

ความรับผิดชอบต่อสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Confirmatory Factor Analysis Model
of Corporate Social Responsibility : Labor Practices

เพ็ญนี ภูมิธรานนท์ ¹

นพพร ศรีวรวิไล ²

วิภารัตน์ จนวนรมณี ³

Penny Phumitharanon ¹

Nopporn Srivoravilai ²

Wiparat Chanrommanee ³

1 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

2 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

3 มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

1 DBA candidate, Dhurakit Pundit University

2 Dhurakit Pundit University

3 Assumption University

บทคัดย่อ

ปัจจุบันความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจได้ถูกกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง และขอบเขตของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจได้ขยายขอบเขตกว้างขึ้น กว่าเดิมที่จำกัดอยู่เพียงเรื่องทางสังคมและปัญหาสิ่งแวดล้อมเท่านั้น โดยได้ขยาย ขอบเขตไปถึงเรื่องการพัฒนาคุณภาพมนุษย์โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานได้ถูกระบุไว้ในข้อตกลงของ UN Global Compact 2000 (United Nations Global Compact, 2009) ดังนั้นการปรับปรุงคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรจึงถือเป็นประเด็นที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจ การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แนวคิดและแนวทางการปฏิบัติกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจ ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานในประเทศไทยว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรในองค์การธุรกิจ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถาม จากมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (Standard of Corporate Social Responsibility: CSR-DIW) ของกรมโรงงาน กระทรวง อุตสาหกรรม และหลักการปฏิบัติของมาตรฐานสากล ISO26000 (ISO/DIS 26000, 2009) ขององค์การมาตรฐานสากล ISO เพื่อเป็นเครื่องมือในการวิจัย และกระจายเก็บข้อมูล จากพนักงานจากบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ อุตสาหกรรมต่อสังคม (Standard of Corporate Social Responsibility: CSR-DIW) โดยผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม LISREL พบว่าความสัมพันธ์ของการดำเนินกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานขององค์การ (Corporate Social Responsibility) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร (Quality of Work Life) มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานนั้น คือประเด็นการสานเสวนาทางสังคม และองค์ประกอบที่สำคัญรองลงมาคือการพัฒนา และฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ : ความรับผิดชอบต่อสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstract

Recently, Corporate Social Responsibility has become a major controversial issue than ever. Its scope is not only limited to social and environmental issues, but also expands to human resource management, especially quality of work life, which is also specified in UN Global Compact 2000 (United Nations Global Compact, 2009). Improvement on the quality of work life is, thus, regarded as a critical element of corporate social responsibility activities. This research aims to empirically study the relationship of corporate social responsibility activities in term of labour practices and quality of work life in Thailand. Questionnaire was developed based on Thai Corporate Social Responsibility Standard of Government Factory Department, Ministry of Industry Works (CSR-DIW) and ISO26000 guideline (ISO/DIS, 2009) and sent to all Thai corporations certified by Corporate Social Responsibility Standard of Government Factory Department, Ministry of Industry Works (CSR-DIW). Structural Equation Model (SEM) reveals that corporate social responsibility and composite of corporate social responsibility in labour practices have positive relationship with quality of work life in Thailand. Social dialogue possesses the highest ability to explain CSR, but is ranked lowest in practices. Human resource development is the second least important CSR practices.

Keyword : Confirmatory Factor Analysis, Corporate Social Responsibility, Quality of Work Life

บทนำ

โลกธุรกิจยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ เป็นโลกของการแข่งขันอย่างเสรีที่เปิดกว้างถึงกันอย่างทั่วถึง หรือที่เรียกว่า “การค้าเสรี” นั้น ทำให้ธุรกิจต่างๆ ต้องแข่งขันกันอย่างรุนแรง เพื่อความอยู่รอดและเพื่อสร้างความมั่งคั่งสูงสุดให้กับองค์กร ในขณะที่องค์การธุรกิจต่างๆ ล้วนแล้วแต่มุ่งกอบโกยผลประโยชน์ ผลกำไรสูงสุด จนลืมที่จะมองเห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ (Stakeholders) อันได้แก่ ลูกค้า บุคลากร คู่ค้า ชุมชน เป็นต้น ก่อให้เกิดการสั่นคลอนต่อความเชื่อมั่นของสาธารณชน (Browning, 2002) ทำให้วงการธุรกิจต้องหันกลับมามองและคิดกันใหม่ในเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคมอันเกิดจากการดำเนินธุรกิจที่มีต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ (Gibbs, 2002; Maignan and Ralston, 2002 ; จินตนา บุญบงการ, 2547) ทำให้เกิดการกล่าวถึงคำว่า “ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ” (Corporate Social Responsibility – CSR) มากขึ้นกว่าที่ผ่านมา ซึ่งอันที่จริงแล้วความสัมพันธ์ระหว่างองค์การธุรกิจกับสังคมในช่วงยี่สิบปีที่ผ่านมา ได้เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด โดยเปลี่ยนแปลงจากการทำกิจกรรมสังคมแบบการทำบุญ บริจาคเงินหรือสิ่งของแบบใจบุญสุนทาน พัฒนาไปเป็นความร่วมมือกันทำประโยชน์ให้สังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ (อนันตชัย ยूरประดม, 2550; Snider, Hill and Martine, 2003; Bala Ramasamy and Ting, 2004) นำไปสู่การค้นพบจุดเริ่มต้นของกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจแบบใหม่ โดยองค์การธุรกิจต่างๆ พยายามเปลี่ยนจากการมุ่งเน้นที่

เป้าหมายการทำกำไรเพียงอย่างเดียว มาเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงในด้านการรับผิดชอบต่อผลจากการกระทำของธุรกิจ หรือรับผิดชอบต่อผลจากการดำเนินธุรกิจกันมากขึ้น (Raynard and Forstater, 2002)

นอกจากนี้องค์การธุรกิจยังได้ให้ความสนใจการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) ในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์การมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact, 2000) ที่มีประเด็นเรื่องแรงงาน เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของข้อตกลง ความเป็นอยู่ของบุคลากรถือเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งในการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขององค์การ เพราะสามารถส่งผลในด้านบวกได้มากในสายตาของสังคม นอกจากนี้แล้วการยกระดับความเป็นอยู่และดูแลมาตรฐานการทำงานของบุคลากรยังสามารถช่วยลดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน ส่งผลให้องค์การลดต้นทุนอันเกิดจากความเสียหายได้ และก่อให้เกิดกำไรทางภาพลักษณ์องค์การในสายตาของสังคมได้ และยังสามารถส่งผลทางอ้อมให้กับครอบครัวและชุมชนของบุคลากรอีกด้วย (Mary Campbell, 1997)

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยต่างๆ ทำให้พบว่ายังไม่มีการศึกษาที่กำหนดถึงองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาวิจัยองค์ประกอบดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การธุรกิจโดยทั่วไป พร้อมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานได้ ด้วยว่าแรงงานหรือทรัพยากร

มนุษย์ขององค์กรนั้น ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสำหรับองค์กรอย่างยิ่ง และการที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จได้ จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ทรัพยากรดังกล่าวย่อมรวมถึงทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสามารถนำความสำเร็จมาสู่องค์กรได้ (กวีวงศ์พุดม, 2550)

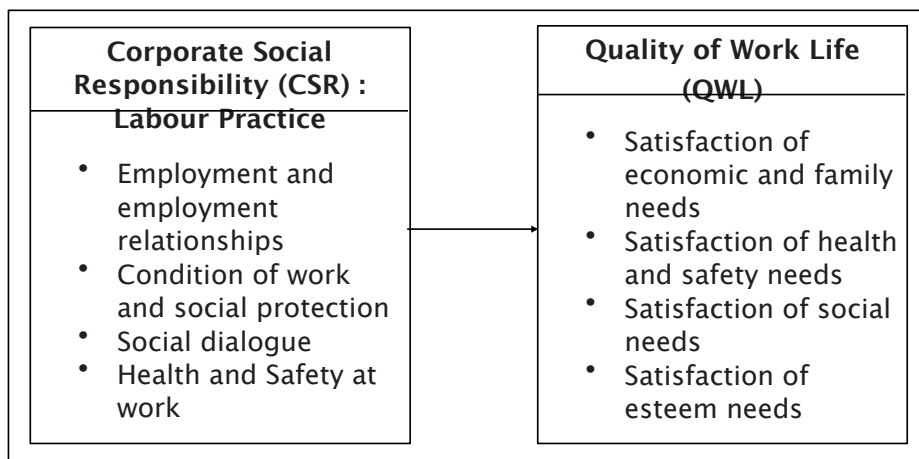
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาโมเดลในการวิจัยโดยพัฒนามาจากหลักการของมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (Standard of Corporate Social Responsibility: CSR-DIW) ของกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม และหลักการปฏิบัติของมาตรฐานสากล ISO26000 (ISO/DIS 26000, 2009) ขององค์การมาตรฐานสากล ISO ประกอบกับการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ในทางบวกของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ทั้งผลโดยตรงต่อองค์กร (อมราพร, 2550; Deborah E.Rupp และคณะ, 2006; Leif Jackson, 2008) และผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร โดยเฉพาะผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้เป็นบุคลากรขององค์กร ซึ่งงานวิจัยของ Lewin and et al, 1995 ได้แสดงให้เห็นว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญที่สุดขององค์กรธุรกิจของญี่ปุ่นก็คือ “พนักงาน” และในประเทศฟินแลนด์ CEO ส่วนใหญ่เห็นว่าความรับผิดชอบต่อพนักงานเป็นมิติที่สำคัญมากของการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้จากงานวิจัยของกัลยาณี คุณมี และบุษยา วีรกุล (2550) ได้แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรม คุณภาพชีวิต

ในการทำงาน และผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงานในองค์การไทยว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการสร้างเสริมจริยธรรมขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้อง และจากแนวคิดของ Carroll (1979:497-505) ที่นำเสนอแบบจำลอง “Three-dimensional Conceptual Model” ซึ่งเป็นการรวมเป้าหมายทางเศรษฐกิจและสังคมของบริษัทไว้ภายใต้กรอบของความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทที่มีต่อสังคม นั่นคือบริษัทควรใส่ใจกับสิ่งแวดล้อมและลูกจ้างเช่นเดียวกับการสร้างกำไร และแนวคิดในรูปของ “ปิรามิดของความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท” (Pyramid of Corporate Social Responsibility) ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในเชิงจริยธรรมเป็นองค์ประกอบหนึ่งของปิรามิด ซึ่งเป็นลักษณะของพฤติกรรมและบรรทัดฐานทางจริยธรรมที่สังคมคาดหวังจากธุรกิจ เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากเงื่อนไขหรือความต้องการทางกฎหมาย ทำให้เห็นได้ชัดว่าธุรกิจต้องกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมทางสังคม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ โดยต้องคำนึงถึงเรื่องของจริยธรรมในการกำหนดนโยบายในการกระทำ และในทุกๆ การตัดสินใจ (Carroll, 2001:40) จากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility – CSR) ว่าหมายถึง ความมุ่งมั่นหรือพันธะสัญญาที่ธุรกิจมีอยู่อย่างต่อเนื่องในการที่จะประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน (WBCSD, 2003) และกำหนดนิยามคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life – QWL) ว่าหมายถึง ความพึงพอใจของ

พนักงานที่มีความต้องการหลากหลาย ซึ่งได้รับการตอบสนองผ่านทรัพยากร กิจกรรม และผลลัพธ์ต่างๆ จากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์การ ดังนั้นการตอบสนองความต้องการที่เป็นผลมาจากประสบการณ์จากที่ทำงานนั้นมีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และในชีวิตด้านอื่น ซึ่งหากมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว ชีวิตส่วนตัว แล้วจะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม (Sirgy และคณะ, 2001) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ และทำให้ผู้วิจัยสามารถพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุระหว่าง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจ (CSR) ในประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การ และสามารถกำหนดองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจ (CSR) ไว้ 5 องค์ประกอบ คือ (1) การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Employment and employment relationships) (2) เงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม (Conditions of work and social protection) (3) การสานเสวนา

ทางสังคม (Social dialogue) (4) อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety at work) และ(5) การพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน (Human development and training in the workplace) และกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ 7 องค์ประกอบ คือ (1) การตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย (Satisfaction of economic and family needs) (2) การตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว (Satisfaction of health and safety needs) (3) การตอบสนองความต้องการด้านสังคม (Satisfaction of social needs) (4) การตอบสนองความต้องการด้านศักดิ์ศรี (Satisfaction of esteem needs) (5) การตอบสนองความต้องการด้านการบรรลุศักยภาพ (Satisfaction of actualization needs) (6) การตอบสนองความต้องการด้านความรู้ (Satisfaction of knowledge needs) และ(7) การตอบสนองความต้องการด้านสุนทรียศาสตร์ (Satisfaction of aesthetic needs) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุระหว่าง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจ (CSR) ในประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การ

ขอบเขตและขั้นตอนการศึกษา

สำหรับขอบเขตการศึกษาด้านเนื้อหา นั้น ผู้วิจัยเน้นศึกษาเนื้อหาของความรับผิดชอบ ต่อสังคมขององค์การในประเด็นการปฏิบัติงาน แรงงาน (Labour Practices) 5 ประเด็นได้แก่ (1) ประเด็นการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการ จ้างงาน (Employment and employment relationships: CSR_EM) (2) ประเด็นเงื่อนไขใน การทำงานและการคุ้มครองทางสังคม (Conditions of work and social protection: CSR_CW) (3) การสานเสวนาทางสังคม (Social dialogue: CSR_SD) (4) ประเด็นอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety at work: CSR_HS) (5) ประเด็นการ พัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติ งาน (Human development and training in the workplace: CSR_HD) ตามแนวทาง การปฏิบัติตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม ของกรม โรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม (CSR-DIW)

ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากนิยาม เชิงปฏิบัติการของตัวแปรต่างๆ โดยปรับให้ เหมาะสมกับหน่วยวัดระดับบุคคล และสอดคล้อง กับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้ และหลังจากได้นำคำถามที่พัฒนาขึ้น ไปทดสอบ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 ชุด เพื่อตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา แล้ว นำกลับมาปรับปรุงแก้ไขเป็นแบบสอบถาม ฉบับร่าง ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็น ผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ที่เกี่ยวกับความถูกต้อง ความครอบคลุม กับเนื้อหาเชิงทฤษฎี ความสอดคล้องของคำถาม กับนิยามเชิงปฏิบัติการรวมถึงความชัดเจนของ แบบสอบถาม ความถูกต้องและความเหมาะสม

ของการใช้ภาษา พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติม อื่นๆ ผลที่ได้นำมาทำการปรับปรุงแก้ไขคำถาม ตามคำแนะนำ แล้วจัดทำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปทดลองใช้ (Pre-test) กับกลุ่มบุคคลที่มี ลักษณะเดียวกันกับกลุ่มประชากร ซึ่งไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการ วิจัยครั้งนี้ จำนวน 50 ชุด เพื่อตรวจสอบคุณภาพ ในด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ วิจัยที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้วัดตัวแปรในการวิจัย ครั้งนี้ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งพบว่าเครื่องมือวิจัยดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่น เชิงองค์ประกอบอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับ ได้ คือ 0.98 เป็นระดับค่าความเชื่อมั่นที่จะพบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอย่างมีนัยสำคัญ (Nunnally, 1978 : 245 (อ้างถึงใน สุวิมล ติรกา นันท์, 2551: 181))

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร จากขอบเขตของเนื้อหาใน การศึกษาข้างต้น ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานจำนวน 39,249 คนจาก 28 บริษัทที่ ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อ ปีพ.ศ.2551 (กรมโรงงาน, กระทรวงอุตสาหกรรม 2551)

ตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงาน จากบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับ รับผิดชอบของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (Standard of Corporate Social Responsi- bility: CSR-DIW) ของกรมโรงงาน กระทรวง อุตสาหกรรม ปี พ.ศ. 2551 โดยการคัดเลือก แบบชั้นภูมิ แบ่งเป็น 2 ระดับตามตำแหน่งการ ทำงาน คือ ระดับบริหารและหัวหน้างาน และ ระดับปฏิบัติการ การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ด้วย

โมเดลการวิเคราะห์หีสเรล ซึ่งจำเป็นต้องใช้จำนวนตัวอย่างขนาดใหญ่ และเพื่อเป็นการให้ได้ข้อมูลมากเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อป้องกันการส่งกลับแบบสอบถามคืนน้อยกว่าที่กำหนดหรือไม่สมบูรณ์อาศัยการใช้สูตร Yamane . (Taro Yamane, 1970 อ้างใน อุทุมพร จามรมาน, 2531 : 30) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ ± 4 โดยเทียบขนาดประชากรที่ 50,000 คน จะได้ขนาดของตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรที่สามารถเชื่อถือได้จำนวน 1,368 คน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ จำนวน 1,400 ชุด กระจายออกไปทั้ง 28 องค์กรตามสัดส่วน

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองในองค์กรที่อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเองได้ส่วนหนึ่ง และจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์อีกส่วนหนึ่งสำหรับองค์กรที่ไม่สะดวกให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งสิ้น 28 องค์กร เพื่อให้พนักงานขององค์กรทั้ง 28 แห่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดทำและแจกของสมนาคุณให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นการเพิ่มอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม (Yin, 1989; Zikmund, 2003) โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่ทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและคัดเลือกแบบสอบถามที่ใช้ได้จำนวนทั้งสิ้น 892 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 63.71 ของตัวอย่างที่คาดหวัง

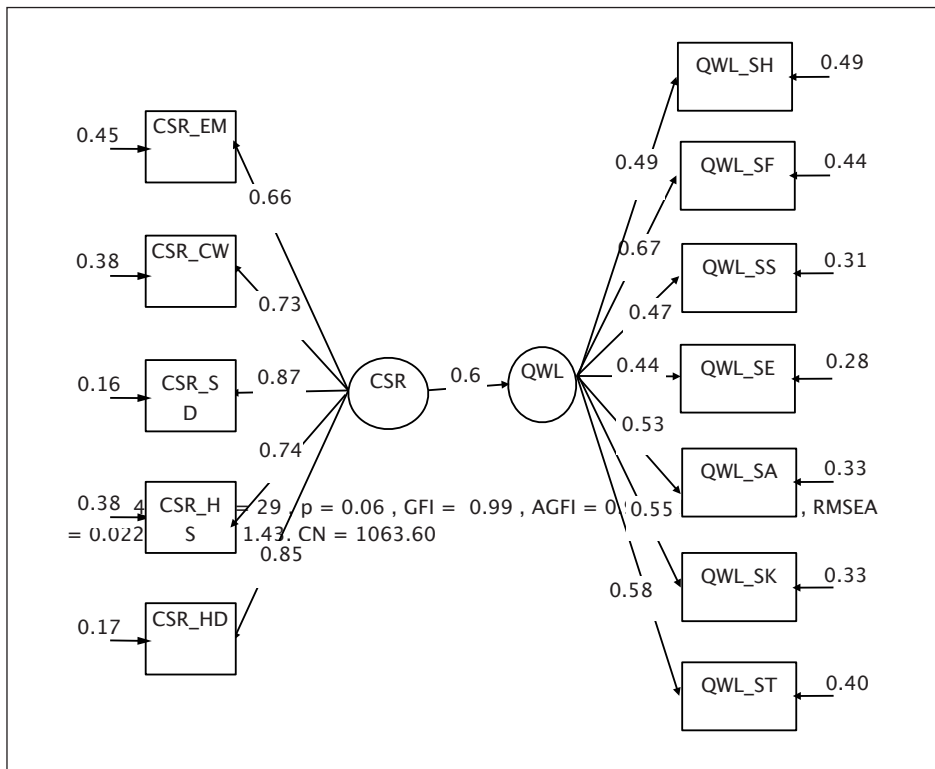
การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำโมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมาทำการตรวจสอบ พบว่าโมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน (CSR) เป็นตัวแปรแฝงภายนอกประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ตัว และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การธุรกิจต่างๆในประเทศไทยเป็นตัวแปรแฝงภายในประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 7 ตัว โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 41.45 ที่ค่าองศาอิสระเท่ากับ 29 ค่าความน่าจะเป็น (p) = 0.06 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน(GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.016 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสอง (RMSEA) เท่ากับ 0.022 และค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 1.43 จากข้อมูลข้างต้นพบว่า ค่า GFI และ AGFI มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่า RMR และ RMSEA มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ และค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลตามที่กำหนดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการประมาณค่าอิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดลการวิจัย ดังภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ได้รับอิทธิพลจากความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน (CSR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.63 จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดขององค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน (CSR) คือ การสานเสวนาทางสังคม การมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง

(CSR_SD) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดขององค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน (CSR) คือ การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (CSR_EM) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) คือ การตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว (QWL_SF) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) คือ การตอบสนองความต้องการด้านการบรรลุดัศยภาพ (QWL_SE) ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า (R^2) ซึ่งบอกค่า

ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกมีค่าตั้งแต่ 0.49 ถึง 0.83 และตัวแปรสังเกตได้ภายในมีค่าตั้งแต่ 0.32 ถึง 0.50

สรุปได้ว่า โมเดลที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นสามารถสรุปได้อีกว่า กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานมีผลกระทบและมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 1 คำนวณหาค่าประกอบของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(b)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Solution)	ความเที่ยง (R^2)
CSR	CSR_EM	0.66**	0.03	21.05	0.49
	CSR_CW	0.73**	0.03	23.59	0.58
	CSR_SD	0.87**	0.03	28.05	0.83
	CSR_HS	0.74**	0.03	24.3	0.59
	CSR_HD	0.85**	0.03	27.65	0.81
QWL	QWL_SH	0.49**	-	-	0.32
	QWL_SF	0.67**	0.04	15.62	0.5
	QWL_SS	0.47**	0.03	13.54	0.41
	QWL_SE	0.44**	0.03	13.43	0.41
	QWL_SA	0.53**	0.04	13.72	0.47
	QWL_SK	0.55**	0.04	13.93	0.48
	QWL_ST	0.58**	0.04	13.54	0.46

หมายเหตุ : ** $P < 0.01$

การอภิปรายผล

จากตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3 มีรายละเอียดดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการในส่วนการผลิต เป็นส่วนใหญ่ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีอายุในช่วงที่ต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งเป็นวัยเริ่มต้นการทำงาน บุคลากรสามารถรับรู้และมองเห็นว่าองค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการจ้างงานและการปฏิบัติเกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในการจ้างงานมากที่สุด ซึ่งการจ้างงานและเงื่อนไขการจ้างงานนี้้องการต่างๆ จะต้องเคารพและปฏิบัติอยู่บนพื้นฐานของข้อบังคับทาง

กฎหมายอันเป็นสิ่งองค์การต่างๆ ยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ องค์ประกอบถัดมาที่บุคลากรรับรู้ว่าองค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงคือ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานด้านการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงานตามลำดับ ส่วนผลแสดงความรับรู้ของบุคลากรในด้านการสานเสวนาทางสังคมอยู่ในลำดับสุดท้าย และองค์ประกอบด้านการพัฒนาและฝึกอบรมในพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในลำดับรองสุดท้าย สำหรับการพิจารณาในภาพรวมจะพบว่าองค์การธุรกิจในประเทศไทยที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีการปฏิบัติกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานในระดับสูงมาก โดยความรับผิดชอบต่อ

ต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การธุรกิจและมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์การทั้ง 7 ด้าน คือ การตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย การตอบสนองความต้องการ

ด้านเศรษฐกิจและครอบครัว การตอบสนองความต้องการด้านสังคม การตอบสนองความต้องการด้านศักดิ์ศรี การตอบสนองความต้องการด้านการบรรลุศักยภาพ การตอบสนองความต้องการด้านความรู้ และการตอบสนองความต้องการด้านสุนทรียศาสตร์

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	633	71.0
	หญิง	259	29.0
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	393	44.1
	30 – 39 ปี	302	33.9
	40 – 49 ปี	161	18.0
	50 – 59 ปี	36	4.0
ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	ผู้บริหาร /หัวหน้างาน	285	32.0
	ระดับปฏิบัติการ	607	68.0
ประเภทงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	บริหาร-จัดการ	98	11.0
	ให้บริการ	114	12.8
	ผลิต	431	48.3
	ซ่อมบำรุง	51	5.7
	บัญชี-การเงิน	35	3.9
	จัดซื้อ	14	1.6
	ทรัพยากรมนุษย์	55	6.2
	การตลาด-ขาย	5	0.6
ระดับการศึกษา	ธุรกิจ-สนับสนุน	88	9.9
	มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	217	24.3
	ปวช. /ปวส. / อนุปริญญา	309	34.6
	ปริญญาตรี	317	35.5
	ปริญญาโท	46	5.2
	ปริญญาเอก	3	0.3

ตารางที่ 3 ค่าสถิติบรรยายตัวแปรองค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคม (N=892)

องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคม	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	S.D.
1. การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน	CSR_EM	5.36	มาก	0.94
2. เงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม	CSR_CW	5.76	มาก	0.96
3. การสานเสวนาทางสังคม	CSR_SD	4.23	ปานกลาง	0.95
4. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	CSR_HS	5.55	มาก	0.97
5. การพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน	CSR_HD	4.40	ปานกลาง	0.95

จากผลดังกล่าวแสดงถึงองค์ประกอบของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงาน 5 องค์ประกอบ คือ การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เงื่อนไขในการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม การสานเสวนาทางสังคม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และการพัฒนามนุษย์และการอบรมในพื้นที่การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติของมาตรฐานสากล ISO26000 (ISO/DIS 26000, 2009) และมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (Standard of Corporate Social Responsibility: CSR-DIW) ของกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยาณี คุณมีและคณะ (2550) ที่กล่าวว่าจริยธรรมขององค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันโดยตรง และจริยธรรมขององค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีผลกระทบในทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ผล

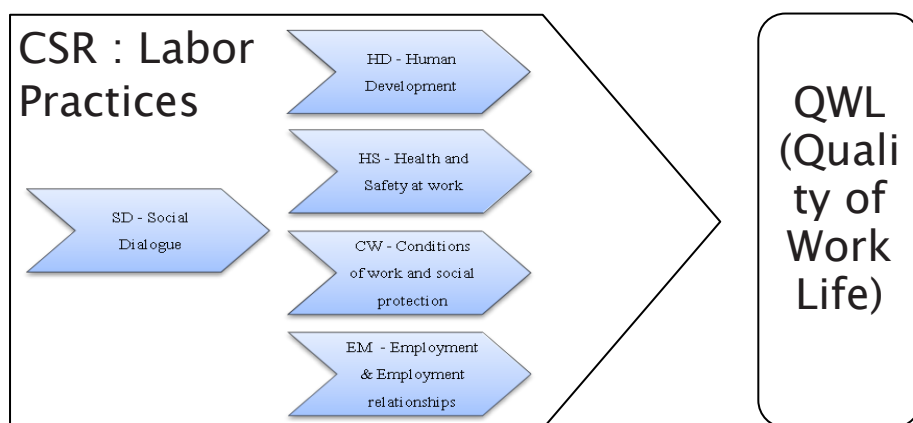
การวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าในแต่ละองค์ประกอบของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การประกอบด้านการสานเสวนาสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนาศาสตร์ (2549:56) ที่กล่าวถึงการที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ ความริเริ่มในการปฏิบัติงานเป็นส่วนที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับการแนวคิดของ Walton (1974) Huse และ Cumming (1985) และ Gillian และ Ron (2001) ที่กล่าวไว้เช่นกันว่า สิทธิในการพูดและแสดงออกได้อย่างเสรี โดยไม่ต้องเกรงกลัวว่าจะถูกกลั่นแกล้งจากฝ่ายบริหารขององค์การ ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์การประกอบด้านการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับพนักงานตลอดจนการแสดงเคารพต่อเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวของพนักงานสอดคล้อง

กับงานวิจัยของทัศน แสงศักดิ์ (2549:56) และ Drafke และ Kossen (2002, อ้างใน ทัศน แสงศักดิ์, 2549) ที่พบว่า ความสมดุลในชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมที่เหมาะสมจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และสอดคล้องกับการแนวคิดของ Walton (1974) Huse และ Cumming (1985) และ Gillian และ Ron (2001) ที่กล่าวไว้เช่นกันว่า การสร้างโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานหรือบุคลากรขององค์การ รวมทั้งความสมดุลในชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว การมีหลักเกณฑ์ในการทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา การจัดเวลาพักผ่อนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์ประกอบด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศน แสงศักดิ์ (2549:55) และ ขวัญจิรา ทองนา (2547, อ้างใน ทัศน แสงศักดิ์, 2549) ที่พบว่า บรรยากาศ และสถานที่ทำงานที่สะอาด มีความปลอดภัย เป็นระเบียบเหมาะสมแก่การทำงาน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และสอดคล้องกับการแนวคิดของ Walton (1974) Huse และ Cumming (1985) และ Gillian และ Ron (2001) ที่กล่าวไว้เช่นกันว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานองค์ประกอบด้านเงื่อนไขในการทำงานตามกฎหมาย ความคุ้มครองทางสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศน แสงศักดิ์ (2549:55) และ ประภาพร นิกรเพสย์ (2546, อ้างใน ทัศน แสงศักดิ์, 2549) ที่พบว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สวัสดิการที่ดี เหมาะสมตามสมควร จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และสอดคล้องกับการแนวคิดของ

Walton (1974) Huse และ Cumming (1985) ที่กล่าวไว้เช่นกันว่า การให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน สุดท้ายคือองค์ประกอบด้านการจ้างงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศน แสงศักดิ์ (2549:56) และ วรนาถ แสงมณี (2547, อ้างใน ทัศน แสงศักดิ์, 2549) ที่พบว่า ข้อบังคับและระเบียบปฏิบัติต่างๆ ในการจ้างงานที่ถูกต้องและสอดคล้องกับกฎหมาย จะสร้างความรู้สึกที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

ผลลัพธ์จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ประเด็นที่ถือว่าเป็นประเด็นที่สำคัญที่สุดในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานคือการสานเสวนาทางสังคมและการให้โอกาสบุคลากรในองค์การในการมีส่วนร่วม ซึ่งประเด็นนี้เป็นประเด็นที่จะทำให้องค์การสามารถประสบความสำเร็จในประเด็นด้านอื่นๆ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การจัดการด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย การจ้างงานที่เป็นธรรม และเงื่อนไขในการจ้างงาน เป็นต้น ดังภาพที่ 3 โมเดลผลลัพธ์การประมวลผลการวิจัย CSR: Labour Practices ดังนั้นองค์การธุรกิจทั้งที่ดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานอยู่แล้ว และมีแผนการที่จะดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม จำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบายและให้ความสำคัญในการสานเสวนาร่วมกับบุคลากร เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายและการปฏิบัติกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงการสานเสวนาทาง

สังคมกับบุคลากรให้มากขึ้น เพราะจะเป็นการนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น สามารถรักษาและสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรขององค์กร



ภาพที่ 3 โมเดลผลลัพธ์การประมวลผลการวิจัย CSR: Labour Practices
 (Resulted model developed particularly for this study)

สรุปผลการวิจัย

จากโมเดลการวิจัย แสดงให้เห็นว่าการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานขององค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กัน และเป็นความสัมพันธ์ในทางทิศเดียวกัน นั่นคือหากองค์กรธุรกิจมีการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานที่สูงหรือมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นย่อมสูงหรือมากเช่นกัน แสดงว่าองค์กรธุรกิจในประเทศไทยจำเป็นต้องคงไว้ซึ่งกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และควรพัฒนาปรับปรุงนโยบายเกี่ยวกับกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันจะนำมาซึ่งพัฒนาการจัดการด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานของบุคลากรดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นนับว่าเป็นกลยุทธ์การจัดการภายในองค์กรที่จำเป็นอย่างยิ่ง ที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร จูงใจให้บุคลากรที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพ ยินดีที่จะทำงานให้กับองค์กร สามารถสร้างความผูกพันของบุคลากรโดยการสร้างความรู้สึกว่าบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจที่สำคัญและมีค่าขององค์กร เป็นการช่วยเพิ่มการเชื่อมต่อทางสังคมของบุคลากรกับองค์กร (Bhattacharya และคณะ, 2008)

ผลจากการวิจัยพบว่าองค์กรธุรกิจในประเทศไทยมีการปฏิบัติกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมในประเด็นด้านแรงงานในระดับสูงมาก

แสดงให้เห็นว่าองค์การธุรกิจในประเทศไทยที่ทำการวิจัยในครั้งนี้นี้มีความเข้าใจในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างรับผิดชอบ ไม่เพียงเฉพาะทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเท่านั้น หากปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม ให้ความสำคัญเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรหรือบุคลากรขององค์การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มีนโยบายที่ส่งเสริมในเรื่องของความปลอดภัย สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Christine Arena (2006) ที่สรุปว่าเป้าหมายสูงสุดของความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) คือการทำให้โลกน่าอยู่ขึ้นกว่าเดิม เป็นการคืนกำไรกลับคืนสู่สังคม ตลอดจนทำให้บุคลากรได้มีโอกาสในการสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และยังสอดคล้องกับโมเดลการวิจัยที่พบว่า การดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานขององค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน เป็นการยกระดับความเป็นอยู่และคุณภาพมาตรฐานการทำงานของบุคลากร ส่งผลให้องค์การสามารถลดต้นทุนอันเกิดจากความเสียหายได้ ก่อให้เกิดกำไรทางภาพพจน์องค์การในสายตาของสังคม สามารถส่งผลทางอ้อมให้กับครอบครัว และชุมชนของบุคลากรอีกด้วย (Mary Campbell, 1997) และยังสามารถรักษาสัมพันธ์ภาพทางบวกกับบุคลากรขององค์การสร้างความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์การ (Hae Ryong Kim และคณะ, 2010) นอกจากนี้กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมยังเป็นกลยุทธ์

ในการจูงใจให้บุคคลที่มีคุณภาพและมีความสามารถต้องการเข้าร่วมมือในการทำงานกับองค์การ (Deborah E. Rupp และคณะ, 2006) และยังช่วยให้องค์การสามารถรักษามูลค่าที่สามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงาน คงอยู่กับองค์การ (Bhattacharya และคณะ, 2008) อันแสดงให้เห็นว่าองค์การนั้นมีการปฏิบัติกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานที่ประสบความสำเร็จได้

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการศึกษาองค์ประกอบของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมในประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานขององค์การธุรกิจและศึกษาความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบต่อสังคมในประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การขนาดกลางและขนาดเล็กเพิ่มเติม เนื่องจากว่าขนาดขององค์การที่แตกต่างกัน อาจมีความพร้อมของทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกันได้ ซึ่งผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจในอนาคตต่าง ๆ

นอกจากนี้ควรจะศึกษาการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมในประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานขององค์การธุรกิจใ้ภาคธุรกิจอื่น เช่น ภาคบริการ ภาคธนาคาร และสถาบันการเงิน ภาคการค้าปลีกและการค้าส่ง เป็นต้น เพื่อตรวจสอบและเปรียบเทียบกับภาคอุตสาหกรรม และเป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การธุรกิจ

บรรณานุกรม

หนังสือ

- กระทรวงอุตสาหกรรม. 2552. **มาตรฐานความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม.**
- จินตนา บุญบงการ. 2547. **จริยธรรมทางธุรกิจ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ตีรกานันท์. 2551. **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร(ทองอุไทย) จามรมาน. **การเลือกใช้เทคนิคทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด พันนี้พับบลิชซิง. 2531.

วารสาร

- กัลยาณี คุณมี และบุษยา วีรกุล (2550). “จริยธรรม คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงาน: การสำรวจจากผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์และผู้จัดการด้านการตลาดขององค์การไทย”. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์.** ปีที่ 47 ฉบับที่ 4/2550
- กวี วงศ์พุมิ พันตรี. 2550. “คุณภาพชีวิตของคนไทยในภาวะเศรษฐกิจพอเพียง”. **สยามรัฐ.** 22 ธันวาคม 2550
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2549, มิถุนายน-ตุลาคม). “คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี”. **วารสารศึกษาศาสตร์.** ปีที่ 18 ฉบับที่ 1. หน้า 45-60
- อนันตชัย ยู่ประณม. 2550. “**The Myth of CSR (จบ): ความสัมพันธ์ของการพัฒนาอย่างยั่งยืนและ CSR.** ประชาชาติธุรกิจ. 9 กรกฎาคม 2550. ปีที่ 31 ฉบับที่ 3912 (3112). 42
- อมราพร ปะบุตร, ปภฤกษ์ อุตสาหะวานิชกิจ และจิระทัศน์ ชิดทรงสวัสดิ์. (2550). “ความสัมพันธ์ระหว่างความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อสังคมและภาพลักษณ์องค์กรของธุรกิจที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน”. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** ปีที่ 26 ฉบับที่ 2 เม.ย.-มิ.ย. 2550 หน้า 99-109
- Bala Ramasamy and Hung Woan Ting. 2004. “A Comparative Analysis of Corporate Social Responsibility Awareness”. **The Journal of Corporate Citizenship.** Spring 13. 109-123

- Bhattacharya C.B., Sankar Sen and Daniel Korschun. (2008). **"Using Corporate Social Responsibility to Win the War for Talent"**. MIT Sloan Management Review, Vol. 49, No. 2. p. 37-44.
- Browning, E.S. 2002. "Investor Confidence Remains Fickle-Dow Barly Above Post – Sept. 11 Low as S&P, NASDAQ Still Languish, Terrorism is Discounted as Factor". **The Wall Street Journal**. Sept 9
- Carroll Archie B. (1979). **"A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance"**. Academy of Management Review, Vol. 4 No.4. pp. 497-505.
- Carroll Archie B. (2001). **"The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholder"**. Business Horizons. Vol. 39. Jul-Aug 1991.
- Deborah E. Rupp, Jyoti Ganapathi, Ruth V. Aguilera and Cynthia A. Williams. (2006). **"Employee Reactions to Corporate Social Responsibility: An Organizational Justice Framework"**. Journal of Organizational Behavior. Vol. 27 .p. 537-543.
- Gibbs, N. 2002. "Summer of Mistrust". **Time**. 160 (4). 16-20.
- Gillian, Considine and Ron, Callus. (2001). **"The Quality of Work Life of Australian Employee - The Development of an Index."** University of Sydney.
- Huse E.F. and Cumming T.G. (1985). **"Organization Development and Change"**, Minnesota: West Publishing, pp. 198-199
- Lewin, A.Y., Sakano, T., Stephens, C.U., and Victor, B. 1995. "Corporate Citizenship in Japan: Survey Results from Japanese Firms". **Journal of Business Ethics** 14(2). 83-101
- Maignan I., Ralston, D. 2002. "Corporate Social Responsibility in European and LJS: Insights from Business' Self Presentaton". **Journal of International Business studies**. Vol.33 (3). 497-514.
- Mary Campbell. 1997. **"The Family as Stakeholders"**. Business Strategy Review. Vol. 8 (2). 29-37.
- Snider J., Hill R.P. and Martine D. 2003. "Corporate Social Responsibility in the 21st Century: A View from the World's most Successful Firms". **Journal of Business Ethics**. Vol.24 (2). (December).175-187.
- Walton R.E. (1974). **"Critiria for Quality of Work Life"**. The Quality of Work Life. New York : Free Press.

Yin, R. 1989. "Case Study Research: Design and Methods". **California: Sage Publications.**

Zikmund, W. 2003. Essentials of Marketing Research. **USA: Thompson South-Western.**

ข้อมูลออนไลน์

Hae-Ryong Kim, Moonkyu Lee, Hyoung-Tark Lee and Na-Min Kim. (2010). **"Corporate Social Responsibility and Employee - Company Identification"**. Journal of Business Ethics, Springer 2010. Published online: 13 February 2010.

Leif Jackson. (2008). **"Corporate Social Responsibility (CSR) What it is, Why you Should Care, and What you Need to Do"**. Chicago Business. <http://www.chibus.com>. Retrieved on May 25, 2008

Raynard P., Forstater M. "Corporate Social Responsibility: Implications for Small and Medium Enterprises in Developing Countries". Available from <http://www.unido.org/userfiles/BethkeK/csr.pdf> (Access date: 2 March 2008).

<http://www.iso.org/>. (Access date: 2 April 2009).

<http://www.unglobalcompact.org/> (Access date: 2 April 2009).