต่อภาวะการณ์กินคืออยู่ดีของสังคม ขนาดของผลลัพธ์เชิงบวกที่มีต่อสภาพดังกล่าวของสังคม จึงใช้เป็นดัชนีวัดความรับผิดชอบต่อสังคม ดังตัวอย่างของกิจกรรมที่ธนาคารพาณิชย์ได้จัดให้มีแก่สังคม คือ การที่ธนาคารพาณิชย์ได้เปิดให้มีการปล่อยสินเชื่อสู่ภาคเกษตรกรรม เพื่อเป็นการปล่อยเครดิตให้กับเกษตรกร จะได้มีเงินทุนหมุนเวียนในการรักษาเครื่องมือและทรัพยากรอื่นๆ ที่เอื้อให้ประโยชน์ต่อเกษตรกรโดยตรง และจะนำไปสู่การพัฒนาภาคเกษตรกรรมให้เจริญสืบไป นอกจากนี้แล้ว ธนาคารพาณิชย์ได้มีกิจกรรมอื่นๆ อีกหลายอย่างที่จัดว่าเป็นการกระทำที่เอื้ออำนวยต่อการยกระดับสวัสดิการสังคมในด้านการศึกษา คือ มีการมอบทุนสำหรับการศึกษาทั้งระดับโดยตรงและโดยผ่านสถาบันการศึกษา ซึ่งมีส่วนช่วยยกระดับ

การศึกษาของคนในประเทศ สำหรับธนาคารพาณิชย์บางแห่งได้มีส่วนช่วยส่งเสริมการศึกษาและ
ราชการด้านวัฒนธรรม

โดยสรุป สามารถกล่าวได้ว่า ธนาคารพาณิชย์ได้ทำในสิ่งที่ให้สวัสดิการสังคมสูงขึ้น โดย
การจัดสรรผลกำไรบางส่วนมาช่วยส่งเสริมการกินอยู่ดีแก่คนในสังคม การที่กำไรอาจจะลดลงไป
บ้างเล็กน้อยก็ไม่ใช่ว่าสิ่งที่เกินกำลังขององค์กร และยังธนาคารพาณิชย์ได้มีส่วนช่วยให้ประเทศไทย
ได้เจริญรุดเร็วมากขึ้นและเติบโตอย่างต่อเนื่องแล้วก็จะเป็นการช่วยให้ธนาคารพาณิชย์มีกำไรที่
มากขึ้นในระยะยาวด้วย และยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อตัวองค์กรเองด้วย

สุรศักดิ์ นานานุกูล (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของ
สถาบันการเงินว่า สถาบันการเงินส่วนใหญ่ได้เข้ามามีบทบาทในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมมาก
ขึ้น โดยสามารถสังเกตได้จากรายงานประจำปีของสถาบันการเงินที่มีการเพิ่มรายงานการทำ
ประโยชน์ต่อสังคม เช่น รายงานผลประโยชน์ที่ตอบแทนให้แก่ผู้ฝาก รายงานเงินบริจาคแก่สังคม
ซึ่งสามารถยกตัวอย่างภารกิจต่อสังคมที่สถาบันการเงินได้จัดทำต่อประชาชน คือ การเป็นผู้ริเริ่ม
สินเชื่อเกษตร การสร้างวินัยของการเก็บออม การสนับสนุน โครงการที่อยู่อาศัย การส่งเสริม
การศึกษาทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน การส่งเสริมสร้างสรรค์และจรรโลงศิลปวัฒนธรรม
เป็นต้น โดยสิ่งเหล่านี้ได้สะท้อนให้เห็นว่าสถาบันการเงินส่วนใหญ่มีความเจริญก้าวหน้าสูงมาก
เพราะประชาชนให้ความไว้วางใจ ความศรัทธา และเชื่อในความมั่นคง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้สถาบัน
มีภาพพจน์ที่ดีต่อสายตาประชาชน

กุสุมา จารุมาศ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถาน
ประกอบการธุรกิจส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม SA 8000 ศึกษาในเขต
กรุงเทพฯและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความรู้ของผู้บริหารธุรกิจส่งออกที่มีต่อแนวคิด
สิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และการให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย และทักษะที่มีต่อแนวคิด
มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม SA 8000 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นผู้บริหาร
สถานประกอบการธุรกิจส่งออกในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล แบ่งสถานประกอบการออกเป็น 5
ประเภท ได้แก่ ธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ธุรกิจของเด็กเล่น ธุรกิจเครื่องประดับ อัญมณี ธุรกิจ
รองเท้าและเครื่องหนัง และ เครื่องนุ่งห่มสำเร็จรูป จำนวน 280 แห่ง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำกับข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ
ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.8 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ
47.5 อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ร้อยละ 31.1 ลักษณะกิจการเป็นกิจกรรมสิ่งทอ ร้อยละ 34.6
ความรู้ของผู้บริหารธุรกิจส่งออกที่มีต่อแนวคิดสิทธิมนุษยชน มีความรู้ในระดับมาก โดยเฉพาะ
เรื่องแรงงานในสถานประกอบการทุกคนมีสิทธิเสรีภาพแห่งคุณค่าความเป็นมนุษย์ ความรู้ของ
ผู้บริหารต่อแนวคิดสิทธิแรงงาน มีความรู้ในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่องสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานไม่

ถูกตะเมิดด้านเพศ ศาสนา ความเห็น และสภาพการจ้างงาน โดยได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย และความรู้ของผู้บริหารต่อแนวคิดการให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย มีความรู้ในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่อง แรงงานควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายในเรื่องการจ้างที่เป็นธรรมและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างถือเป็นสิ่งที่นายจ้างต้องจัดให้ ส่วนใหญ่ ผู้บริหารสถานประกอบการธุรกิจส่งออก มีความรู้ทั้งสามด้านในระดับมาก ในส่วนของทัศนคติของผู้บริหารธุรกิจส่งออกต่อมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม SA 8000 ด้านแรงงานเด็ก มีทัศนคติเห็นด้วยระดับมาก โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับสถานประกอบการต้องมีการฝึกอบรมให้กับแรงงานเด็กในเรื่องการป้องกันอันตรายจากสถานที่ทำงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัย มีทัศนคติเห็นด้วยระดับมาก โดยเฉพาะเรื่องที่บริษัทควรสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงานด้านระบบบริหาร มีทัศนคติเห็นด้วยระดับมาก โดยเฉพาะเรื่องการรักษามาตรฐานในแต่ละขั้นตอนควรมีการจัดเก็บ บันทึกและคู่มือการปฏิบัติ ด้านการลงโทษทางวินัย มีทัศนคติเห็นด้วยระดับมาก โดยเฉพาะเรื่อง บริษัทไม่ควรมีการสนับสนุนการลงโทษ โดยการทำให้ร้ายร่างกาย ด้านชั่วโมงการทำงาน มีทัศนคติเห็นด้วยระดับมาก โดยเฉพาะเรื่องบริษัทต้องจัดให้พนักงานมีวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดประจำปี การศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ความรู้สิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงานและการให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของผู้บริหารต่อมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม ด้านแรงงานเด็ก ด้านแรงงานบังคับ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ด้านเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ด้านการเลือกปฏิบัติ ด้านการลงโทษทางวินัย และด้านค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บัณฑิตา ทรัพย์กมล (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรภาคธุรกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งศึกษาถึงนโยบาย และกิจกรรม ตลอดจนแนวโน้มของการจัดกิจกรรมในอนาคต กลุ่มประชากรในการศึกษานี้ คือ กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 193 แห่ง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดทำกับข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ในการศึกษาคือ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้คือ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 52.3 อายุส่วนใหญ่ร้อยละ 27.5 อยู่ระหว่าง 31-35 ปี การศึกษาร้อยละ 70.5 ระดับปริญญาตรี ระดับตำแหน่งร้อยละ 35.2 อยู่ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย ร้อยละ 35.75 เป็นอุตสาหกรรมเบา ร้อยละ 47.7 เป็นบริษัทที่ไม่ได้ร่วมทุนกับต่างชาติ ทัศนคติของประชากรในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรประกอบด้วย การจัดสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม การให้เงินเดือนที่เหมาะสม การส่งเสริมด้านการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับทัศนคติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

ภายนอกองค์กรซึ่งประกอบด้วย การซื้อสตัคค์ต่อผู้บริโภค การไม่จ้างแรงงานผิดกฎหมาย การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนในด้านทัศนคติต่อขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งรวมถึงขอบเขตด้านชุมชนและสวัสดิการ การศึกษา สิทธิผู้บริโภค และด้านศิลปวัฒนธรรม พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก นโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่ามีนโยบายด้านการส่งเสริม การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพมากที่สุด คือร้อยละ 86.5 ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่ไม่มีนโยบายด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม มากถึงร้อยละ 70.5 ในส่วนกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าองค์กรจัดให้มีกิจกรรมในการผลิตสินค้าที่ดีและมีคุณภาพมากที่สุดคือร้อยละ 90.7 ในทางกลับกันองค์กรที่ไม่จัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมมากที่สุดอยู่ที่ร้อยละ 83.4 สำหรับปัจจัยจูงใจในการจัดกิจกรรมอันประกอบด้วย การใช้จริยธรรมในการบริหารงาน การตระหนักถึงจรรยาบรรณขององค์กรและการสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับแนวโน้มในการจัดกิจกรรมในอนาคต ในระยะใกล้คือในช่วงปี พ.ศ. 2545-2546 พบว่าองค์กรคิดจะจัดกิจกรรมในด้านการผลิตสินค้าที่ดีและบริการที่มีคุณภาพมากที่สุด รองลงมาคือการรักษาสภาพแวดล้อม และการบริจาคเงินหรือสิ่งของในงานสาธารณกุศล ซึ่งจะมีการจัดกิจกรรมดังกล่าวต่อเนื่องไปในระยะใกล้ด้วย คือช่วงปี พ.ศ. 2547 ขึ้นไป ข้อเสนอแนะจากการศึกษา รัฐบาลควรมีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้กับองค์กรที่มีการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้ประชาชนได้รับรู้ รวมทั้งสนับสนุนหลักการบรรษัทภิบาลให้ขยายออกไปยังองค์กรอื่นๆ เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงานและชุมชนมากที่สุด และควรมีการศึกษาขยายผลในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมไปยังภูมิภาคต่างๆ

มนตรี เลิศสกุลเจริญ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้บริหารองค์กรธุรกิจที่มีต่อแนวความคิดความรับผิดชอบต่อสังคม และการจัดกิจกรรมหรือบริการที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารขององค์กรธุรกิจภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรี 6 อำเภอ จำนวน 269 ราย ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยมัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่า t-test และค่า F-test ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ผู้บริหารองค์กรธุรกิจภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรี ส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-35 ปี มีสถานภาพสมรส และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี บริษัทก่อตั้งมาเป็นระยะเวลามากกว่า 15 ปี ประเภทการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่า องค์กรธุรกิจภาคอุตสาหกรรม ร้อยละ 19.3 มีธุรกิจเกี่ยวกับอาหารและ

เครื่องคืม รองมาเป็นด้านสิ่งทอและเครื่องแต่งกาย ร้อยละ 17.5 มีมูลค่าสินทรัพย์ของบริษัทอยู่ระหว่าง 11-50 ล้านบาท และมีลูกจ้างจำนวน 25-90 คน จำนวนเท่ากันคือร้อยละ 39.0 มีรายได้ของบริษัทต่อปี 11-50 ล้านบาท ร้อยละ 34.6 องค์กรธุรกิจส่วนใหญ่ร้อยละ 82.9 จัดกิจกรรมหรือบริการเพื่อสังคมในด้านการบริจาคเงินหรือสิ่งของในงานสาธารณกุศล โดยภาพรวม ผู้บริหารองค์กรธุรกิจมีความเห็นด้วยกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมทางด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย จริยธรรม และการใช้ดุลยพินิจทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และมีความเห็นด้วยต่อการจัดกิจกรรมหรือบริการที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การกำหนดค่าตัวแปร
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารระดับสูงสถานประกอบการหรือระดับผู้จัดการโรงงานที่มีตำแหน่งหน้าที่เดียวกันในสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ได้แก่ อุตสาหกรรมเครื่องประดับอัญมณี อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปและอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป จำนวน 137 รายทั่วประเทศซึ่งมีการกระจายตัวอยู่เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมากที่สุด (ที่มา รายชื่อโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2549 และการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.2542:5) คือ

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)} \quad (3.1)$$

- เมื่อ
- e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง โดยการวิจัยซึ่งกำหนดที่ร้อยละ 5
 - N = จำนวนประชากรในการศึกษานี้จำนวน 137 ราย
 - n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

จากการคำนวณตามสูตรของ Yamane เมื่อแทนค่าในสูตร

$$n = 137 / (1 + (137 \times 0.05^2))$$

ได้ค่ากลุ่มตัวอย่าง คือ 102.05 ราย หรือประมาณ 103 ราย จะมีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

Sampling Random

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ โดยที่ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามจะถูกส่งไปให้ประชากรที่เป็นผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกในประเทศไทยตอบทางไปรษณีย์ (By Mail Method) โดยคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปิด ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบเปิด ที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์

2. จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านำมาสร้างแบบสอบถามซึ่งมีเค้าโครงมาจากงานวิจัยของมนตรี เลิศสกุลเจริญ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรี” และงานวิจัยของ กุสุมา จารุมาศ เรื่อง “ทัศนคติของผู้บริหารสถานประกอบการธุรกิจส่งออกที่มีต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล” จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการดัดแปลงให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา โดยแบบสอบถามดังกล่าวมีส่วนประกอบสำคัญ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา และแบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะของสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้แก่ ขนาดของกิจการ รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ ระยะเวลาในการดำเนินงาน และประเภทของอุตสาหกรรม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อทางสังคม (SA 8000) ในด้านต่างๆ ทั้ง 9 ด้าน เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามวิธีของริน ลิเคิร์ต (Rinses Likert) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543:107-108) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 5 คะแนน
เห็นด้วย	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 1 คะแนน

แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับทักษะในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านแรงงานเด็ก
- 2) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ
- 3) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย
- 4) ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง
- 5) ด้านการเลือกปฏิบัติ
- 6) ด้านมาตรการทางวินัย
- 7) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน
- 8) ด้านค่าตอบแทน
- 9) ด้านระบบบริหาร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเมื่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐาน SA 8000

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 จัดพิมพ์แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน รายละเอียดดังได้กล่าวข้างต้นและนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.3.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน (ดังตารางที่ 3.1) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร.ณรงค์ พิมสาร	อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาและสังคม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. รศ.สุชาติ เหล่าปริดา	อาจารย์ประจำภาควิชาบัญชี	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
4. คุณภัสสร อัครสกุล	ผู้จัดการฝ่ายงานพัฒนาระบบ	บริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด
5. คุณพงษ์พันธ์ เนตรมณี	รองผู้จัดการทั่วไปด้านบริหารงานคุณภาพ	บริษัท มินชัน เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบคือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยคือ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกในเขตการนิคมแห่งประเทศไทย ที่จดทะเบียนได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2549 โดยมีการจัดทำหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้ประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล และให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวม จากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การกำหนดค่าของตัวแปร

ในส่วนของแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบทดสอบทัศนคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกในด้านต่างๆ ที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ผู้วิจัยได้กำหนดค่าของตัวแปรมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับเจตคติเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543:107-108)

คะแนนเฉลี่ย 4.500 - 5.000	หมายถึง ระดับเจตคติดี
คะแนนเฉลี่ย 3.500 - 4.499	หมายถึง ระดับเจตคติก่อนข้างดี
คะแนนเฉลี่ย 2.500 - 3.499	หมายถึง ระดับเจตคติปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.500 - 2.499	หมายถึง ระดับเจตคติก่อนข้างไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย 1.000 - 1.499	หมายถึง ระดับเจตคติไม่ดี

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541: 74)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันมาก

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาได้แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อศึกษาว่า ทัศนคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ขึ้นอยู่กับตัวแปรใดเป็นสำคัญ โดยมีวิธีการดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและจำนวนของแบบสอบถามที่ได้กลับมา

2. นำแบบสอบถามที่มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์และแปลผลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA โดย

แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลและลักษณะของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าร้อยละ (Percentage) ของตัวแปร

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) นำข้อมูลที่ได้มาหา

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำมาเปรียบเทียบเพื่อแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จากนั้นทำการเปรียบเทียบระดับคะแนนของทักษะของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ซึ่งประกอบด้วย ด้านแรงงานเด็ก ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง ด้านการเลือกปฏิบัติ ด้านมาตรการทางวินัย ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านระบบบริหารจัดการ ที่มีต่อลักษณะของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของอุตสาหกรรมและขนาดของกิจการ

แบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นส่วนสุดท้ายเป็นการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาในส่วนของข้อมูลปลายเปิด (Open ended) ซึ่งเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

3.7.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 1 ในเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล และลักษณะของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{ค่าจำนวนที่คำนวณ}}{\text{ค่าจำนวนทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.2)$$

3.7.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 ที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม (SA 8000) ในด้านต่างๆ ซึ่งได้แก่ ด้านแรงงานเด็ก ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง ด้านการเลือกปฏิบัติ ด้านมาตรการทางวินัย ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านระบบบริหารจัดการ โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group Data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 137-142)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ	\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
	$\sum X$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3.7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543: 143)

$$S.D = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ	S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง	จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.7.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงลักษณะของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ซึ่งได้แก่ ประเภทของอุตสาหกรรม ขนาดของกิจการ รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ และระยะเวลาในการดำเนินงาน มีผลต่อปัญหาในการดำเนินการด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านแรงงานเด็ก ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง ด้านการเลือกปฏิบัติ ด้านมาตรการทางวินัย ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านระบบบริหารจัดการ โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.7.2.1 การวิเคราะห์โดยวิธี t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้น 2 กลุ่ม (Independent t-test) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540:162-163) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.5)$$

เมื่อ
$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.6)$$

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n_i - 1} \quad (3.7)$$

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.8)$$

โดยมี
$$df, v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.9)$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตาราง ที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V แล้วแต่กรณี หรือถ้ามีค่า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยทำการทดสอบโดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_0 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.10)$$

$$\text{หรือ} \quad F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.11)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.7.2.2 การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA (Analysis of variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) คือ ขนาดของกิจการ (ขนาดของเงินลงทุน) รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ ระยะเวลาในการดำเนินงาน และประเภทของอุตสาหกรรม กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ทักษะของผู้บริหารสถาน

ประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) และวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้สูตร One-way ANOVA
ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$, เมื่อ $i \neq j$

; $i, j = 1, 2, \dots, k$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด 2535: 116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.12)$$

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n - k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ k คือ จำนวนกลุ่ม

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j

T คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 x_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.7.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญ โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.13)$$

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ คือ ค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3. คำนวณหาค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ เมื่อ $i \neq j ; i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ \bar{X}_i คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน สำหรับการใช้อยู่สถิติทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.3 คือ

ตารางที่ 3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.3 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.4 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรองต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.5 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA8000) ด้านการเลือกปฏิบัติต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.6 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านมาตรการทางวินัยต่างกัน	t-test

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.7 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.8 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.9 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.1 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.2 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.3 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.4 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA8000) ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรองต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.5 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านการเลือกปฏิบัติต่างกัน	One-way ANOVA

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.6 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านมาตรการทางวินัยต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.7 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.8 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.9 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA8000) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรองต่างกัน	One-way ANOVA

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3.5 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านการเลือกปฏิบัติต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.6 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านมาตรการทางวินัยต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.7 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA8000) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่3.8 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.9 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 4 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 4.1 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 4.2 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 4.3 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่างกัน	One-way ANOVA

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 4.4 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรองต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 4.5 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA8000) ด้านการเลือกปฏิบัติต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 4.6 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA8000) ด้านมาตรการทางวินัยต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 4.7 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA8000) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 4.8 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 4.9 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 5 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.1 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.2 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับต่างกัน	One-way ANOVA

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 5.3 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA8000) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.4 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรองต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.5 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านการเลือกปฏิบัติต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.6 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านมาตรการทางวินัยต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.7 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.8 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.9 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการต่างกัน	One-way ANOVA

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยจำนวนทั้งสิ้น 137 ราย มีผู้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามกลับมาเป็นจำนวน 117 ราย คิดเป็นร้อยละ 85.40 ของกลุ่มตัวอย่าง ในจำนวนนี้เป็นแบบสอบถามที่ตอบกลับมาแล้วมีคำตอบในแบบสอบถามครบถ้วนโดยสมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการวิจัยจำนวน 103 ราย จึงใช้ข้อมูลจำนวนนี้ในการวิจัยและผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนองค์กรประกอบด้วย ประเภทของอุตสาหกรรม และขนาดของกิจการ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนองค์กร ได้แก่ ประเภทของอุตสาหกรรม และขนาดของกิจการ

4.4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามเกณฑ์ มาตรฐาน SA 8000

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กรของตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 103 ราย ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนองค์กร ได้แก่ ประเภทของอุตสาหกรรม และขนาดของกิจการ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อ
แนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
และปัจจัยส่วนองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	45	43.7
หญิง	58	56.3
รวม	103	100.0
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	5	4.9
30 – 40 ปี	34	33.0
มากกว่า 40 – 50 ปี	34	33.0
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	30	29.1
รวม	103	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	7.8
ปริญญาตรี	66	64.0
สูงกว่าปริญญาตรี	29	28.2
รวม	103	100.0
ปัจจัยส่วนองค์กร		
ขนาดของกิจการ		
ขนาดเล็ก มีสินทรัพย์ไม่เกิน 50 ล้านบาท	21	20.4
ขนาดกลาง มีสินทรัพย์มากกว่า 50 - 200 ล้านบาท	69	67.0
ขนาดใหญ่ มีสินทรัพย์การลงทุนเกิน 200 ล้านบาท	13	12.6
รวม	103	100.0
รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ		
เจ้าของคนเดียว	10	9.7
ห้างหุ้นส่วน	37	35.9
บริษัทจำกัด	56	54.4
รวม	103	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนองค์กร	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ระยะเวลาเปิดดำเนินการสถานประกอบการ		
น้อยกว่า 10 ปี	11	10.7
10 – 15 ปี	29	28.2
มากกว่า 15 - 20 ปี	47	45.6
มากกว่า 20 ปี	16	15.5
รวม	103	100.0
ประเภทของอุตสาหกรรม		
เครื่องประดับ, อัญมณี	37	35.9
เสื้อผ้าสำเร็จรูป	52	50.5
อาหารแปรรูป	14	13.6
รวม	103	100.0
สถานประกอบการร่วมทุนกับบริษัทต่างชาติ		
ใช่	68	66.0
ไม่ใช่	35	34.0
รวม	103	100.0

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 ราย ได้ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง มีจำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.3 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.7 ตามลำดับ

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 40 ปี มีจำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.0 ซึ่งเท่ากับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุมากกว่า 40 – 50 ปี ซึ่งมีจำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.0 เช่นกัน รองลงมาคือผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.1 และผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีจำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.9

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีจำนวน 66 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.2 และอันดับสุดท้ายคือ ผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.8

ขนาดของกิจการ พบว่าข้อมูลที่ได้รับจากผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามในเรื่องขนาดของกิจการที่ตอบแบบสอบถาม คือ สถานประกอบการที่มีขนาดกลาง มีสินทรัพย์การลงทุนมากกว่า 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท มากที่สุด มีจำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมาคือสถานประกอบการที่มีขนาดเล็ก มีสินทรัพย์การลงทุนไม่เกิน 50 ล้านบาท มีจำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.4 และอันดับสุดท้ายคือสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่ มีสินทรัพย์การลงทุนเกิน 200 ล้านบาท มีจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.6

รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ จากการศึกษา พบว่า สถานประกอบการมีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจในรูปแบบบริษัทจำกัดมากที่สุด มีจำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมาคือรูปแบบห้างหุ้นส่วน มีจำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.9 และอันดับสุดท้ายคือรูปแบบเจ้าของคนเดียว มีจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.7

ระยะเวลาเปิดดำเนินการสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาเปิดดำเนินการสถานประกอบการมากกว่า 15 - 20 ปี มากที่สุด มีจำนวน 47 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมาคือระยะเวลา 10 - 15 ปี มีจำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.2 รองลงมาคือระยะเวลามากกว่า 20 ปี มีจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.5 และอันดับสุดท้ายคือระยะเวลาน้อยกว่า 10 ปี มีจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.7

ประเภทของอุตสาหกรรม จากการศึกษา พบว่า อุตสาหกรรมประเภทเสื้อผ้าสำเร็จรูปมากที่สุด มีจำนวน 52 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาคืออุตสาหกรรมประเภทเครื่องประดับ, อัญมณี มีจำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.9 และอันดับสุดท้ายคืออุตสาหกรรมประเภทอาหารแปรรูป มีจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.6

สถานประกอบการร่วมทุนกับบริษัทต่างชาติ จากการศึกษา พบว่าสถานประกอบการไม่ร่วมทุนกับบริษัทต่างชาติมากที่สุด มีจำนวน 68 ราย คิดเป็นร้อยละ 66 รองลงมาคือสถานประกอบการร่วมทุนกับบริษัทต่างชาติ มีจำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 34

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม

การวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้มาตรฐาน SA 8000 ทั้ง 9 ด้านซึ่งประกอบด้วย ด้านแรงงานเด็ก ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง ด้านการเลือกปฏิบัติ ด้านมาตรการทางวินัย ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านระบบบริหารจัดการ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยได้ทำการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมแยกเป็นแต่ละด้านดังต่อไปนี้

4.2.1 ด้านแรงงานเด็ก

จากการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานเด็ก โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานเด็ก

ด้านแรงงานเด็ก	N = 103		ระดับเจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. บริษัทไม่ควรสนับสนุนในการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี	4.379	0.794	ค่อนข้างดี	1
2. แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย	4.010	1.125	ค่อนข้างดี	2
3. แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ควรได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม	3.437	1.109	ปานกลาง	4
4. เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี สามารถควบคุมเครื่องจักรได้	2.447	1.250	ค่อนข้างไม่ดี	6
5. เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี สามารถทำงานเกี่ยวกับสารเคมีได้	2.010	1.217	ค่อนข้างไม่ดี	7
6. สถานประกอบการต้องทำการฝึกอบรมให้กับแรงงานเด็กในเรื่องการป้องกันอันตรายจากการทำงาน	3.825	1.224	ค่อนข้างดี	3

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ด้านแรงงานเด็ก	N = 103		ระดับ เจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
7. การให้สิทธิในการลา เพื่อฝึกอบรมสัมมนาเป็นการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานเด็ก	3.223	1.321	ปานกลาง	5
8. ควรเลือกเก็บเงินประกันจากแรงงานเด็กเพื่อป้องกันเด็กออกจากงาน	1.874	1.091	ค่อนข้างไม่ดี	8
ค่าเฉลี่ยรวม	3.151	0.453	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานเด็ก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.151 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับเจตคติด้านปานกลาง โดยผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานเด็กไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.453 เมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานเด็ก เป็นรายชื่อพบว่าผู้บริหารสถานประกอบการมีระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดีถึงระดับค่อนข้างดี ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทไม่ควรสนับสนุนในการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.379 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติด้านค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.794

ลำดับที่ 2 แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.010 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติด้านค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.125

ลำดับที่ 3 สถานประกอบการต้องทำการฝึกอบรมให้กับแรงงานเด็กในเรื่องการป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.825 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติด้านค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.224

ลำดับที่ 4 แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ควรได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.437 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติด้านปานกลาง โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.109

ลำดับที่ 5 การให้สิทธิในการลาเพื่อฝึกอบรมสัมมนาเป็นการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานเด็ก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.223 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.321

ลำดับที่ 6 เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี สามารถควบคุมเครื่องจักรได้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.447 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างไม่ดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.250

ลำดับที่ 7 เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี สามารถทำงานเกี่ยวกับสารเคมีได้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.010 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างไม่ดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.217

ลำดับที่ 8 ลำดับที่ 8 ควรเลือกเก็บเงินประกันจากแรงงานเด็กเพื่อป้องกันเด็กออกจากงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.874 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างไม่ดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.091

4.2.2 ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ

จากการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานที่ถูกบังคับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานที่ถูกบังคับ

ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ	N = 103		ระดับเจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ไม่ควรใช้แรงงานหญิงและแรงงานเด็กให้ทำงานที่เสี่ยงต่ออันตราย	4.000	1.237	ค่อนข้างดี	2
2. สถานประกอบการไม่ควรสนับสนุนให้มีการจ้างงานโดยการบังคับขู่เข็ญ	4.097	0.965	ค่อนข้างดี	1
3. ลูกจ้างไม่ควรมีอิสระในการเลือกที่จะทำงานล่วงเวลา หรือ OT	2.447	1.219	ค่อนข้างไม่ดี	5

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ	N = 103		ระดับ เจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
4. บริษัทควรให้ลูกจ้างวางค่าประกัน เช่น เงินประกัน หรือ บัตรประชาชน	2.738	1.306	ค่อนข้างไม่ดี	4
5. บริษัทควรมีมาตรการลงโทษทางวินัยกับลูกจ้างที่เข้าร่วมในการนัดหยุดงาน	3.136	1.121	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.284	0.537	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานที่ถูกบังคับ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.284 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานที่ถูกบังคับ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.453 เมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานที่ถูกบังคับ เป็นรายชื่อพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดีถึงระดับค่อนข้างดี ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานประกอบการไม่ควรสนับสนุนให้มีการจ้างงานโดยการบังคับขู่เข็ญ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.097 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.965

ลำดับที่ 2 ไม่ควรใช้แรงงานหญิงและแรงงานเด็กให้ทำงานที่เสี่ยงต่ออันตราย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.000 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.237

ลำดับที่ 3 บริษัทควรมีมาตรการลงโทษทางวินัยกับลูกจ้างที่เข้าร่วมในการนัดหยุดงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.136 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตติปานกลาง โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.121

ลำดับที่ 4 บริษัทควรให้ลูกจ้างวางค่าประกัน เช่น เงินประกันหรือ บัตรประชาชน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.738 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างไม่ดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.306

ลำดับที่ 5 ลูกจ้างไม่ควรมีอิสระในการเลือกที่จะทำงานล่วงเวลา หรือ OT โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.447 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างไม่ดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.219

4.2.3 ด้านสุขภาพและความปลอดภัย

จากการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสุขภาพและความปลอดภัย โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสุขภาพและความปลอดภัย

ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	N = 103		ระดับเจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. บริษัทควรสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยอาชีวอนามัยในการทำงาน	4.214	0.987	ค่อนข้างดี	2
2. กรณีที่บริษัทมีการจัดหอพักให้กับพนักงาน จะต้องมียสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม เช่น น้ำดื่มที่สะอาด	3.320	1.344	ปานกลาง	5
3. บริษัทควรจัดสถานที่ทำงานให้มีอากาศถ่ายเทและมีแสงสว่างที่เพียงพอ	4.282	0.984	ค่อนข้างดี	1
4. คนงานที่มีประสิทธิภาพสูง ไม่จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัย	2.922	1.319	ปานกลาง	6
5. การจัดกิจกรรมนันทนาการของบริษัทเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดมาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัย	3.913	1.039	ค่อนข้างดี	4
6. บริษัทไม่จำเป็นต้องกำหนดนโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยกับพนักงาน	2.476	1.247	ค่อนข้างไม่ดี	7
7. บริษัทควรจัดให้มีระบบตรวจสอบเพื่อป้องกันสิ่งที่เป็นภัยคุกคามต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน	4.136	1.138	ค่อนข้างดี	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.608	0.452	ค่อนข้างดี	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.608 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับเจตติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสุขภาพและความปลอดภัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.452 เมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสุขภาพและความปลอดภัยเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีระดับเจตติอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดีถึงระดับค่อนข้างดี ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทควรจัดสถานที่ทำงานให้มีอากาศถ่ายเทและมีแสงสว่างที่เพียงพอ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.282 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.984

ลำดับที่ 2 บริษัทควรสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยอาชีวอนามัยในการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.214 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.987

ลำดับที่ 3 บริษัทควรจัดให้มีระบบตรวจสอบเพื่อป้องกันสิ่งที่จะเป็นภัยคุกคามต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.136 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.138

ลำดับที่ 4 การจัดกิจกรรมนันทนาการของบริษัทเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดมาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.913 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.039

ลำดับที่ 5 กรณีที่บริษัทมีการจัดห้องพักให้กับพนักงาน จะต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม เช่น น้ำดื่มที่สะอาด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.320 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตติปานกลาง โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.344

ลำดับที่ 6 คนงานที่มีประสบการณ์สูง ไม่จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.320 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตติปานกลาง โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.344

ลำดับที่ 7 บริษัทไม่จำเป็นต้องกำหนดนโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยกับพนักงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.476 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างไม่ดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.247

4.2.4 ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง

จากการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง

ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการ ต่อรอง	N = 103		ระดับ เจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. บริษัทควรให้สิทธิพนักงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518	3.602	0.984	ค่อนข้างดี	1
2. บริษัทควรให้ความคุ้มครองลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างใช้สิทธิในการร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน	3.515	1.221	ค่อนข้างดี	3
3. บริษัทมีสิทธิในการเข้าไปแทรกแซงการรวมตัวกันของลูกจ้าง	3.544	1.266	ค่อนข้างดี	2
4. บริษัทมีสิทธิที่จะไม่รับรองและยอมรับการรวมตัวของคนงานในสถานประกอบการ	3.184	1.118	ปานกลาง	5
5. บริษัทควรเลิกจ้างลูกจ้าง สหภาพแรงงาน ที่ทำการประชุมนัดหยุดงานเพราะก่อให้เกิดความวุ่นวาย	3.272	1.012	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.423	0.507	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.423 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง

โดยผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับเจตคติที่มีต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรองไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.507 เมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง เป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีระดับเจตคติอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างดี ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทควรให้สิทธิพนักงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.602 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.984

ลำดับที่ 2 บริษัทมีสิทธิในการเข้าไปแทรกแซงการรวมตัวกันของลูกจ้าง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.544 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.266

ลำดับที่ 3 บริษัทควรให้ความคุ้มครองลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างใช้สิทธิในการร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.515 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.221

ลำดับที่ 4 บริษัทควรเลิกจ้างลูกจ้าง สหภาพแรงงาน ที่ทำการประชุมนัดหยุดงานเพราะก่อให้เกิดความวุ่นวายโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.272 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตติปานกลาง โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.012

ลำดับที่ 5 บริษัทมีสิทธิที่จะไม่รับรองและยอมรับการรวมตัวของคนงานในสถานประกอบการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.184 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตติปานกลาง โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.118

4.2.5 ด้านการเลือกปฏิบัติ

จากการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการเลือกปฏิบัติ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการเลือกปฏิบัติ

ด้านการเลือกปฏิบัติ	N = 103		ระดับเจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. บริษัทจัดให้มีการจ้างงานแก่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยตัดสินจากความรู้ความสามารถในการทำงานมากกว่าเหตุผลอื่น	4.214	0.987	ค่อนข้างดี	1
2. บริษัทควรจ้างงานคนพิการ หรือทุพพลภาพ	3.340	1.053	ปานกลาง	3
3. พนักงานชายควรได้รับค่าจ้างสูงกว่าพนักงานหญิง ในขณะที่มีอายุงานเท่ากัน	3.223	1.057	ปานกลาง	4
4. บริษัทไม่ควรสนับสนุนให้ลูกจ้างหญิงแต่งงาน เพราะลดความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.534	1.364	ปานกลาง	6
5. การให้รางวัลตอบแทนและสิทธิประโยชน์แก่พนักงานควรมีความแตกต่างกันตามลักษณะของเพศและสถานภาพสมรส	2.864	1.253	ปานกลาง	5
6. ทุกตำแหน่งงานในบริษัทของท่านพนักงานมีโอกาสดำเนินงานที่ทัดเทียมกัน	3.951	1.097	ค่อนข้างดี	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.354	0.479	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการเลือกปฏิบัติ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.354 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการเลือกปฏิบัติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.479 เมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการเลือกปฏิบัติ เป็นราย

ข้อพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีระดับเจตคติอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างดี ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทจัดให้มีการจ้างงานแก่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยตัดสินใจจากความรู้ ความสามารถในการทำงานมากกว่าเหตุผลอื่น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.214 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.987

ลำดับที่ 2 ทุกตำแหน่งงานในบริษัทของท่านพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกัน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.951 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.097

ลำดับที่ 3 บริษัทควรจ้างงานคนพิการ หรือทุพพลภาพ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.340 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตติปานกลาง โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.053

ลำดับที่ 4 พนักงานชายควรได้รับค่าจ้างสูงกว่าพนักงานหญิง ในขณะที่มีอายุงานเท่ากัน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.223 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตติปานกลาง โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.057

ลำดับที่ 5 การให้รางวัลตอบแทนและสิทธิประโยชน์แก่พนักงานควรมีความแตกต่างกันตามลักษณะของเพศและสถานภาพสมรส โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.864 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตติปานกลาง โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.253

ลำดับที่ 6 บริษัทไม่ควรสนับสนุนให้ลูกจ้างหญิงแต่งงานเพราะลดความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.534 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตติปานกลาง โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.364

4.2.6 ด้านมาตรการทางวินัย

จากการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมาตรการทางวินัยโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมาตรการทางวินัย

ด้านมาตรการทางวินัย	N = 103		ระดับ เจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. บริษัทไม่มีการกระทำหรือสนับสนุนการลงโทษโดยการทำร้ายร่างกาย	4.214	0.997	ค่อนข้างดี	1
2. การตะโกนคำ ใช้อาวุธข่มขู่ หรือดูถูกเหยียดหยามในที่ทำงานถือเป็นเรื่องปกติ	2.913	1.344	ปานกลาง	5
3. บริษัทควรจัดให้ผู้จัดการและหัวหน้างานได้รับการฝึกอบรมเรื่องการลงโทษทางวินัยที่เหมาะสม	4.107	0.959	ค่อนข้างดี	2
4. บริษัทไม่ควรสั่งพนักงานลูกจ้างระหว่างการสอบสวนว่ากระทำความผิด	3.883	1.157	ค่อนข้างดี	4
5. บริษัทไม่จำเป็นต้องเก็บหลักฐานการลงโทษทางวินัยไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	2.796	1.247	ปานกลาง	6
6. เมื่อพนักงานกระทำความผิด ควรได้รับการพิจารณาลงโทษด้วยความเป็นธรรมและยุติธรรม	4.019	1.220	ค่อนข้างดี	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.655	0.494	ค่อนข้างดี	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมาตรการทางวินัย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.655 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับเจตคติก่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมาตรการทางวินัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.494 เมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านมาตรการทางวินัย

เป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีระดับเจตคติอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างดี ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทไม่มีการกระทำหรือสนับสนุนการลงโทษโดยการทำร้ายร่างกาย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.214 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.997

ลำดับที่ 2 บริษัทควรจัดให้ผู้จัดการและหัวหน้างานได้รับการฝึกอบรมเรื่องการลงโทษทางวินัยที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.107 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.959

ลำดับที่ 3 เมื่อพนักงานกระทำความผิด ควรได้รับการพิจารณาลงโทษด้วยความเป็นธรรมและยุติธรรม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.019 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.220

ลำดับที่ 4 บริษัทไม่ควรสั่งพักงานลูกจ้างระหว่างการสอบสวนว่ากระทำความผิด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.883 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.157

ลำดับที่ 5 การตะโกนคำ ใช้อาวุธข่มขู่ หรือคุกคามในที่ทำงานถือเป็นเรื่องปกติ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.913 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.344

ลำดับที่ 6 บริษัทไม่จำเป็นต้องเก็บหลักฐานการลงโทษทางวินัยไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.796 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.247

4.2.7 ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน

ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน	N = 103		ระดับ เจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. บริษัทต้องจัดให้พนักงานมีวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดประจำปี	4.369	0.792	ค่อนข้างดี	1
2. บริษัทมีหน้าที่ต้องกำหนดเวลาเข้างาน-เลิกงาน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ของพนักงานตามกฎหมาย	3.942	1.297	ค่อนข้างดี	3
3. การทำงานในวันหยุดสัปดาห์ ควรได้รับค่าจ้าง เท่ากับการทำงานในวันปกติ	2.417	1.159	ค่อนข้างไม่ดี	4
4. บริษัทสามารถให้พนักงานทำงานในวันหยุดได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างอัตราพิเศษ	2.408	1.208	ค่อนข้างไม่ดี	5
5. การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดบริษัทจะจ่ายค่าจ้าง แก่พนักงานตามที่กฎหมายกำหนด	4.272	0.899	ค่อนข้างดี	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.482	0.553	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.482 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.494 เมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน เป็นรายชื่อพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี ถึงระดับค่อนข้างดี ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทต้องจัดให้พนักงานมีวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดประจำปี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.369 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.792

ลำดับที่ 2 การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดบริษัทจะจ่ายค่าจ้างแก่พนักงานตามที่กฎหมายกำหนด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.272 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.899

ลำดับที่ 3 บริษัทมีหน้าที่ต้องกำหนดเวลาเข้างาน-เลิกงาน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ของพนักงานตามกฎหมาย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.942 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.297

ลำดับที่ 4 การทำงานในวันหยุดสัปดาห์ ควรได้รับค่าจ้างเท่ากับการทำงานในวันปกติ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.417 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างไม่ดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.159

ลำดับที่ 5 บริษัทสามารถให้พนักงานทำงานในวันหยุดได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างอัตราพิเศษ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.408 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างไม่ดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.208

4.2.8 ด้านค่าตอบแทน

จากการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านค่าตอบแทน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	N = 103		ระดับ เจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. บริษัทพิจารณาการจ่ายเงินเดือนแก่พนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ลักษณะงาน ความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละบุคคล	4.204	0.984	ค่อนข้างดี	1
2. บริษัทจ่ายเงินเดือนแก่พนักงานสอดคล้องกับกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ	4.029	1.208	ค่อนข้างดี	4
3. บริษัทจ่ายเงินเดือนอย่างยุติธรรมเหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาวะปัจจุบัน	4.058	1.153	ค่อนข้างดี	3
4. บริษัทไม่จำเป็นต้องเลื่อนขึ้นเงินเดือนทุกปี ทั้งนี้ให้เป็นไปตามสภาวะการเงินของบริษัท	4.204	0.994	ค่อนข้างดี	1
5. ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน หมายถึง เฉพาะค่าจ้างที่เป็นตัวเงินเท่านั้น	3.505	1.171	ค่อนข้างดี	5
ค่าเฉลี่ยรวม	4.000	0.629	ค่อนข้างดี	

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.000 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับเจตคติก่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.629 เมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านค่าตอบแทน เป็นรายชื่อพบว่าผู้บริหารสถานประกอบการมีระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทพิจารณาการจ่ายเงินเดือนแก่พนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ลักษณะงาน ความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.204 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.984

ลำดับที่ 1 บริษัทไม่จำเป็นต้องเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปี ทั้งนี้ให้เป็นไปตามสถานะการเงินของบริษัท โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.204 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.994

ลำดับที่ 3 บริษัทจ่ายเงินเดือนอย่างยุติธรรมเหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาวะปัจจุบัน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.058 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.153

ลำดับที่ 4 บริษัทจ่ายเงินเดือนแก่พนักงานสอดคล้องกับกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.029 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.208

ลำดับที่ 5 ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน หมายถึง เฉพาะค่าจ้างที่เป็นตัวเงินเท่านั้น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.505 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.171

4.2.9 ด้านระบบบริหารจัดการ

จากการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านระบบบริหารจัดการ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านระบบบริหารจัดการ

ด้านระบบบริหารจัดการ	N = 103		ระดับเจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. บริษัทควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน	4.262	0.907	ค่อนข้างดี	1
2. บริษัทไม่จำเป็นต้องทบทวนนโยบายของบริษัทที่มีอยู่แล้ว	3.320	1.189	ปานกลาง	6
3. บริษัทจัดให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามระบบอย่างต่อเนื่อง	4.204	0.974	ค่อนข้างดี	3
4. ลูกจ้างคนใดที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานของบริษัทแก่บุคคลภายนอกควรได้รับการลงโทษทางวินัย	3.806	0.886	ค่อนข้างดี	5
5. บริษัทควรมีขั้นตอนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเข้าถึงพนักงานทุกระดับ	4.058	1.170	ค่อนข้างดี	4
6. เพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานในแต่ละขั้นตอนควรมีการจัดเก็บ บันทึกและทำคู่มือการปฏิบัติงาน	4.214	0.987	ค่อนข้างดี	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.977	0.445	ค่อนข้างดี	

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านระบบบริหารจัดการ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.977 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับเจตคติก่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านระบบบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.445

เมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านระบบบริหารจัดการ เป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีระดับเจตคติอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างดี ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.262 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.907

ลำดับที่ 2 เพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานในแต่ละขั้นตอนควรมีการจัดเก็บ บันทึกและทำคู่มือการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.214 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.987

ลำดับที่ 3 บริษัทจัดให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามระบบอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.204 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.974

ลำดับที่ 4 บริษัทควรมีขั้นตอนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเข้าถึงพนักงานทุกระดับ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.058 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.170

ลำดับที่ 5 ลูกจ้างคนใดที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานของบริษัทแก่บุคคลภายนอกควรได้รับการลงโทษทางวินัย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.806 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติค่อนข้างดี โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.886

ลำดับที่ 6 บริษัทไม่จำเป็นต้องทบทวนนโยบายของบริษัทที่มีอยู่แล้ว โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.320 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารสถานประกอบการแต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.189

4.2.10 สรุประดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม

จากผลการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้มาตรฐาน SA 8000 ทั้ง 9 ด้านซึ่งประกอบด้วย ด้านแรงงานเด็ก ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง ด้านการเลือกปฏิบัติ ด้านมาตรการทางวินัย ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านระบบบริหารจัดการ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในแต่ละด้านทั้ง 9 ด้านในภาพรวม

เจตคติที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม	N = 103		ระดับเจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านแรงงานเด็ก	3.151	0.453	ปานกลาง	9
2. ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ	3.284	0.537	ปานกลาง	8
3. ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย	3.608	0.452	ค่อนข้างดี	4
4. ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง	3.423	0.507	ปานกลาง	6
5. ด้านการเลือกปฏิบัติ	3.354	0.479	ปานกลาง	7
6. ด้านมาตรการทางวินัย	3.655	0.494	ค่อนข้างดี	3
7. ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน	3.482	0.553	ปานกลาง	5
8. ด้านค่าตอบแทน	4.000	0.629	ค่อนข้างดี	1
9. ด้านระบบบริหารจัดการ	3.977	0.445	ค่อนข้างดี	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.548	0.229	ค่อนข้างดี	

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม มีระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งเห็นได้จากค่าเฉลี่ยรวมของทุกด้านทั้ง 9 ด้านเท่ากับ 3.548 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.229

และเมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในแต่ละด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ด้านค่าตอบแทน

ลำดับที่ 2 ด้านระบบบริหารจัดการ

ลำดับที่ 3 ด้านมาตรการทางวินัย

ลำดับที่ 4 ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

ลำดับที่ 5 ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน

ลำดับที่ 6 ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง

ลำดับที่ 7 ด้านการเลือกปฏิบัติ

ลำดับที่ 8 ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ

ลำดับที่ 9 ด้านแรงงานเด็ก

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยส่วนองค์กร

ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยสมมติฐานที่ 1 สถิติที่ใช้คือ t-test ซึ่งเป็นการทดสอบความแปรปรวนระหว่างประชากร 2 กลุ่ม โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและ สิทธิในการต่อรองต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านการเลือกปฏิบัติต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านมาตรการทางวินัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.9 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการต่างกัน
ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับเจตคติที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมจำแนกตามเพศ

เจตคติที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งตามเพศ		P-Value
	ชาย	หญิง	
1. ด้านแรงงานเด็ก	3.193	3.067	0.005**
2. ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ	3.285	3.280	0.962
3. ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย	3.600	3.624	0.788
4. ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการ ต่อรอง	3.364	3.537	0.069
5. ด้านการเลือกปฏิบัติ	3.303	3.452	0.105
6. ด้านมาตรการทางวินัย	3.607	3.747	0.175
7. ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน	3.470	3.502	0.018*
8. ด้านค่าตอบแทน	4.014	3.971	0.743
9. ด้านระบบบริหารจัดการ	3.950	4.020	0.405
ค่าเฉลี่ยรวม	3.532	3.579	0.325

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามเพศ โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด 9 ด้าน พบว่าเพศของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่ต่างกันทำให้ระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่า เพศของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่ต่างกันทำให้ระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 7 ด้าน คือ ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง ด้านการเลือกปฏิบัติ ด้านมาตรการทางวินัย ด้านค่าตอบแทน และด้านระบบบริหารจัดการ ส่วนด้านแรงงานเด็กและด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ 2-5 สถิติที่ใช้คือ one-way ANOVA ซึ่งเป็นการทดสอบความแปรปรวนระหว่างประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรองต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านการเลือกปฏิบัติต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านมาตรการทางวินัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.8 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.9 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการต่างกัน
ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับเจตคติที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมจำแนกตามอายุ

เจตคติที่มีต่อมาตรฐานความ รับผิดชอบต่อสังคม	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งตามช่วงอายุ				P-Value
	น้อยกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	มากกว่า 40 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	
1. ด้านแรงงานเด็ก	2.950	3.180	3.162	3.138	0.013*
2. ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ	3.400	3.353	3.259	3.213	0.714
3. ด้านสุขภาพอนามัยและความ ปลอดภัย	3.743	3.445	3.677	3.695	0.049*
4. ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคม และสิทธิในการต่อรอง	3.240	3.441	3.441	3.413	0.865
5. ด้านการเลือกปฏิบัติ	3.267	3.353	3.377	3.344	0.969
6. ด้านมาตรการทางวินัย	3.399	3.726	3.647	3.628	0.003**
7. ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน	3.560	3.376	3.482	3.587	0.018*
8. ด้านค่าตอบแทน	4.120	4.041	3.959	3.980	0.921
9. ด้านระบบบริหารจัดการ	4.300	3.873	4.103	3.900	0.041*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.553	3.532	3.567	3.544	0.029*

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามอายุ โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด 9 ด้าน พบว่าอายุของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก

ที่ต่างกันทำให้ระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าอายุของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่ต่างกันทำให้ระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีอายุต่างกันทำให้ค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติด้านแรงงานเด็ก ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน และด้านระบบบริหารจัดการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านมาตรการทางวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านแรงงานที่ถูกบังคับ ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง ด้านการเลือกปฏิบัติและด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในแต่ละช่วงอายุ โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบเฉพาะ ที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่ระดับ 0.01 นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ตารางผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมโดยมีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

เจตคติที่มีต่อแนวคิ มาตรฐานความ รับผิดชอบต่อสังคม	ช่วงอายุ	\bar{X}	กลุ่ม ที่	1	2	3	4
ด้านแรงงานเด็ก	น้อยกว่า 30 ปี	2.950	1	-	0.230	0.002**	0.659
	30 – 40 ปี	3.180	2	-	-	0.018*	0.053
	มากกว่า 40 – 50 ปี	3.162	3	-	-	-	0.024*
	มากกว่า 50ปีขึ้นไป	3.138	4	-	-	-	-
ด้านสุขภาพอนามัยและ ความปลอดภัย	น้อยกว่า 30 ปี	3.743	1	-	0.017*	0.066	0.058
	30 – 40 ปี	3.445	2	-	-	0.002**	0.049*
	มากกว่า 40 – 50 ปี	3.677	3	-	-	-	0.478
	มากกว่า 50ปีขึ้นไป	3.695	4	-	-	-	-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

เจตคติที่มีต่อแนวคิด มาตรฐานความ รับผิดชอบต่อสังคม	ช่วงอายุ	\bar{X}	กลุ่ม ที่	1	2	3	4
ด้านมาตรการทางวินัย	น้อยกว่า 30 ปี	3.399	1	-	0.007**	0.047*	0.484
	30 – 40 ปี	3.726	2	-	-	0.078	0.098
	มากกว่า 40 – 50 ปี	3.647	3	-	-	-	0.019*
	มากกว่า 50ปีขึ้นไป	3.628	4	-	-	-	-
ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน	น้อยกว่า 30 ปี	3.560	1	-	0.184	0.290	0.007**
	30 – 40 ปี	3.376	2	-	-	0.038*	0.955
	มากกว่า 40 – 50 ปี	3.482	3	-	-	-	0.078
	มากกว่า 50ปีขึ้นไป	3.587	4	-	-	-	-
ด้านระบบบริหารจัดการ	น้อยกว่า 30 ปี	4.300	1	-	0.027*	0.197	0.399
	30 – 40 ปี	3.873	2	-	-	0.013*	0.227
	มากกว่า 40 – 50 ปี	4.103	3	-	-	-	0.203
	มากกว่า 50ปีขึ้นไป	3.900	4	-	-	-	-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีอายุต่างกันมีระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานเด็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือ ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุมากกว่า 40 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุ 30 – 40 ปี มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุมากกว่า 40 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุ มากกว่า 40 – 50 ปี มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติด้านแรงงานเด็ก เท่ากับ 2.950 ซึ่งต่ำกว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีอายุ 30 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.180 และสูงกว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีอายุมากกว่า 40 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.162 และสูงกว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.138

ด้านระบบบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีอายุต่างกันมีระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านระบบบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือ ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุ 30 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุ 30 – 40 ปี มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุมากกว่า 40 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติด้านระบบบริหารจัดการ เท่ากับ 4.300 สูงกว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีอายุ 30 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.873 และผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีอายุ 30 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติต่ำกว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีอายุมากกว่า 40 – 50 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 4.103

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีระดับเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรองต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.5 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านการเลือกปฏิบัติต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.6 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านมาตรการทางวินัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.7 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.8 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.9 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมจำแนกตามระดับการศึกษา

เจตคติที่มีต่อมาตรฐานความ รับผิดชอบต่อสังคม	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งตามช่วงระดับการศึกษา			P-Value
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี	
1. ด้านแรงงานเด็ก	3.203	3.169	3.095	0.726
2. ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ	3.550	3.230	3.331	0.024*
3. ด้านสุขภาพอนามัยและความ ปลอดภัย	3.750	3.584	3.626	0.031*
4. ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคม และสิทธิในการต่อรอง	3.350	3.458	3.366	0.660
5. ด้านการเลือกปฏิบัติ	3.167	3.419	3.259	0.049*
6. ด้านมาตรการทางวินัย	3.792	3.593	3.759	0.007**
7. ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน	3.500	3.400	3.662	0.016*
8. ด้านค่าตอบแทน	3.925	4.024	3.966	0.864
9. ด้านระบบบริหารจัดการ	3.938	3.999	3.937	0.792
ค่าเฉลี่ยรวม	3.575	3.542	3.555	0.038*

- * ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- ** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด 9 ด้าน พบว่าระดับการศึกษาของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่ต่างกันทำให้ระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าระดับการศึกษาของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่ต่างกันทำให้ระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติด้านแรงงานที่ถูกต้อง บังคับ ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ด้านการเลือกปฏิบัติ ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านมาตรการทางวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านแรงงานเด็ก ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง ด้านค่าตอบแทนและด้านระบบบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในแต่ละช่วงระดับการศึกษา โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบเฉพาะ ที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่ระดับ 0.01 นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ตารางผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการ
อุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวकिมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมโดยมีระดับ
การศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

เจตคติที่มีต่อแนวคิด มาตรฐานความ รับผิดชอบต่อสังคม	ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.550	1	-	0.319	0.029*
	ปริญญาตรี	3.230	2	-	-	0.017*
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.331	3	-	-	-
ด้านสุขภาพอนามัยและ ความปลอดภัย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.750	1	-	0.219	0.033*
	ปริญญาตรี	3.584	2	-	-	0.124
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.626	3	-	-	-
ด้านการเลือกปฏิบัติ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.167	1	-	0.013*	0.042*
	ปริญญาตรี	3.419	2	-	-	0.161
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.259	3	-	-	-
ด้านมาตรการทางวินัย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.792	1	-	0.005**	0.233
	ปริญญาตรี	3.593	2	-	-	0.025*
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.759	3	-	-	-
ด้านจำนวนชั่วโมงการ ทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.500	1	-	0.100	0.012*
	ปริญญาตรี	3.400	2	-	-	0.026*
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.662	3	-	-	-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการ
อุตสาหกรรมส่งออกที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับเจตคติที่มีต่อแนวकिมาตรฐานความรับผิดชอบ
ต่อสังคมด้านแรงงานที่ถูกบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือ ผู้บริหารสถาน
ประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการ
ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารสถาน
ประกอบการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มี
ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับ เจตคติเท่ากับ 3.759

ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารสถานประกอบการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน เท่ากับ 3.500 ซึ่งสูงกว่าผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่งออกที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.400 และต่ำกว่า ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับ เจตคติเท่ากับ 3.662

สมมติฐานที่ 4 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆต่างกัน โดยมี สมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 4.1 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็ก ต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.2 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงาน ที่ถูกบังคับต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.3 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านสุขภาพ อนามัยและความปลอดภัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.4 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านเสรีภาพใน การคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรองต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.5 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านการเลือก ปฏิบัติต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.6 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านมาตรการทางวินัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.7 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านจำนวน ชั่วโมงการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.8 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทน ต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.9 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบ บริหารจัดการต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับเจตคติที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมจำแนกตามประเภทของ อุตสาหกรรม

เจตคติที่มีต่อมาตรฐานความ รับผิดชอบต่อสังคม	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งตามประเภทของ อุตสาหกรรม			P-Value
	เครื่อง ประดับ, อัญมณี	เสื้อผ้า สำเร็จรูป	อาหารแปรรูป	
1. ด้านแรงงานเด็ก	3.105	3.156	3.250	0.592
2. ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ	3.335	3.192	3.486	0.148
3. ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย	3.622	3.607	3.582	0.961
4. ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิ ในการต่อรอง	3.481	3.431	3.243	0.326
5. ด้านการเลือกปฏิบัติ	3.396	3.308	3.417	0.607
6. ด้านมาตรการทางวินัย	3.622	3.683	3.643	0.846

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

เจตคติที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X})แบ่งตามประเภทของอุตสาหกรรม			P-Value
	เครื่องประดับ, อัญมณี	เสื้อผ้าสำเร็จรูป	อาหารแปรรูป	
7. ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน	3.524	3.450	3.486	0.825
8. ด้านค่าตอบแทน	4.162	3.908	3.914	0.047*
9. ด้านระบบบริหารจัดการ	4.104	3.894	3.952	0.038*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.595	3.514	3.553	0.268

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด 9 ด้าน พบว่าประเภทของอุตสาหกรรมของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่ต่างกันทำให้ระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่าประเภทของอุตสาหกรรมของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่ต่างกันทำให้ระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีประเภทของอุตสาหกรรมต่างกันทำให้ค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติ ด้านค่าตอบแทนและด้านระบบบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงงานเด็ก ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง ด้านการเลือกปฏิบัติด้านมาตรการทางวินัยและด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในแต่ละช่วงตามประเภทของอุตสาหกรรม โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบเฉพาะ ที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่ระดับ 0.01 นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ตารางผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการ
อุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมโดยประเภทของ
อุตสาหกรรม แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

เจตคติที่มีต่อแนวคิด มาตรฐานความ รับผิดชอบต่อสังคม	ประเภทของ อุตสาหกรรม	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ด้านค่าตอบแทน	เครื่อง ประดับ, อัญมณี	4.162	1	-	0.254	0.048*
	เสื้อผ้าสำเร็จรูป	3.908	2	-	-	0.027*
	อาหารแปรรูป	3.914	3	-	-	-
ด้านระบบบริหาร จัดการ	เครื่อง ประดับ, อัญมณี	4.104	1	-	0.019*	0.151
	เสื้อผ้าสำเร็จรูป	3.894	2	-	-	0.038*
	อาหารแปรรูป	3.952	3	-	-	-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการ
อุตสาหกรรมส่งออกที่มีประเภทของอุตสาหกรรม ต่างกันมีระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความ
รับผิดชอบต่อสังคมด้านค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือ ผู้บริหารสถาน
ประกอบการที่มีอุตสาหกรรมประเภทเครื่อง ประดับ, อัญมณีมีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถาน
ประกอบการที่มีอุตสาหกรรมประเภทอาหารแปรรูป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
และผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอุตสาหกรรมประเภทเสื้อผ้าสำเร็จรูป มีระดับเจตคติแตกต่างกับ
ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอุตสาหกรรมประเภทอาหารแปรรูป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05

โดยผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีอุตสาหกรรมประเภทเครื่อง ประดับ,
อัญมณี มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติด้านค่าตอบแทน เท่ากับ 4.162 ซึ่งสูงกว่าผู้บริหารสถานประกอบการ
อุตสาหกรรมส่งออกที่มีอุตสาหกรรมประเภทเสื้อผ้าสำเร็จรูปและอุตสาหกรรมประเภทอาหารแปรรูป
มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.908 และ 3.914 ตามลำดับ

ด้านระบบบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอุตสาหกรรมประเภทเครื่อง ประดับ,
อัญมณีมีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอุตสาหกรรมประเภทอาหารแปรรูป
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอุตสาหกรรมประเภทเสื้อผ้า

สำเร็จรูป มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอุตสาหกรรมประเภทอาหารแปรรูปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีอุตสาหกรรมประเภทเครื่องประดับ, อัญมณี มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติด้านค่าตอบแทน เท่ากับ 4.162 ซึ่งสูงกว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีอุตสาหกรรมประเภทเสื้อผ้าสำเร็จรูปและอุตสาหกรรมประเภทอาหารแปรรูป มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.908 และ 3.914 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 5 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 5.1 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.2 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.3 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.4 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรองต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.5 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านการเลือกปฏิบัติต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.6 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านมาตรการทางวินัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.7 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.8 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.9 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมจำแนกตามขนาดของกิจการ

เจตคติที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แบ่งตามขนาดของกิจการ			P-Value
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	
1. ด้านแรงงานเด็ก	3.024	3.210	3.038	0.012*
2. ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ	3.381	3.249	3.308	0.611
3. ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย	3.667	3.563	3.758	0.020*
4. ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง	3.352	3.469	3.292	0.400
5. ด้านการเลือกปฏิบัติ	3.333	3.333	3.499	0.508
6. ด้านมาตรการทางวินัย	3.7612	3.652	3.500	0.326
7. ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน	3.600	3.432	3.554	0.034*
8. ด้านค่าตอบแทน	4.019	3.988	4.031	0.964
9. ด้านระบบบริหารจัดการ	3.921	3.959	4.167	0.018*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.562	3.539	3.572	0.037*

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามขนาดของกิจการ โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด 9 ด้าน พบว่าขนาดของกิจการของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่ต่างกันทำให้ระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าขนาดของกิจการ

ของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่ต่างกันทำให้ระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีขนาดของกิจการต่างกัน ทำให้ค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติด้านแรงงานเด็ก ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานและด้านระบบบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านแรงงานที่ถูกบังคับ ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง ด้านการเลือกปฏิบัติ ด้านมาตรการทางวินัยและด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในแต่ละขนาดของกิจการ โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบเฉพาะ ที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ตารางผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีขนาดของกิจการแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

เจตคติที่มีต่อแนวคิด มาตรฐานความ รับผิดชอบต่อสังคม	ขนาดของกิจการ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ด้านแรงงานเด็ก	ขนาดเล็ก	3.024	1	-	0.016*	0.215
	ขนาดกลาง	3.210	2	-	-	0.021*
	ขนาดใหญ่	3.038	3	-	-	-
ด้านสุขภาพอนามัยและ ความปลอดภัย	ขนาดเล็ก	3.667	1	-	0.104	0.013*
	ขนาดกลาง	3.563	2	-	-	0.025*
	ขนาดใหญ่	3.758	3	-	-	-
ด้านจำนวนชั่วโมงการ ทำงาน	ขนาดเล็ก	3.600	1	-	0.026*	0.056
	ขนาดกลาง	3.432	2	-	-	0.042*
	ขนาดใหญ่	3.554	3	-	-	-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

เจตคติที่มีต่อแนวคิด มาตรฐานความ รับผิดชอบต่อสังคม	ขนาดของกิจการ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ด้านระบบบริหาร จัดการ	ขนาดเล็ก	3.921	1	-	0.018*	0.009**
	ขนาดกลาง	3.959	2	-	-	0.308
	ขนาดใหญ่	4.167	3	-	-	-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีขนาดของกิจการต่างกันมีระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานเด็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือ ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีกิจการขนาดเล็กมีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีกิจการขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารสถานประกอบการที่มีกิจการขนาดกลาง มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีกิจการขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีกิจการขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติด้านแรงงานที่ถูกบังคับ เท่ากับ 3.024 ซึ่งต่ำกว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีกิจการขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.210 และสูงกว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีกิจการขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.038

ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีกิจการขนาดเล็กมีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีกิจการขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารสถานประกอบการที่มีกิจการขนาดกลาง มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีกิจการขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีกิจการขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติด้านแรงงานที่ถูกบังคับ เท่ากับ 3.667 ซึ่งสูงกว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีกิจการขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.563 และต่ำกว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีกิจการขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.758

ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีกิจการขนาดเล็กมีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีกิจการขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และผู้บริหารสถานประกอบการที่มีกิจการขนาดกลาง มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีกิจการขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีกิจการขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติ ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ เท่ากับ 3.600 ซึ่งสูงกว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีกิจการขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.432 และต่ำกว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีกิจการขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.554

ด้านระบบบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีกิจการขนาดเล็กมีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีกิจการขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารสถานประกอบการที่มีกิจการขนาดเล็ก มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีกิจการขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีกิจการขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติ ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ เท่ากับ 3.921 ซึ่งต่ำกว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีกิจการขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.959 และสูงกว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีกิจการขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 4.167

4.4 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ความคิดเห็นเพิ่มเติมและปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามเกณฑ์ มาตรฐาน SA 8000 จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับระดับเจตคติที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม

จากการตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ที่หลากหลายสามารถสรุปความคิดเห็นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกิดจากการเสนอความคิดเห็นได้เป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มที่มีความคิดเห็นในทางสนับสนุน เห็นว่ามาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสิ่งที่ควรนำมาปรับใช้ และกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่ามาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมอาจมีข้อจำกัดในการนำมาปฏิบัติ สรุปดังนี้

4.4.1 กลุ่มที่มีความคิดเห็นในทางสนับสนุน เห็นว่ามาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสิ่งที่ควรนำมาปรับใช้ ดังนี้

มาตรฐาน SA 8000 ควรมีการทำกันทุกบริษัท และควรจะมีกฎหมายบังคับที่จริงจัง

การจัดทำมาตรฐาน SA 8000 เพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนทางด้านแรงงานเป็นการนำสิ่งที่ดีสู่ผู้ใช้แรงงาน และเพื่อรองรับการแข่งขันทางการค้าเสรี และทำให้สถานประกอบการคำนึงถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน จะทำให้ผู้ใช้แรงงานมีสถานะจิตใจที่ดี และจะมีความมุ่งมั่นให้บรรลุ

เป้าหมายในการทำงานที่นายจ้างได้มอบหมายงานให้ แต่มีบางอย่างที่ขัดแย้งกันระหว่างกฎหมายท้องถิ่นกับมาตรฐาน SA 8000 เช่น ชั่วโมงการทำงาน มาตรฐาน SA 8000 กำหนดชั่วโมงการทำงาน สัปดาห์ละไม่เกิน 60 ชั่วโมง (รวมการทำงานล่วงเวลา) แต่กฎหมายแรงงานไทยยังให้คนงานสามารถทำงานได้ 84 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (รวมการทำงานล่วงเวลา) จึงควรพิจารณาเรื่องชั่วโมงการทำงานเพื่อให้เกินกว่ามาตรฐาน SA 8000 กำหนดเป็นความสมัครใจของลูกจ้าง ที่จะมียไรได้เพิ่มขึ้น แต่มาตรฐาน SA 8000 ไม่ยอมรับ แม้ว่าพนักงานจะสมัครใจทำงานก็ตาม

มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นมาตรฐานที่ดี เป็นพื้นฐานด้านสิทธิแรงงานไทย และเป็นผลดีต่อการส่งออกของสินค้าไทยที่ได้มาตรฐาน แต่ความพร้อมของสถานประกอบการในการนำมาตรฐานนี้มาใช้ บางครั้งต้องใช้เวลาดำเนินการและงบประมาณ เพราะฉะนั้น รัฐบาลควรสนับสนุนในการช่วยเหลือสถานประกอบการที่นำระบบมาตรฐานนี้มาใช้ โดยช่วยเหลือทางด้านค่าใช้จ่ายในการจัดทำมาตรฐานเบื้องต้น การจัดทำมาตรฐาน SA 8000 จะเป็นการให้ปัจจัยพื้นฐานกับแรงงาน เมื่อแรงงานได้รับปัจจัยที่ดีแล้ว ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ก็จะเพิ่มมากขึ้น

เป็นมาตรฐานที่ดี เพราะจะทำให้คุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานดีขึ้น แต่ปัญหาส่วนใหญ่ คือ ภาครัฐสามารถทำให้ผู้ประกอบการทุกแห่งอยู่ภายในมาตรฐานเดียวกัน ได้หรือไม่ การที่ภาครัฐไม่สามารถทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการทุกแห่งอยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน อาจเกิดความไม่เป็นธรรมระหว่างผู้ประกอบการด้วยกันเอง และควรใช้กับทุกสถานประกอบการเหมือนกันทั่วโลก เช่น ประเทศไทยนำมาตรฐานมาใช้ในขณะที่บางประเทศไม่ได้นำมาตรฐานมาใช้ ทำให้ต้นทุนการผลิตต่างๆ ของประเทศไทยจะไม่สามารถแข่งขันได้ ในขณะที่เดียวกันผู้บริโภคและพ่อค้าคนกลาง ก็ต้องให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างจริงจังด้วย ไม่ใช่สนับสนุนให้มีมาตรฐานแต่พฤติกรรมการบริโภคก็ยังนิยมของมีราคาถูกกว่าที่ผลิตมาจากแหล่งที่ไม่มีมาตรฐาน SA 8000 หากทุกสถานประกอบการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้ ก็จะเป็นผลดีทั้งฝ่ายผู้บริหารสถานประกอบการและฝ่ายลูกจ้างเพราะทุกกฎเกณฑ์มีกฎหมายรองรับ จึงถือว่าเป็นการยุติธรรมทั้งสองฝ่าย

4.4.2 กลุ่มที่มีความคิดเห็นในลักษณะที่ว่ามาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมอาจมีข้อจำกัดในการนำมาปฏิบัติ มีรายละเอียดดังนี้

ผู้บริหารเห็นด้วยกับมาตรฐานทุกข้อ แต่ในด้านการปฏิบัติจริงน่าจะมีการปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐาน SA 8000 ถือเป็นสิ่งที่ดีสำหรับลูกจ้าง แต่ข้อกำหนดบางข้อในมาตรฐาน SA 8000 ไม่สามารถปฏิบัติได้ ถ้าปฏิบัติก็จะมีผลกระทบต่อสถานประกอบการ เช่น การทำงานล่วงเวลาในมาตรฐาน SA 8000 กำหนดไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ถ้าหากการผลิตจำเป็นต้องผลิตสินค้าให้ทันกำหนดส่ง จะมีผลกระทบต่อขั้นข้างสูง มาตรฐาน SA 8000 เป็นมาตรฐานที่ดีสำหรับประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยรายรับของประชาชนเพียงพอต่อการครองชีพ สวัสดิการสังคมดี แต่ในสภาพความเป็นจริงของประเทศไทยคือแรงงานขั้นต่ำไม่พอกับค่าใช้จ่ายต้องอาศัยการทำงานล่วงเวลา ซึ่งจะได้ทั้งค่าแรงงานล่วงเวลาและ

ผลงานที่ได้ทำ ที่ต้องเพิ่มรายได้ให้แก่พนักงาน ข้อกำหนดในมาตรฐาน SA 8000 สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แตกต่างกันในรายละเอียดบางข้อ เช่น ชั่งโมงการทำงาน ทางภาครัฐควรเข้มงวดกับการบังคับใช้กฎหมายนี้ก่อน และที่สำคัญกำลังของทางภาครัฐไม่เพียงพอ กับจำนวนสถานประกอบการ ทำให้การตรวจสอบสถานประกอบการไม่เพียงพอ

มาตรฐาน SA 8000 เป็นมาตรฐานที่ดีให้ความเป็นธรรมแก่นุชย์ แต่บางสถานประกอบการ มีมาตรฐาน SA 8000 กับอีกสถานประกอบการไม่มีมาตรฐาน SA 8000 บริษัทที่มีมาตรฐานจะ เสียเปรียบเรื่องต้นทุนที่สูงขึ้นและค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว เช่น การจ่ายค่าแรงให้กับ พนักงาน ให้ได้ตามมาตรฐาน SA 8000 เพราะบริษัทที่มีขนาดเล็ก จะไม่มีเงินทุนเพียงพอที่จะจ่าย จึงควรมีการกำหนดประเภทกิจการที่จะต้องทำมาตรฐานนี้

บริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กส่วนใหญ่ จะไม่คำนึงถึงหรือเอาใจใส่ในมาตรฐาน SA 8000 แต่ถ้าสถานประกอบการใดเป็นคู่ค้ากับประเทศสหรัฐอเมริกา ก็จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐาน SA 8000 เพื่อที่จะได้ไปสั่งซื้อสินค้านั้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป และข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมส่งออกในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จากการศึกษาเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ 2 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อระดับเจตคติในมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในด้านต่าง ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวแปรอิสระด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา และแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนองค์กร ได้แก่ ประเภทของอุตสาหกรรม และขนาดของกิจการ รวมทั้งสิ้น 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในด้านต่าง ๆ 9 ด้าน รวมทั้งสิ้น 53 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามเกณฑ์ มาตรฐาน SA 8000 โดยเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-End Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ควรจะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารระดับสูงสถานประกอบการหรือระดับผู้จัดการ โรงงานที่มีตำแหน่งหน้าที่เดียวกันในสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ได้แก่ อุตสาหกรรมเครื่องประดับอัญมณี อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปและอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป จำนวน 137 รายทั่วประเทศ สามารถเก็บข้อมูล และนำมาใช้ในการวิจัยได้ 103 ราย คิดเป็นร้อยละ 85.40

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้บริหารสถานประกอบการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.3 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.7 ตามลำดับ
2. ผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 40 ปี และผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุมากกว่า 40 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.0 เท่ากัน รองมาคือผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.1 และผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.9
3. ผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.2 และอันดับสุดท้ายคือผู้ประกอบกิจการที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.8
4. ขนาดของกิจการ พบว่า สถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม มีขนาดของสถานประกอบการขนาดกลาง มีสินทรัพย์การลงทุนมากกว่า 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาทมากที่สุด มีจำนวน คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมาคือสถานประกอบการที่มีขนาดเล็ก มีสินทรัพย์การลงทุนไม่เกิน 50 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 20.4 และอันดับสุดท้ายคือสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่ มีสินทรัพย์การลงทุนเกิน 200 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 12.6
5. รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ พบว่า สถานประกอบการมีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจในรูปแบบบริษัทจำกัดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมาคือรูปแบบห้างหุ้นส่วน คิดเป็นร้อยละ 35.9 และอันดับสุดท้ายคือรูปแบบเจ้าของคนเดียว คิดเป็นร้อยละ 9.7
6. ระยะเวลาเปิดดำเนินการสถานประกอบการ พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาเปิดดำเนินการสถานประกอบการมากกว่า 15 - 20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมาคือระยะเวลา 10 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.2 รองลงมาคือระยะเวลามากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.5 และอันดับสุดท้ายคือระยะเวลาน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.7
7. ประเภทการผลิตของอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมประเภทเสื้อผ้าสำเร็จรูปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาคืออุตสาหกรรมประเภทเครื่องประดับ, อัญมณี คิดเป็นร้อยละ 35.9 และอันดับสุดท้ายคืออุตสาหกรรมประเภทอาหารแปรรูป คิดเป็นร้อยละ 13.6

8. สถานประกอบการร่วมทุนกับบริษัทต่างชาติ จากการศึกษา พบว่าสถานประกอบการไม่ร่วมทุนกับบริษัทต่างชาติมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66 รองลงมาคือสถานประกอบการร่วมทุนกับบริษัทต่างชาติ คิดเป็นร้อยละ 34

5.1.2 ค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก

ในภาพรวมของระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในด้านต่าง ๆ 9 ด้าน ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีระดับเจตคติก่อนข้างดี โดยที่ระดับเจตคติด้านแรงงานเด็ก ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง ด้านการเลือกปฏิบัติและด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ด้านมาตรการทางวินัย ด้านค่าตอบแทนและด้านระบบบริหารจัดการระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กรของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)

จากผลการศึกษาทำให้สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 5 สมมติฐานหลักและ 45 สมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

สมมติฐานหลักที่ 1 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานหลัก พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีเพศต่างกันมีเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

เมื่อแบ่งพิจารณาสมมติฐานย่อยแต่ละข้อเป็นดังต่อไปนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีเพศต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีเพศต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านมาตรการทางวินัยไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.7 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีเพศต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.8 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีเพศต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.9 เพศที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีเพศต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานหลักที่ 2 อายุที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานหลัก พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีอายุต่างกันมีเจตคติที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน

เมื่อแบ่งพิจารณาสมมติฐานย่อยแต่ละข้อเป็นคั้งต่อไปนี้

สมมติฐานหลักที่ 3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม

ผลการทดสอบสมมติฐานหลัก พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีเจตคติที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน

เมื่อแบ่งพิจารณาสมมติฐานย่อยแต่ละข้อเป็นดังต่อไปนี้

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านด้านแรงงานเด็กไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรองต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการ

สมมติฐานย่อยที่ 3.9 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานหลักที่ 4 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานหลัก พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีประเภทของอุตสาหกรรมต่างกันมีเจตคติที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

เมื่อแบ่งพิจารณาสมมติฐานย่อยแต่ละข้อเป็นดังต่อไปนี้

สมมติฐานย่อยที่ 4.1 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีประเภทของอุตสาหกรรมต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 4.2 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีประเภทของอุตสาหกรรมต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 4.3 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 4.8 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีประเภทของอุตสาหกรรมต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 4.9 ประเภทของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีประเภทของอุตสาหกรรมต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานหลักที่ 5 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานหลัก พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีขนาดของกิจการต่างกันมีเจตคติที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน

เมื่อแบ่งพิจารณาสมมติฐานย่อยแต่ละข้อเป็นดังต่อไปนี้

สมมติฐานย่อยที่ 5.1 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีขนาดของกิจการต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานเด็กแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 5.2 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านแรงงานที่ถูกบังคับต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 5.7 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีขนาดของกิจการต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 5.8 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีขนาดของกิจการต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 5.9 ขนาดของกิจการที่แตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีขนาดของกิจการต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกมีเจตคติต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ด้านระบบบริหารจัดการแตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กรของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

5.2.1.1 ข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

สถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีผู้บริหารสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 43.7 และเพศหญิงร้อยละ 56.3 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุ 30- 40 ปี ร้อยละ 33.0 ซึ่งเท่ากับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุมากกว่า 40 – 50 ปี เช่นกัน ส่วนระดับการศึกษา ร้อยละ 64.1 มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 28.2 โดยมีระยะเวลาในการดำเนินงานมากกว่า 15 - 20 ปี ร้อยละ 45.6 รองลงมาคือระยะเวลาในการดำเนินงาน 10 – 15 ปี ร้อยละ 28.2 และสอดคล้องกับมิ่งสรรพ ขาวสะอาด (2545) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุมาก อีกทั้งมีระดับการศึกษาที่ดีจึงมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการบริหารจัดการมากกว่าผู้บริหารสถานประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ถึงอาจจะมีประสบการณ์อยู่บ้างแต่มีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับมาตรฐานน้อย อีกทั้งยังขาดทักษะในการบริหารจัดการ และทักษะการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

5.2.1.2 ข้อมูลปัจจัยส่วนองค์กรของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ขนาดของกิจการ พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกส่วนใหญ่ มีสถานประกอบการที่มีขนาดกลาง มีสินทรัพย์มากกว่า 50 - 200 ล้านบาท ร้อยละ 67.0 รองลงมาคือสถานประกอบการที่มีขนาดเล็ก มีสินทรัพย์ไม่เกิน 50 ล้านบาท ร้อยละ 20.4 และสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่ มีสินทรัพย์การลงทุนเกิน 200 ล้านบาท ร้อยละ 12.6 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย ลีลากรวิวงศ์ (2545: 61) ที่กล่าวไว้ว่า ถึงแม้อุตสาหกรรมส่งออกจะเป็นอุตสาหกรรมที่มีการผลิตมาเป็นเวลานานแล้ว แต่ในปัจจุบันผู้ผลิตส่วนใหญ่ยังมีขนาดโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งพื้นฐานมาจากธุรกิจครอบครัว สำหรับผู้ผลิตรายใหญ่ที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยยังมีไม่มาก การตัดสินใจหรือการบริหารยังขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นหลัก และจากแบบสอบถามจะเห็นได้ว่าสถานประกอบการที่มีขนาดเล็ก มีลำดับ

รองลงมาที่ร้อยละ 20.4 จึงสอดคล้องกับมิ่งสรรพ ชาวสะอาด (2545:407) กล่าวไว้ว่าอุตสาหกรรมส่งออกเป็นอุตสาหกรรมที่พัฒนาโดยภาคเอกชนเป็นส่วนใหญ่ ผู้ประกอบการเป็นรายเล็กรายน้อยเป็นจำนวนมาก ปฏิบัติการโดยไม่เปิดเผยก็มีเป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่ไม่ปรารถนาจะเข้ารับบริการของรัฐเพราะกลัวเรื่องภาษี ซึ่งกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่เข้าถึงยาก

รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกเป็นเจ้าของธุรกิจในรูปแบบบริษัทจำกัด ร้อยละ 54.4 รองลงมาคือรูปแบบห้างหุ้นส่วน ร้อยละ 35.9 และรูปแบบเจ้าของคนเดียว ร้อยละ 9.7

ประเภทการผลิตของอุตสาหกรรม พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมประเภทเสื้อผ้าสำเร็จรูป ร้อยละ 50.5 รองลงมาคืออุตสาหกรรมประเภทเครื่องประดับ, อัญมณี ร้อยละ 35.9 และอันดับสุดท้ายคืออุตสาหกรรมประเภทอาหารแปรรูป ร้อยละ 13.6

ร่วมทุนกับบริษัทต่างชาติ พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกส่วนใหญ่ไม่ร่วมทุนกับบริษัทต่างชาติร้อยละ 66 รองลงมาคือสถานประกอบการร่วมทุนกับบริษัทต่างชาติ ร้อยละ 34

5.2.2 อภิปรายผลเกี่ยวกับระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ทั้ง 9 ด่าน

จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.548 โดยเมื่อพิจารณาระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในแต่ละด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน มีระดับเจตคติอยู่ในระดับค่อนข้างดีมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านระบบบริหารจัดการ ด้านมาตรการทางวินัย ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ส่วนด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง ด้านการเลือกปฏิบัติ ด้านแรงงานที่ถูกบังคับและด้านแรงงานเด็ก มีระดับเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมพบว่า

1. ด้านแรงงานเด็ก ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีระดับเจตคติในระดับปานกลาง โดยมีความเห็นด้วยกับการที่แรงงานเด็กจะมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี เลิศสกุลเจริญ (2547 : 24) ที่กล่าวไว้ว่า บริษัทต้องจัดทำบันทึกไว้เป็นหลักฐาน รักษาไว้ และสื่อสารกับบุคลากรและกลุ่มประ โยชนอื่นๆ ในเรื่องนโยบายและขั้นตอนการดำเนินงานเกี่ยวกับโครงการดูแลแก้ไข กรณีมีเด็กกำลังทำงาน นอกจากนี้ ต้องไม่ให้เด็ก

หรือแรงงานวัยรุ่นอยู่ในสถานะที่มีอันตรายไม่ปลอดภัย หรือไม่ถูกสุขอนามัยทั้งภายในและภายนอกสถานที่ทำงาน

2. **ด้านแรงงานที่ถูกบังคับ** ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีระดับเจตคติในระดับปานกลาง นั่นคือ สถานประกอบการไม่ควรสนับสนุนให้มีการจ้างงานโดยการบังคับขู่เข็ญ ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยยุทธ ชวลิตนิติกุล (2543 : 20) ที่ได้กล่าวไว้ว่า บริษัทต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนการใช้แรงงานบังคับหรือต้องไม่กำหนดให้บุคลากรวางเงินประกัน

3. **ด้านสุขภาพและความปลอดภัย** ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีระดับเจตคติในระดับค่อนข้างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยยุทธ ชวลิตนิติกุล (2543 : 20) ที่ได้กล่าวไว้ว่า บริษัทต้องแต่งตั้งผู้แทนบริษัทระดับอาวุโส ให้รับผิดชอบสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรทั้งหมด และรับผิดชอบในเรื่องการดำเนินการเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยที่กำหนดในมาตรฐาน SA 8000 อีกทั้งต้องจัดให้บุคลากรทั้งหมดได้รับการฝึกอบรมเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย นอกจากนี้ ยังต้องจัดให้มีระบบต่างๆ เพื่อค้นหา หลีกเลี่ยงหรือจัดการสิ่งที่เป็นแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย และสอดคล้องกับ บัณฑิตา ทรัพย์กมล (2544 : 33) ที่ได้กล่าวไว้ว่า บริษัทต้องตระหนักถึงลักษณะของอุตสาหกรรมและอันตรายต่างๆ ที่มีอยู่แล้ว ด้วยการจัดให้มีสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และต้องดำเนินขั้นตอนในการป้องกันสุขภาพมิให้ได้รับอันตรายที่เกิดจากการทำงาน โดยการลดปัญหาที่เป็นสาเหตุของอันตรายที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมการทำงานให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่สามารถปฏิบัติได้อย่างสมเหตุสมผล

4. **ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง** ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีระดับเจตคติในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ กุสุมา จารูมาส (2544 : 37) ที่ได้กล่าวไว้ว่า พนักงานจะรู้สึกพอใจ เมื่อบริษัทรับรองว่า บุคลากรในบริษัทไม่ถูกเลือกปฏิบัติและบุคลากรเหล่านั้นสามารถเข้าถึงและติดต่อกับผู้บริหารของเขาในสถานที่ทำงานได้ นอกจากนี้ ยังต้องการให้บริษัทจัดให้บุคลากรมีอิสระและเสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง เป็นทางเลือก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่กฎหมายในบางพื้นที่ได้จำกัดสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง

5. **ด้านการเลือกปฏิบัติ** ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีระดับเจตคติในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ กุสุมา จารูมาส (2544 : 37) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการเลือกปฏิบัติ นั้น ต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนการเลือกปฏิบัติในการว่าจ้าง ค่าตอบแทน การเข้ารับการฝึกอบรม การส่งเสริม การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ เชื้อชาติ ชาติกำเนิด ศาสนา ความพิการ เพศ การเบี่ยงเบนทางเพศ แม้กระทั่งการสังกัดทางการเมือง และสอดคล้องกับ บัณฑิตา ทรัพย์กมล (2544 : 33) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การเลือกปฏิบัติ คือ การที่บริษัทไม่เข้าไปแทรกแซงสิทธิในการดำเนินกิจกรรมของบุคลากรในเรื่องความเชื่อหรือการปฏิบัติต่างๆ หรือเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการที่เกี่ยวข้องกับ เชื้อชาติ ศาสนา ความพิการ เพศ เป็นต้น นอกจากนี้บริษัทไม่อนุญาตให้พฤติกรรมที่

รวมถึง การแสดงกิริยา การใช้ภาษาและการถูกเนื้อต้องตัว ที่เป็นการบังคับขู่เข็ญ คุกคาม การกระทำทารุณ หรือการถือเอาไปทำประโยชน์อย่างไม่ถูกต้อง

6. **ด้านมาตรการทางวินัย** ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีระดับเจตคติในระดับค่อนข้างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยยุทธ ชวลิตนิตกุล (2543 : 22) ที่ได้กล่าวไว้ว่า พนักงานต้องการทำงานในบริษัทที่ไม่กระทำหรือสนับสนุนการใช้วิธีการทำโทษ โดยการทำร้ายร่างกาย การบังคับขู่เข็ญทางจิตใจ หรือร่างกายและการใช้วาจาหยาบคาย

7. **ด้านชั่วโมงการทำงาน** ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีระดับเจตคติในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับมนตรี เลิศสกุลเจริญ (2547 : 24) ที่กล่าวไว้ว่า สิ่งที่ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมทั้งหลายต้องปฏิบัติในเรื่องชั่วโมงการทำงานให้เป็นไปตามกำหนดและมาตรฐานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องไม่ว่ากรณีใดๆ พนักงานต้องไม่ถูกกำหนดให้ทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในการทำงานปกติและต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันในทุกๆ ระยะเวลาเจ็ดวัน นอกจากนี้บริษัทต้องมีการรับรองว่าการทำงานล่วงเวลา (ที่มากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมง ต่อพนักงานหนึ่งคนต่อหนึ่งสัปดาห์ ทั้งนี้ ความจำเป็นในการทำงานล่วงเวลา ต้องกระทำเฉพาะในสภาวะพิเศษ เป็นช่วงเวลาสั้นๆ เท่านั้น และต้องจ่ายในอัตราพิเศษเสมอ

8. **ด้านค่าตอบแทน** ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีระดับเจตคติในระดับค่อนข้างดี ซึ่งสอดคล้องกับ นันทพร อังคติชาติ (2543 : 20) ได้กล่าวไว้ว่า บริษัทต้องรับรองว่าการหักค่าจ้าง มิได้กระทำเป็นการลงโทษทางวินัย และต้องรับรองว่าพนักงานต้องได้รับรายละเอียดที่ชัดเจนและเป็นประจำเกี่ยวกับส่วนประกอบของค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่างๆ นอกจากนี้ บริษัทต้องรับรองด้วยว่าค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่างๆ นั้นเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหลาย และการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าว อาจจ่ายในรูปเงินสดหรือเช็คก็ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความสะดวกของพนักงานและสอดคล้องกับ อารดา พรเทพ (2548 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนคือ ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานในหนึ่งสัปดาห์นั้น อย่างน้อยต้องเท่ากับมาตรฐานตามกฎหมายหรือมาตรฐานขั้นต่ำของอุตสาหกรรมและต้องเพียงพอสำหรับความจำเป็นขั้นพื้นฐานของพนักงาน และเพื่อเป็นรายได้สำหรับค่าใช้จ่ายอื่นตามสมควร

9. **ด้านระบบบริหารจัดการ** ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก มีระดับเจตคติในระดับค่อนข้างดี ซึ่งในระบบบริหารจัดการนั้น ผู้บริหารระดับสูงต้องกำหนดนโยบายในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสภาพแรงงาน อีกทั้ง ต้องมีการทบทวนเป็นระยะๆ ถึงความเพียงพอความเหมาะสมและประสิทธิผล อย่างต่อเนื่องของบริษัทในนโยบาย ขั้นตอนการดำเนินงานและผลการดำเนินงาน เปรียบเทียบกับข้อกำหนดในมาตรฐานนี้ และข้อกำหนดอื่นที่บริษัทเป็นสมาชิก สำหรับการแก้ไขและการปรับปรุงระบบต้องดำเนินการตามโอกาสที่เหมาะสม รวมทั้งมี

การบันทึกไว้เป็นหลักฐานการดำเนินงาน การสื่อสาร และสามารถเข้าถึงแบบฟอร์มข้อมูลของบุคลากรของบริษัททั้งหมดด้วย

5.2.3 อภิปรายผลเกี่ยวกับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับเจตคติผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้ง 9 ด้าน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้ง 9 ด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และปัจจัยส่วนองค์กร ได้แก่ ประเภทของอุตสาหกรรม ขนาดของกิจการ ได้ผลดังนี้

1. การเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมโดยจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออก ที่มีเพศต่างกันมีระดับเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภา ศรีพรรณกุล (2533 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าเพศมีความสำคัญน้อยที่สุดต่อความสำเร็จของการสร้างงานคุณภาพ

2. การเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมโดยจำแนกตามอายุ พบว่า อายุผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่ต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีประสบการณ์และมีช่วงเวลาที่ได้รับความรู้และข่าวสารเกี่ยวกับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) น้อยกว่าผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุ 30 - 50 ปี ส่วนผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมน้อยกว่า จึงทำให้อายุมีผลต่อเจตคติที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี เลิศสกุลเจริญ (2547 : 91) ที่ว่า อายุมีส่วนเกี่ยวข้องกับระยะเวลา ประสบการณ์ในการทำงานและระยะเวลาในการดำเนินกิจการ ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานมาก จึงทำให้ช่วงอายุมีผลต่อการวิจัยครั้งนี้

3. การเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมโดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่ต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะการศึกษาช่วยให้คนมีความรู้และความเข้าใจในวิชา รวมไปถึงการเรียนรู้ที่มักเกิดจากประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจาร์ณีย์ พงษ์ศักดิ์ชาติ และคณะ (2538 : บทคัดย่อ) ได้กล่าว

ไว้ว่า ทักษะของพนักงานต่อระบบคุณภาพ ISO 9000 ในองค์กรที่บริหารแบบญี่ปุ่นมีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษาและงานวิจัยของ พจนารถ บุญญภัทรพจน์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตลวดในจังหวัด ปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการป้องกันอันตรายจากการทำงานแตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม พบว่า ประเภทอุตสาหกรรม ของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่ต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจำแนกตามขนาดของกิจการ พบว่า ขนาดของกิจการของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่ต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับหลักการสมยศ นาวิการ (2544 : 76) ที่กล่าวไว้ว่า กิจการขนาดเล็กมักถูกบริหารงาน โดยเจ้าของและลูกหลานสืบต่อกัน อีกทั้งมีทรัพย์สินการลงทุนน้อยกว่ากิจการขนาดใหญ่ แต่ในขณะที่เดียวกันกิจการขนาดใหญ่นอกจากจะมีทรัพย์สินการลงทุนมากแล้ว การบริหารงานจะมีผู้บริหารมืออาชีพ โดยผู้บริหารระดับสูงเหล่านี้ จะถูกว่าจ้างเพื่อการตัดสินใจภายในบริษัท จะต้องรับผิดชอบต่อในการกำหนดภารกิจ การวางกลยุทธ์ การดำเนินกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อรองรับกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น กิจการขนาดเล็กการบริหารจัดการอาจถูกจำกัดโดยความสามารถของเจ้าของและลูกหลาน ซึ่งอาจทำให้ด้อยประสิทธิภาพกว่าขนาดกิจการใหญ่ และสอดคล้องกับมิ่งสรรพ์ ชาวสะอาด (2545 : 392) ที่กล่าวไว้ว่า องค์กรขนาดเล็ก มักขาดความรู้และประสบการณ์ในการบริหารองค์กร และบริหารจัดการสมัยใหม่ นอกจากนี้บางรายก็ยังไม่มีความรู้ด้านธุรกิจระหว่างประเทศอย่างเพียงพอ ดังนั้นการดำเนินการต่างๆ ภายในบริษัทจึงเป็นลักษณะของพ่อค้าที่มีการพิจารณาแต่เรื่องต้นทุนและกำไรเป็นหลัก จึงไม่มีวิสัยทัศน์ในการวางแผนองค์กรให้มีการพัฒนาต่อไปในอนาคต

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. เนื่องจากมาตรฐาน SA 8000 ยังไม่เป็นที่แพร่หลาย รัฐควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้กับนายจ้างและลูกจ้างให้เข้าใจในข้อกำหนดมาตรฐาน SA 8000 และหาเจ้าหน้าที่มาให้คำปรึกษา กับบริษัทที่จะจัดทำมาตรฐาน SA 8000 ในสถานประกอบการ
2. รัฐควรจัดตั้งกองทุน หรือสิทธิการลดหย่อนภาษี กับสถานประกอบการที่จัดทำมาตรฐาน SA 8000 เพื่อเป็นการจูงใจและจูงใจ ให้สถานประกอบการสู่มาตรฐาน SA 8000
3. เนื่องจากมาตรฐาน SA 8000 เป็นส่วนที่สัมพันธ์กับกฎหมายแรงงาน ดังนั้นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงควรรับข้อเสนอแนะของสถานประกอบการไปพิจารณาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะชั่วโมงการทำงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน SA 8000 เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้บริหารและพนักงานในสถานประกอบการ
4. มาตรฐาน SA 8000 ควรอ้างอิงกับกฎหมายแรงงานแต่ละประเทศ เพราะแต่ละประเทศมีสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรรับข้อเสนอของนายจ้าง ไปพิจารณา ปรับกฎหมายให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและพนักงานในสถานประกอบการ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยในเรื่องเจตคติของพนักงานที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม SA 8000 เพื่อใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสถานประกอบการกับพนักงาน หรือการทำวิจัยในเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000
2. ควรมีการทำวิจัยเปรียบเทียบ กลุ่มบริษัทที่ได้รับผลกระทบจากมาตรฐาน SA 8000 หรือการทำวิจัยในเรื่องกลุ่มบริษัทที่มีการนำมาตรฐาน SA 8000 มาใช้ กับกลุ่มบริษัทที่ไม่ได้นำมาตรฐาน SA 8000 มาใช้ในด้านต่างๆ
3. ควรมีการศึกษามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศใน SA 8000 กับมาตรฐานแรงงานของแต่ละประเทศเปรียบเทียบกันเพื่อให้เห็น จุดอ่อน จุดแข็ง ของมาตรฐานแต่ละประเทศ

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกให้เห็นถึงความสำคัญของมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานประกอบการได้รับการรับรองมาตรฐาน SA 8000 เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับประเทศคู่แข่ง

2. ผู้บริหารและหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือกันในการกระตุ้นเศรษฐกิจเพื่อให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางเพื่อการส่งออกในเขตภูมิภาคเอเชีย

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. 2527. *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กุสุมา จารุมาศ. 2544. “ทัศนคติของผู้บริหารสถานประกอบการธุรกิจส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- ขัตติยา วรรณสุด. 2530. “ทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการ.” หน้า 2. ในรายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. 2544. “ประเทศไทยกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ: ปัญหาและอุปสรรคในการให้สัตยาบัน.” *มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- คณาจารย์โปรแกรมบริหารธุรกิจ. 2541. *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- จันทร์ คำดา. 2543. “ผลกระทบของเขตการค้าเสรีอาเซียน (AFTA) ต่อการผลิต การบริโภคและการค้าน้ำมันปาล์มของประเทศไทย.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- จันทร์จิรา มูลเมือง. 2535. “การเปรียบเทียบระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของนิสิตนักศึกษาต่อสาขาวิชา.” *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- จระไน แกนโกศล. 2529. *หลักและทฤษฎีการสื่อสาร หน่วยที่ 10*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- จินตนา บุญบงการ. 2541. *สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์
- จำลอง เงินดี. 2541. *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ฉัตรสุดา รอบคอบ. 2542. “การศึกษาบทบาทและแนวทางการส่งเสริมภาคธุรกิจเพื่อสังคม.” *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- ชม ภูมิภาค. 2516. *หลักการประชาสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล. 2543. *มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม SA 8000*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541. *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: เทพนิมิตรการพิมพ์.
- จิตยา สุวรรณะชญ. 2527. *Sociology*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ณรงค์ศักดิ์ จันทร์นวล. 2527. *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ณรงค์ศักดิ์ สิ้นสวัสดิ์. 2518. **จิตวิทยาทางการเมือง**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทรงพล ภูมิพัฒน์. 2538. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธงชัย สันติวงศ์. 2543. **การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- ธีรพงศ์ศักดิ์ หมั่นจักร และศรีสง่า กรรณสูต. 2524. **จิตวิทยาธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โคมทอง
- นันทพร อังดิชาติ. 2543. **SA 8000 ผลกระทบต่อภาคธุรกิจไทย**. กรุงเทพมหานคร: Productivity World.
- นิคม จันทรวีฑูร. 2534. **แรงงานไทยเพื่อชีวิตที่ดีกว่า**. กรุงเทพมหานคร: เอ็ดดิสันเพรส โปรดักส์
- นิภา แก้วงามศรี. 2532. **จิตวิทยาองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพมาศ ชีรเวทิน. 2539. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บรรยงค์ โตจินดา. 2545. **จริยธรรมทางธุรกิจอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น (1977)
- บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ. 2539. **สิทธิแรงงานไทยในกระแสการค้าโลก**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันการศึกษาแรงงานเสรีเอเชีย-อเมริกัน
- บัณฑิตา ทรัพย์กมล. 2544. “ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรภาคธุรกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. 2530. **วิธีวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์การพิมพ์.
- บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ. 2542. **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปภาวดี คลุยจินดา. 2527. **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมนิราช
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520. **การวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. **ทัศนคติ การวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2541. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร.

- พจนารถ บุญญภัทรพงษ์. “ความรู้ ทัศนคติ ต่อพฤติกรรมการป้องกันอันตรายจากการทำงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตลวด ในจังหวัดปทุมธานี.” วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2540. การประเมินผลพนักงาน. ในเอกสารประกอบการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. เอกสารอัดสำเนา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มิ่งสรรพ์ ขาวสะอาด. 2545. แผนแม่บทอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ. สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. กรุงเทพฯ: ระเบียบทองการพิมพ์.
- มนตรี เลิศสกุลเจริญ. 2547. “แนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรี.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ. 2542. การศึกษาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์แก่นจันทร์.
- รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. 2533. การวัดทัศนคติเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรืองยศ นันทเสน. 2531. “ทัศนคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสหกรณ์อำเภอ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัฒนา ศรีสัตย์วาจา. 2534. จิตวิทยาทัศนคติ. กรุงเทพมหานคร: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วรรณารถ แสงมณี. 2544. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ระเบียบทองการพิมพ์.
- วิจิตรา ฟุ้งถัดคา. 2533. รวมกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2531. การบริหารครบวงจร. กรุงเทพมหานคร: แมสพ์บลิชซิ่ง จำกัด.
- วิไลลักษณ์ ชมพูศรี. 2544. “การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ของนักท่องเที่ยวชาวไทย.” วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศศาสตร์ พัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. 2544. การวิจัยทางสวัสดิการสังคม. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศรีณย์ สิงห์ทนต์. 2539. “ความรู้ ทักษะ และ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการเผยแพร่แนวความคิด เรื่องการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์.” วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการ ประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545. **องค์การและการจัดการ (ฉบับสมบูรณ์)**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร
- สมชัย ดันดิชนวัฒน์. 2542. การพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย. **วารสาร ส่งเสริมการลงทุน**.10(2):25-26.
- สมยศ นาวิการ. 2530. **การบริหารธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.
- เสรี วงษ์มณฑา. 2529. **หลักและทฤษฎีการสื่อสาร หน่วยที่ 12**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมราชา.
- สุชาญ โกสิน. 2523. “การสำรวจทัศนคติ/การสำรวจความคิดเห็น.” **วารสารบริหารคน**. 4 (มิถุนายน- สิงหาคม 2523):45.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2537. **การสร้างมาตรฐานในการวิจัยทาวสังคมศาสตร์และพฤติกรรม ศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภาพร พิศาลบุตร. 2544. **จริยธรรมทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: วี.เจ.พรินติ้ง.
- สุรางค์รัตน์ วสินารมณ. 2540. **สวัสดิการในองค์กรแนวคิดและวิธีการบริการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาว. 2544. **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อเนกกุล กริแสง. 2521. **จิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา**. พิษณุโลก: แผนกเอกสารและการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- อรวรรณ ปิลาณซ์โอวาท. 2537. **การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- Aiken Lewis R. 1985. **Psychological Testing and Assessment**. Boston: Allyn and Bacon.
- Allport, G. 1953. **Handbook of Social Psychology**. Worcester: Clark' Jniversity Press.
- Anastasi, Anne. 1988. **Psychological Testing**. 6th ed. New York: Macmillan.
- Coon, D. 1998. **Introduction to Psychology: Exploration and Application**. 8th ed. Brooks: Cole.
- Feldman, R.S. 1998. **Social Psychology**. 2nd ed. New York: Prentice-Hall.
- Gary, J. 1992. **Organization Behavior: Understanding Life at Work**. 3rd ed. New York: Harper Collins.
- Good, V. 1973. **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book.

Griffin, Ricky W. 1996. **Management**. 5th Edition.

Katz, E. 1960. "The Functional Approach to the Study of Attitudes." **Public Opinion Quarterly**.
(24).

Kendle, H. 1963. **Basic Psychology**. New York: Appleton Century Grafts Company C.

Kotler, P. 2003. **Marketing Management**. 11nd ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

McDavid, J.W. and Harrari, H. 1968. **Social Psychology: Individuals Group and Societies**.
New York: Harper&Row.

Mondy, Wayne R. 1998. **Management**. U.S.A.

Plotnik, R. 1999. **Introduction to Psychology**. 5th ed. Belmont: Wadsworth.

Plunkett, Warren R.et.al., 1994. **Management**. Wadsworth.

Rokeach, M. 1986. **Beliefs Attitude and Change**. New York: John, Wiley and Sons, Incorporate.

Thurstone, LL. 1967. **Attitude Theory and Measurement**. New York: John Wiley & Son.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

แบบสอบถามประกอบการงานวิจัย

เรื่อง

เจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐาน
ความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการวิจัยเพื่อประกอบวิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเจตคติของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในด้านต่าง ๆ

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความจริงทุกประการ ข้อมูลที่ท่านตอบจะเก็บเป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน และหน่วยงานของท่าน แต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่น่าเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้เสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

- ตอนที่ 1 : แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล และลักษณะของผู้ประกอบการ
อุตสาหกรรมส่งออก
- ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิด
มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในด้านต่าง ๆ
- ตอนที่ 3 : แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกเกี่ยวกับ
ปัญหาคาดว่าจะเกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐาน SA 8000

การตอบแบบสอบถามนี้ ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจาก ถ้าตอบไม่ครบเพียง
ข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้การวิเคราะห์แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และขอให้ท่านตอบตรงกับความเป็น
จริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาวทิวารัตน์ ศรีราตรี

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

เจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความ
รับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000) ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม
ส่งออก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมตามสถานะภาพให้ตรงกับสภาพ
ความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว (ยกเว้นระบุเป็นอย่างอื่น)

1. เพศของท่าน

ชาย

หญิง

2. อายุของท่าน

น้อยกว่า 30 ปี

30 – 40 ปี

มากกว่า 40 – 50 ปี

มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาของท่าน

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ขนาดของกิจการของท่าน

ขนาดเล็ก มีสินทรัพย์การลงทุนไม่เกิน 50 ล้านบาท

ขนาดกลาง มีสินทรัพย์การลงทุนมากกว่า 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท

ขนาดใหญ่ มีสินทรัพย์การลงทุนเกิน 200 ล้านบาท

5. รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจของท่านเป็นแบบใด

เจ้าของคนเดียว

ห้างหุ้นส่วน

บริษัทจำกัด

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. สถานประกอบการของท่านเปิดดำเนินการส่งออกเป็นระยะเวลากี่ปี

น้อยกว่า 10 ปี

10 – 15 ปี

มากกว่า 15 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

7. สถานประกอบการของท่านดำเนินธุรกิจผลิตสินค้าประเภทใด

เครื่องประดับ, อัญมณี

เสื้อผ้าสำเร็จรูป

อาหารแปรรูป

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

8. สถานประกอบการของท่านร่วมทุนกับบริษัทต่างชาติใช่หรือไม่

ไม่ใช่

ใช่ ระบุ(ประเทศ).....

**ตอนที่ 2 เจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนววิคมาตรฐาน
ความรับผิดชอบต่อสังคม**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมให้ตรงกับความเข้าใจของท่านเพียงข้อละ 1 ช่อง เท่านั้น กรุณาทำทุกข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านแรงงานเด็ก					
1. บริษัทไม่ควรสนับสนุนในการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี					
2. แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย					
3. แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ควรได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม					
4. เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี สามารถควบคุมเครื่องจักรได้					
5. เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี สามารถทำงานเกี่ยวกับสารเคมีได้					
6. สถานประกอบการต้องทำการฝึกอบรมให้กับแรงงานเด็กในเรื่องการป้องกันอันตรายจากการทำงาน					
7. การให้สิทธิในการลา เพื่อฝึกอบรมสัมมนาเป็นการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานเด็ก					
8. ควรเลือกเก็บเงินประกันจากแรงงานเด็กเพื่อป้องกันเด็กออกจากงาน					
ด้านแรงงานบังคับ					
1. ไม่ควรใช้แรงงานหญิงและแรงงานเด็กให้ทำงานที่เสี่ยงต่ออันตราย					
2. สถานประกอบการไม่ควรสนับสนุนให้มีการจ้างงานโดยการบังคับขู่เข็ญ					
3. ลูกจ้างไม่ควรมีอิสระในการเลือกที่จะทำงานล่วงเวลาหรือ OT					
4. บริษัทควรให้ลูกจ้างวางค่าประกัน เช่น เงินประกันหรือ บัตรประชาชน					
5. บริษัทควรมีมาตรการลงโทษทางวินัยกับลูกจ้างที่เข้าร่วมในการนัดหยุดงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านสุขภาพและความปลอดภัย					
1. บริษัทควรสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยอาชีวอนามัยในการทำงาน					
2. กรณีที่บริษัทมีการจัดหอพักให้กับพนักงาน จะต้องมียสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม เช่น น้ำดื่มที่สะอาด					
3. บริษัทควรจัดสถานที่ทำงานให้มีอากาศถ่ายเทและมีแสงสว่างที่เพียงพอ					
4. คนงานที่มีประสิทธิภาพสูง ไม่จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัย					
5. การจัดกิจกรรมนันทนาการของบริษัทเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดมาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัย					
6. บริษัทไม่จำเป็นต้องกำหนดนโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยกับพนักงาน					
7. บริษัทควรจัดให้มีระบบตรวจสอบเพื่อป้องกันสิ่งที่จะเป็นภัยคุกคามต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน					
ด้านเสรีภาพในการคบหาสมาคมและสิทธิในการต่อรอง					
1. บริษัทควรให้สิทธิพนักงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518					
2. บริษัทควรให้ความคุ้มครองลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างใช้สิทธิในการร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน					
3. บริษัทมีสิทธิในการเข้าไปแทรกแซงการรวมตัวกันของลูกจ้าง					
4. บริษัทมีสิทธิที่จะไม่รับรองและยอมรับการรวมตัวของคนงานในสถานประกอบการ					
5. บริษัทควรเลิกจ้างลูกจ้างสหภาพแรงงานที่ทำการประชุมนัดหยุดงานเพราะก่อให้เกิดความวุ่นวาย					
ด้านการเลือกปฏิบัติ					
1. บริษัทจัดให้มีการจ้างงานแก่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยตัดสินจากความรู้ ความสามารถในการทำงานมากกว่าเหตุผลอื่น					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. บริษัทควรจ้างงานคนพิการ หรือทุพพลภาพ					
3. พนักงานขายควรได้รับค่าจ้างสูงกว่าพนักงานหญิง ในขณะที่มีอายุงานเท่ากัน					
4. บริษัทไม่ควรสนับสนุนให้ลูกจ้างหญิงแต่งงานเพราะลดความสามารถในการปฏิบัติงาน					
5. การให้รางวัลตอบแทนและสิทธิประโยชน์แก่พนักงานควรมีความแตกต่างกันตามลักษณะของเพศและสถานภาพสมรส					
6. ทุกตำแหน่งงานในบริษัทของท่านพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกัน					
ด้านมาตรการทางวินัย					
1. บริษัทไม่มีการกระทำหรือสนับสนุนการลงโทษโดยการทำร้ายร่างกาย					
2. การละเมิดค่าใช้วาจาข่มขู่ หรือถูกเหยียดหยามในที่ทำงานถือเป็นเรื่องปกติ					
3. บริษัทควรจัดให้ผู้จัดการและหัวหน้างานได้รับการฝึกอบรมเรื่องการลงโทษทางวินัยที่เหมาะสม					
4. บริษัทไม่ควรสั่งพนักงานลูกจ้างระหว่างการสอบสวนว่ากระทำความผิด					
5. บริษัทไม่จำเป็นต้องเก็บหลักฐานการลงโทษทางวินัยไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
6. เมื่อพนักงานกระทำความผิด ควรได้รับการพิจารณา ลงโทษด้วยความเป็นธรรมและยุติธรรม					
ด้านชั่วโมงการทำงาน					
1. บริษัทต้องจัดให้พนักงานมีวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดประจำปี					
2. บริษัทมีหน้าที่ต้องกำหนดเวลาเข้างาน-เลิกงาน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ของพนักงานตามกฎหมาย					
3. การทำงานในวันหยุดสัปดาห์ ควรได้รับค่าจ้างเท่ากับการทำงานในวันปกติ					
4. บริษัทสามารถให้พนักงานทำงานในวันหยุดได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างอัตราพิเศษ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. การทำงานล่วงเวลาในวันหยุดบริษัทจะจ่ายค่าจ้างแก่พนักงานตามที่กฎหมายกำหนด					
ด้านค่าตอบแทน					
1. บริษัทพิจารณาการจ่ายเงินเดือนแก่พนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ลักษณะงาน ความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละบุคคล					
2. บริษัทจ่ายเงินเดือนแก่พนักงานสอดคล้องกับกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ					
3. บริษัทจ่ายเงินเดือนอย่างยุติธรรมเหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาวะปัจจุบัน					
4. บริษัทไม่จำเป็นต้องเลื่อนขึ้นเงินเดือนทุกปี ทั้งนี้ให้เป็นไปตามสภาวะการเงินของบริษัท					
5. ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน หมายถึง เฉพาะค่าจ้างที่เป็นตัวเงินเท่านั้น					
ด้านระบบบริหารจัดการ					
1. บริษัทควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน					
2. บริษัทไม่จำเป็นต้องทบทวนนโยบายของบริษัทที่มีอยู่แล้ว					
3. บริษัทจัดให้มีการติดตามผลปฏิบัติงานตามระบบอย่างต่อเนื่อง					
4. ลูกจ้างคนใดที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานของบริษัทแก่บุคคลภายนอกควรได้รับการลงโทษทางวินัย					
5. บริษัทควรมีขั้นตอนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเข้าถึงพนักงานทุกระดับ					
6. เพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานในแต่ละขั้นตอนควรมีการจัดเก็บ บันทึกและทำคู่มือการปฏิบัติงาน					

ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

สวนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร.3692

ที่ ศธ 0524.04 / 5048

วันที่ 19 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ณรงค์ พิมสาร

ด้วย นางสาวทิวรัตน์ ศรีราตรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “เจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)” ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยมี รศ.ดร.วรรณารด แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวทิวรัตน์ ศรีราตรี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)
รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



บันทึกข้อความ

สวนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร.3692

ที่ ศธ 0524.04 / 5048 วันที่ / ๑ ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์

ด้วย นางสาวทิวรัตน์ ศรีราตรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “เจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวकिมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)” ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยมี รศ.ดร.วรรณรดแสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามตามที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวทิวรัตน์ ศรีราตรี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลั่นหอม)
รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ศธ 0524.04/ 5048

คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน รศ.สุชาติ เหล่าปรีดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวทิวรัตน์ ศรีราตรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “เจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวความคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)” ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยมี รศ.ดร.วรรณรดแสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอำนวยการ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวทิวรัตน์ ศรีราตรี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325



ที่ ศธ 0524.04/ 5048

คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณภิสรร อัครสกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวทิวรัตน์ ศรีราตรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “เจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)” ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยมี รศ.ดร.วรรณรดแสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิณุช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอำนวยการ อำนวยการแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามตามที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวทิวรัตน์ ศรีราตรี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325



ที่ ศธ 0524.04/ 5048

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณพงษ์พันธ์ เนตรมณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวทิวรัตน์ ศรีราตรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “เจตคติของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่งออกที่มีต่อแนวคิมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (SA 8000)” ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยมี รศ.ดร.วรรณารด แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวทิวรัตน์ ศรีราตรี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวทิวรัตน์ ศรีราศรี
วัน เดือน ปีเกิด	5 กันยายน 2525
ที่อยู่	281 หมู่ 8 ถนนเสลภูมิ-คำโพนสูง ตำบลวังญเมือง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 45120
ประวัติการศึกษา	อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีการศึกษา 2547