



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

The Cooperation between Public and Private Sectors for Social Responsibility in Healthy Organization of Thai SMEs

ความรับผิดชอบต่อสังคม(CSR)ตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะของ SMEs ไทย
ในมิติความร่วมมือภาครัฐร่วมเอกชน

ญาณัญญา ศิริภักธธาดา

ABSTRACT

The research objectives were to 1) study the current conditions of the CSR, particular in health, among Thai Food Processing SMEs, 2) the effects of the CSR on health of the workforce in Thai Food Processing SMEs. This research employed mixed method research using both quantitative and qualitative methodology to achieve the set objectives. The quantitative method was used for the study involving the use of questionnaires to collect data from the Thai Food Processing SMEs entrepreneurs'. They were stratified by Multi-Stage Random Sampling. Data analysis included descriptive statistics. In terms of qualitative method, there were in-depth interviews. They were selected by Purposive Sampling. The study reported that the establishment of the well-structured state agents was in need of the entrepreneurs' Thai Food Processing SMEs (e.g., for fair legal treatment among the workforce), 2) the enactment of reasonably flexible and practical regulations supporting CSR in entrepreneurs.

Keywords: Small and Medium Enterprise (SME), Social Responsibility, Healthy Organization.

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการ CSR ภายในองค์กรของผู้ประกอบการ SMEs อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหาร 2) เพื่อศึกษาผลกระทบของการจัดการ CSR ภายในองค์กรสำหรับสถานประกอบการ SMEs อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหารแบบภาครัฐร่วมเอกชน เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรในการศึกษาคือ หน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหาร การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม สุ่มตัวอย่าง ผู้ประกอบการแบบหลายขั้นตอน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าภาครัฐควรจัดตั้งองค์กรอิสระที่มีโครงสร้างอย่างชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม มีกฎหมายเพื่อควบคุมและคุ้มครองที่ยืดหยุ่นต่อบริบทความพร้อมการพัฒนาและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้

คำสำคัญ : วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, ความรับผิดชอบต่อสังคม, องค์กรสุขภาวะ

ดร.ญาณัญญา ศิริภักธธาดา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์,
โทรศัพท์ 0-2160-1518, 081-6802222 e-mail :yananda.si@ssru.ac.th



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

บทนำ

ประเทศไทยเผชิญกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจนั้น ได้สะท้อนผลการพัฒนาประเทศที่ไม่สมดุลและยั่งยืน เนื่องจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ตลาดหลักทรัพย์รายงานว่ามีหลายองค์กรธุรกิจและหลายบริษัทในประเทศไทยมีความตื่นตัวในเรื่องของการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และนำไปเชื่อมโยงกับกระแสการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ดังจะเห็นได้จากโครงการ ที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ดำเนินการร่วมกับชุมชนและเน้นเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก สะท้อนถึงธรรมาภิบาลของภาคธุรกิจเอกชนที่มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากขึ้น ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ SMEs นับว่ามีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยมากสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ประเทศถึง 3.4 ล้านล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 37.2 ของ GDP ของประเทศ และมีมูลค่าด้านการส่งออกทั้งสิ้นประมาณ 1.59 ล้านล้านบาท SMEs ส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดเรื่องศักยภาพแรงงานและทรัพยากรมนุษย์ (พันธ์ศักดิ์ เวชอนุรักษ์, 2554) ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่กำลังทวีความรุนแรงมากขึ้น การย้ายไปทำอาชีพอิสระ รวมถึงมีการหมุนเวียนของแรงงาน (turnover rate) ในระดับสูงจากการที่แรงงานมีฝีมือเคลื่อนย้ายไปสู่อุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่

แม้ประเทศไทยจะประกาศปรับฐานค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นเป็นวันละ 300 บาท ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ม.ค.2556 นี้ก็ตาม แต่ในเชิงการตลาดไม่ได้หมายความว่าแรงงานไทยจะมีคุณภาพมาตรฐานมากขึ้นตามค่าแรงที่เพิ่มขึ้น บทบาทของความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจ (Corporate Social Responsibility: CSR) ได้มีความสำคัญยิ่งในการเป็นกลไก และเครื่องมือในการสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร และเสริมสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนเป็นการลดช่องว่างระหว่างผู้ผลิตกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน

ในปัจจุบันประเทศไทยได้เริ่มให้ความสำคัญในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้นจากเดิมที่เป็นเพียงกระแสในการประกอบธุรกิจเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ภาพรวมจึงควรสร้างสะพานเชื่อมองค์ความรู้ความเข้าใจและกรอบปฏิบัติสำหรับพัฒนาธุรกิจที่ยั่งยืนข้างสังคมควบคู่กันไปโดยส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง (สุโข สิงห์ศราม, 2553) ความรับผิดชอบต่อองค์กรที่สำคัญข้อแรกคือการมีความรับผิดชอบต่อพนักงาน ซึ่งถือว่าเป็นการทำ CSR ในตัวองค์กรเอง โดยองค์กรต้องเริ่มต้นจากการดูแลพนักงานก่อนเป็นอันดับแรกก่อนที่จะเข้าไปดูแลรับผิดชอบต่อใคร การทำ CSR ภายในองค์กร

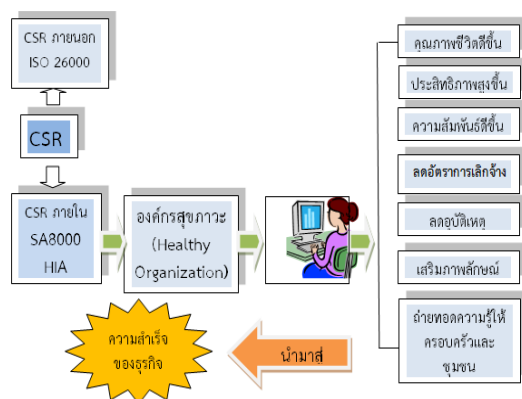
สำหรับประเทศไทย ยังมีผู้ประกอบการจำนวนมากยังขาดความพร้อม ขาดความร่วมมือที่จริงจัง และขาดความเข้าใจ ในการดำเนินงาน ผู้บริหารองค์กรต้องก้าวให้พ้นจากกรอบกระบวนทัศน์เดิมที่สนใจเพียงกำไรและการมองเห็นความสำคัญของการทำ CSR ภายนอกองค์กรแต่เพียงอย่างเดียว แต่ควรนำองค์กรสู่กระบวนทัศน์ใหม่ที่เน้นความอยู่รอดทางธุรกิจควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าให้กับสังคม และคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน (สถาบันไทยพัฒน์, 2555).

การทำ CSR ภายในองค์กร ถือได้ว่าเป็นการทำ CSR อย่างแท้จริง และยั่งยืนกว่าการทำ CSR ภายนอกองค์กรที่มีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อหวังผลทางการตลาดเท่านั้น CSR คือ การทำงานที่คำนึงถึงคนรอบข้าง ที่จะทำให้แรงงานมีชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความสุข มีสุขภาพพลานามัยที่ดี, กระบวนการผลิตได้รับการพัฒนาให้เหมาะสม เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีและได้รับประโยชน์สูงสุด ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้มีความเติบโต และมั่นคง ดังนั้น CSR ในที่นี้จึงเป็นเรื่องที่ไม่ใช่แค่ “การทำดีเพื่อให้ดูดี” แต่เป็นการทำสิ่งที่ดีให้ดีกว่าและดียิ่งขึ้นไป



ผลการสำรวจการทำงานของประชากรในประเทศไทย ประจำเดือนสิงหาคม 2554 พบว่า มีจำนวนผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป 54.07 ล้านคนคิดเป็นร้อยละ 73.5 ของประชากร โดยเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือพร้อมจะทำงานกว่า 39.44 ล้านคน และ 23.41 ล้านคน อยู่ในภาคอุตสาหกรรมและบริการ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554) จากการสำรวจคุณภาพชีวิตแรงงานไทยโดยสำนักวิจัยเอแบคโพล ร่วมกับสำนักงานสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เมื่อต้นปี 2549 พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานไทยยังอยู่ในสถานะที่น่าเป็นห่วง โดยเฉพาะสภาพการดำเนินชีวิตและการทำงาน

โดยสรุปแล้ว ในแต่ละภูมิภาคและแต่ละประเทศต่างได้มีการนำแนวทางของสุขภาวะในที่ทำงานไปใช้ อาจมีวิธีการที่แตกต่างกัน แต่สิ่งที่สำคัญคือ ผลลัพธ์ที่ได้จะทำให้คนในองค์กรมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านกาย ใจสังคม และจิตปัญญา ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงาน องค์กร ชุมชน และประเทศชาติ ดังภาพ



ภาพที่ 1 ความเชื่อมโยงของความสำเร็จจากการทำ CSR ภายในองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดของต่างประเทศและประเทศไทย องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้านประกอบด้วย 1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม 3. แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน และ 4. ชุมชนบริษัท ภาคเอกชนต้องมีความรับผิดชอบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและต้องส่งเสริมสุขภาพและสุขภาวะที่ดีให้แก่พนักงานครอบครัว และชุมชน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในระดับโลก (global environmental change) ด้วย นอกจากนี้ ผู้บริโภค ประชาชน และรัฐบาลควรมีส่วนร่วมในการสนับสนุนธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรัฐบาลอาจให้แรงจูงใจ หรือออกกฎหมายที่เป็นการสนับสนุนหน่วยงานดังกล่าว (United Nation Conference Center, 2005) จะเห็นได้ว่าการสร้างสุขในองค์กรมีความสำคัญจึงเกิดแนวคิดและการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คนมีความสามารถในการดำเนินงานเต็มตามศักยภาพ ส่งผลให้องค์กรได้ผลผลิตตามเป้าประสงค์ ดังคำกล่าวที่ว่า“คนสำราญ งานสำเร็จ” ทั้งนี้ทั้งนั้น เพื่อให้คนเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญสำหรับองค์กรในอนาคตดวงเนตร ธรรมกุล และคณะ. (2554)

ประโยชน์ของการทำ CSR ที่แท้นั้นจะทำให้ องค์กรอยู่รอดและเติบโตได้อย่างมั่นคง ในส่วนของภาคธุรกิจเอกชน ที่มีการแข่งขัน การปฏิบัติต่อลูกค้า การบริการลูกค้า เป็นการสร้างและรักษาฐานลูกค้าเอาไว้ ให้ลูกค้ามาใช้บริการและซื้อสินค้าของกิจการ สร้างข้อได้เปรียบและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างความน่าเชื่อถือภาพลักษณ์ให้แก่องค์กร ช่วยให้องค์กรรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ได้ช่วยรักษาลูกค้า (ที่มา : Sharing Experiences on CG and CSR Practices among SMEs in Asia: Sharing

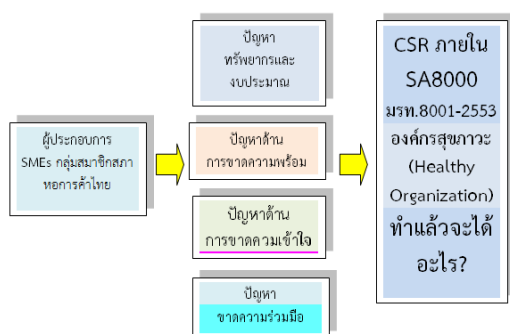


วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

Experiences on CG and CSR Practices among SMEs in Asia-Pacific Region กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, หน้า 12)

แต่ปัญหาอยู่ตรงที่การสร้างตระหนักรู้ ความสำคัญ ความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การให้ความร่วมมือที่ดีของผู้ประกอบการ จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยจึงขอสรุปประเด็นที่มาและความสำคัญของการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2 สภาพปัญหาการให้ความร่วมมือในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

สำหรับประเทศไทยนั้นนับว่าการขับเคลื่อนความปลอดภัยในการทำงานตาม มาตรฐานแรงงานไทย หรือ มรท. 8001 ปัจจุบันได้ถูกบรรจุเป็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานแล้วก็จริง แต่หากประเด็นสำคัญของการให้ความรู้ ความตระหนัก ความเข้าใจจนถึงการให้ความร่วมมือ ร่วมใจจากผู้ประกอบการและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องนั้นคือ ภัยแล้งสำคัญ ทั้งยุทธศาสตร์ วิถีคิด และการดำเนินการสังคมชุมชนที่ใกล้กับองค์กรมากที่สุดนั้นคือ “พนักงาน” ผู้ซึ่งเป็นแรงในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นหัวใจในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน หากองค์กรซึ่งเป็นชุมชนย่อยๆ ของสังคมนี้อยู่ไม่แข็งแรง คงเป็นการยากที่จะนำพา สังคม ชุมชน และประเทศให้มั่นคงได้ (นิภา วิริยะพิพัฒน์. 2552. หน้า 195).

การวิจัยในครั้งนี้จึงเป็นการเรียนรู้ผสมผสานระหว่างความรู้เชิงทฤษฎี ข้อมูล ประสบการณ์ ภูมิความรู้ของนักวิจัยร่วม ความชำนาญ ระเบียบวิธีการวิจัย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการร่วมภาครัฐและเอกชนสำหรับธุรกิจที่มีการดำเนินการอย่างรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ของการจัดการ CSR ภายในองค์กรของสถานประกอบการ SMEs อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหาร
2. เพื่อศึกษา ผลกระทบของการจัดการ CSR ภายในองค์กรสำหรับสถานประกอบการ SMEs อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหารแบบภาครัฐร่วมเอกชน

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. Burton, J. (2010). ให้คำอธิบาย "Healthy Workplace" ว่าเป็นองค์กรที่ให้การป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความ เป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน"
2. Lowe. (2004) นิยามว่า "Healthy Workplace เป็นองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของพนักงานและมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น"
3. Dive (2004) ระบุว่า "Healthy Organization" คือ องค์กรที่สามารถบรรลุถึงพันธกิจที่ตั้งไว้พร้อมกับมีความสามารถในการเติบโตและพัฒนาบุคลากรในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน"
4. แนวทางการพัฒนาที่ทางาน น่ายู่ ตามที่ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์. (2555). กล่าวว่า องค์กรที่ จัดระบบการ ป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ และความ ผาสุกของบุคลากรได้นั้น



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ต้องอาศัยการ พัฒนา 4 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคมในการทำงาน 3) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน และ 4) การเชื่อมโยงกับชุมชน

5. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลรู้สึกมีความสุขในการทำงานอย่างแท้จริงตามที่อุทัยทิพย์เจียวิวรรณกุลและคณะ. (2555) กล่าวว่า บุคคลรู้สึกมีความสุขในการทำงานจะประกอบด้วย 1) การมีสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร บรรยากาศในการทำงานไม่อึดอัดคับข้องใจ ไม่รู้สึกว่า ถูกจับผิดหรือถูกคุกคาม มีความเป็นมิตร เอื้ออาทรที่ได้รับจากทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน 2) ความสำเร็จ ในงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นสุขที่ได้ทำ ทั้งนี้ควรเป็นงานที่มีความท้าทายอย่างสมเหตุสมผล มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของผลงาน และ 3) การได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากองค์กรที่ ปฏิบัติงาน และองค์กรภายนอก ตลอดจนสาธารณชนต่างๆทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจ ภาคภูมิใจในตัวเองเมื่อได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลให้รู้สึกสุขใจในการทำงาน และเป็นการสร้างแรงจูงใจได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยผลงานซึ่งยังยืนกว่าการจูงใจด้วยทรัพย์สินเงินทอง

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือตัวแทนภาครัฐ 2 หน่วยงานคือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สภาหอการค้าไทย และภาคเอกชนคือ ผู้ประกอบการ SMEs ที่เป็นเครือข่ายของหอการค้า ในเขตภาคกลางจำนวน 5 จังหวัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม เนื่องจากเป็นจังหวัดในภาคกลางที่อยู่ใกล้ความเจริญ

ของสังคมเมืองมีสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก และมีผลประกอบการที่ดี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือภาครัฐบาล และภาคเอกชน SMEs ภาคการผลิต (อาหารและการแปรรูปอาหาร) และเป็นสมาชิกสภาหอการค้าไทย โดยกลุ่มที่ 1 ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) จำนวน 15 คน โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มที่ 2 เป็นภาคเอกชน ในพื้นที่เป้าหมาย 5 จังหวัดคือ กรุงเทพมหานคร ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ผู้ประกอบการ จำนวน 30 คนโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จาก SMEs อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหาร และเป็นสมาชิกสภาหอการค้าไทย และใช้แบบสอบถามกับสถานประกอบการ จังหวัดละ 100 กิจการ รวมเป็น 500 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยขอความร่วมมือจากกระทรวงอุตสาหกรรม

ระเบียบวิธีวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับตัวแทนจากหน่วยงานของภาครัฐ จำนวน 15 คน จาก ตัวแทนภาครัฐ 2 หน่วยงานคือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สภาหอการค้าไทย และตัวแทนจากภาคเอกชน คือ ผู้ประกอบการ จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 500 สถานประกอบการ ใช้แบบสอบถามที่ได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้ดัชนี IOC (Item Objective Congruence) กำหนดค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 โดย



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับ (TOC) เท่ากับ 0.98 แล้วทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มผู้ประกอบการ SMEs ภาคการผลิต (อาหารและการแปรรูปอาหาร) และเป็นสมาชิกสภาหอการค้าไทย ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach 1970 : 161) ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.927 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายผลการศึกษาได้แก่ การแจกแจงความถี่ โดยหาค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบัน ของการจัดการ CSR ภายในองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ประกอบการของสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหาร และเป็นสมาชิกสภาหอการค้าไทย ที่อยู่ในกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมาคือจังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ระยะเวลาดำเนินกิจการ 5-10 ปีมีจำนวนพนักงาน 20-50 คน

ความคิดเห็นด้านผลกระทบของการจัดการ CSR ภายในองค์กรพบว่า แรงงานไทยมีต้นทุนที่สูงขึ้น ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่กำลังทวีความรุนแรงมากขึ้น มีการ เคลื่อนย้ายไปสู่อุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ ผู้ประกอบการของภาคอุตสาหกรรมอาหาร และการแปรรูปอาหารนั้นยังไม่ได้มีการกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นทางการที่ชัดเจนในขอบเขต การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ISO 26000 ตามที่ภาคอุตสาหกรรม

ขนาดใหญ่ เพื่อให้ผู้ประกอบการทุกกลุ่มอุตสาหกรรมนำไปปฏิบัติ ดังนั้นแต่ละอุตสาหกรรมจึงมีแนวทางในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกันออกไป

ส่วนความคิดเห็นที่มีต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะของ SMEs ไทยในมิติความร่วมมือภาครัฐร่วมเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าควรเป็นบทบาท และหน้าที่ของภาครัฐกับภาคเอกชนเป็นส่วนใหญ่ ควรมีการสนับสนุนการรวมกลุ่มผู้ประกอบการของสถานประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรมอาหาร และการแปรรูปอาหารเป็นเครือข่าย โดยจัดตั้งเป็นองค์กร เพื่อร่วมกันกำหนดรูปแบบ แนวทางและเป้าหมาย ควรมีภาครัฐที่เป็นตัวแทนเพียงหน่วยงานเดียวเพื่อลดการทำงานที่ทับซ้อน มีหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างอย่างชัดเจนและสอดคล้อง กับความต้องการของผู้ประกอบการ ภาครัฐต้องมีความจริงใจและเต็มใจในการช่วยเหลือ เช่น การกำหนดโครงสร้างภาษีที่เหมาะสมให้กับสถานประกอบการที่ยินดีให้ความร่วมมือในการจัดการ CSR ภายในองค์กร การสร้างภาพลักษณ์ที่ถูกต้องให้สังคมยอมรับ การจ่ายค่าแรงที่เป็นธรรม ความร่วมมือในการจัดตั้งกองทุนเงินสำรองในกรณีฉุกเฉิน การจัดสรรเงินชดเชย ส่งเสริมการทำงานที่มีความปลอดภัย มีระบบการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการจัดการ และการส่งเสริมความรู้ให้กับสถานประกอบการของ SMEs ไทย

สรุปผลการวิจัย

จากข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กับผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

1. ภาคอุตสาหกรรมแต่ละแห่งมีแนวทางในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกัน
2. ภาคอุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหารแต่ละแห่งยังไม่มีแนวทางในการแสดงความ



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

รับผิดชอบต่อสังคมที่ชัดเจนและยังมีการดำเนินนโยบายที่แตกต่างกัน

3.การจัดการ CSR ภายในองค์กรเป็นบทบาทและหน้าที่ของภาครัฐที่ควรมีตัวแทนเพียงหน่วยงานเดียวเป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบของสถานประกอบการธุรกิจ

4. การจัดการ CSR ภายในองค์กร ควรมีปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จตามพันธะสัญญาของภาครัฐ คือ ความเป็นเอกภาพ ได้แก่ ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการส่งเสริมและสนับสนุนระบบการประกันคุณภาพภายใน หน่วยงานความร่วมมือในการจัดการให้ความรู้ร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การจัดการ CSR ภายในองค์กรเป็นบทบาทและหน้าที่ของภาครัฐที่ควรมีตัวแทนเพียงหน่วยงานเดียวเป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบของสถานประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหารเพื่อลดการทำงานทับซ้อนและเป็นบทบาท หน้าที่ของภาครัฐกับภาคเอกชน ที่มีระเบียบกฎหมาย มีการให้ความร่วมมือ และไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีงามของสังคม สอดคล้องกับ ขวัญเมือง แก้วดาเกิง และคณะ. (2553). ที่กล่าวว่า การจัดการ CSR ภายในองค์กร หรือการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมใดให้กับคนในชุมชนจะประสบความสำเร็จได้นั้น ความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบในสิ่งที่จะมีผลถึงตัวของคนในชุมชน สังคมนั้น ซึ่งงานวิจัยนี้หมายถึงพนักงานในองค์กร การทำ CSR กับแรงงาน ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้มีความเติบโต และมั่นคงอย่างในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ พิพัฒน์ ยอดพฤติการ.

(2553) ดังนั้น องค์กรจึงควรดูแล และปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ให้ผลตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม รวมถึงการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องภายใต้แนวคิดที่ว่า ถ้าบริษัทไม่สามารถรับผิดชอบต่อคน และผลิตภัณฑ์ของบริษัทได้ แล้วบริษัทจะรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างไร ด้วยการทำงานที่คำนึงถึงคนรอบข้าง ที่จะให้แรงงานมีชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความสุข มีสุขภาพพลานามัยที่ดี, กระบวนการผลิตได้รับการพัฒนาให้เหมาะสม เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีและได้รับประโยชน์สูงสุด

2. การจัดการ CSR ภายในองค์กร ควรมีปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จตามพันธะสัญญาของภาครัฐ คือ ความเป็นเอกภาพ ได้แก่ ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการส่งเสริมและสนับสนุนระบบการประกันคุณภาพภายใน หน่วยงานความร่วมมือในการจัดการให้ความรู้ร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เช่น ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานไทย ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ความรู้ในเรื่องแรงงาน, การใช้แรงงาน, การปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรม, ความรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนเพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างความร่วมมือสำหรับหลักการมีส่วนร่วมต่อการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะของ SMEs ไทยในมิติความร่วมมือภาครัฐร่วมเอกชน ที่ถูกต้องสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภิรมย์ลักษณ์ โกสิลา (2553) ที่กล่าวว่า ความรู้เกี่ยวกับนโยบายเพื่อสังคมทัศนคติต่อประโยชน์และต่อแนวทางการปฏิบัติในการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ทัศนคติต่อนโยบายจัดการทางสังคม

จากผลที่ได้รับจากการวิจัยที่พบว่าแต่ละอุตสาหกรรมจึงมีแนวทางในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกันออกไป จึงควรนำไปสู่หลักแนวคิด CSR ทั่วโลก ดังนี้ ข้อที่ 1. ความรับผิดชอบต่อองค์กรที่สำคัญข้อแรก คือการมีความรับผิดชอบต่อ



ต่อพนักงานซึ่งถือว่าเป็น การทำ CSR ในตัวองค์กรเอง โดยองค์กรต้องเริ่มต้นจากการดูแลพนักงานก่อนเป็นอันดับแรกก่อนที่จะเข้าไปดูแลรับผิดชอบต่อใคร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงเนตร ธรรมกุล (2554). ที่พบว่านายจ้างจะต้องมีแผนกลยุทธ์ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้างบรรจุอยู่ในเส้นทาง การดำเนินธุรกิจขององค์กร และต้องแสดงให้เห็นถึงความเป็นเลิศในการปฏิบัติด้านสุขภาพะ ข้อที่ 2. คือ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆที่องค์กรมุ่งหวังจะเข้าไปสร้างความรับผิดชอบต่อให้เกิดขึ้น ซึ่งจะไม่สามารถสำเร็จได้หากองค์กรธุรกิจไม่ได้รับแรงขับเคลื่อน และการสนับสนุนจากพนักงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Corbett, (2004) ที่พบว่าหลักการที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากในการปรับปรุงสุขภาพะ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร คือ 1) ต้องมีการพัฒนานโยบายและนำไปปฏิบัติใน ระดับองค์กรเพื่อสนับสนุนสุขภาพะของบุคลากร 2) ต้องมีการระบบการสนับสนุน สุขภาพะในสถานประกอบการ โดยมีโครงสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจน 3) ต้องมีการปรับปรุงสิทธิ ในการเข้าถึงการบริการอาชีวอนามัยขั้นพื้นฐาน 4) ต้องมีการสื่อสารถึงการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ในการปรับปรุงสุขภาพะของบุคลากร และ 5) ควรมีการนำประเด็นสุขภาพะของบุคลากรมาพิจารณา ในระดับกว้างทั้งในบริบทการศึกษา การค้าขายและธุรกิจ และการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะ

1.) ควรศึกษาการมีส่วนร่วมต่อการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตามแนวคิดองค์กรสุขภาพะของ SMEs ไทยในมิติความร่วมมือภาครัฐร่วมเอกชนในระดับประเทศ

2.) ควรติดตามการนำแนวทางของหลักการมีส่วนร่วมต่อการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตามแนวคิดองค์กรสุขภาพะของ SMEs ไทยในมิติความ

ร่วมมือภาครัฐร่วมเอกชน ที่ลงสู่การปฏิบัติแล้วนั้น มีอุปสรรค หรือควรให้การสนับสนุนในปัจจัยใดต่อไป

3.) ควรจัดทำแผนปฏิบัติการการมีส่วนร่วมต่อการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตามแนวคิดองค์กรสุขภาพะของ SMEs ไทยในมิติความร่วมมือภาครัฐร่วมเอกชน ให้มีความต่อเนื่องเพื่อสำเร็จและความมั่นคง

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญเมือง แก้วดาเกิง และคณะ. (2553). รายงานสรุปผลการประเมินภายในแผนงานสุขภาพะองค์กรภาคเอกชน.แผนงานสุขภาพะองค์กรภาคเอกชน. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- ดวงเนตร ธรรมกุล (2554). โครงการจัดทำคู่มือสำรวจสุขภาพะระดับองค์กร แผนงานสุขภาพะองค์กรภาคเอกชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- นิภา วิริยะพิพัฒน์.(2552). ก้าวทันกระแส CSR: ความพร้อมสู่มาตรฐาน ISO 26000. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 29(3) : 195.
- พันธ์ศักดิ์ เวชอนุรักษ์, 2554. ทิศทางและแนวโน้ม CSR ปี 2554 “Reporting your CSR”
- พิพัฒน์ ยอดพฤติการ.(2553).ตั้งไข่ให้ CSR การสำรวจพฤติกรรม ทักษะคติของผู้บริโภคเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจ.



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

- ภิรมย์ลักษณ์ โกสילה. (2553). **ความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างความเป็น หุ่นส่วนทางสังคม ในการจัดสวัสดิการแบบ บูรณาการ กรณีศึกษาศูนย์บริการทางสังคม แบบ มี ส ่วน ร ่วม .** ก ร ุง เ ท พ ฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2555). **การพัฒนาจิตต ปัญญาในองค์กร. สำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).** กรุงเทพฯ: บริษัท เอ.พี.กราฟิคดีไซน์และการพิมพ์ จำกัด.
- สถาบันไทยพัฒน์. (2555). **ซีเอสอาร์กับข้อตกลงโลก 10 ประการ. มุฉินิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์.**
- สุโข สิงห์คราม. 2553. **โครงการพัฒนาธุรกิจเพื่อ สังคมไทย “ธุรกิจรายเพื่อน” (CSR-D) สังคมร่มเย็น ธุรกิจยั่งยืน.**
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2550. **ระเบียบวิธีวิจัยทาง สังคม ศาส ต ร ์ (พื ม พ์ คร ึ่ง ที่ 1 4)** กรุงเทพมหานคร: เพ็ญฟ้า.
- อุทัยทิพย์ เจียววรรณกุล และคณะ. (2555) . **สร้างสรรค์สถานผื่นสู่องค์กรแห่งความสุข มอง ผ่าน Happy 8 Menu.** กรุงเทพฯ: บริษัท พี. เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด.
- Burton, J. (2010). **WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices.** WHO.Headquarters, Geneva, Switzerland.
- Corbett, D. (2004). **Excellence in Canada: Healthy Organizations-Achieve Results by Acting Responsibly.** Journal of Business Ethic. 55: 125- 133.
- Cronbach, Lee. J. 1970. **Essentials of Psychological Testing.** 3d ed. New York : Harper & Row.
- Dive, B. (2004). **The healthy organization.** USA.: DMA Consultancy Limited.
- Lowe, G. S. (2004). **Healthy workplace strategies: creating change and achieving results.** USA.: The Graham Lowe Group Inc. 2004.