

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนที่สุด เนื่องจากนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ และสามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวมในระยะยาว โดยยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ได้แก่ การสร้างเสริมศักยภาพของบุคคลในองค์กรด้วยการใช้กลยุทธ์ (Strategy) หลายๆ ด้าน เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคคลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ในขณะเดียวกัน ก็ยกมาตรฐานขององค์กรซึ่งบุคคลปฏิบัติงานอยู่ ให้เป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ประสบความสำเร็จ และสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

แต่อย่างไรก็ตาม คำถามที่มักพบอยู่เสมอในหมู่ผู้บริหารการพัฒนาก็คือ

“องค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ควรต้องมีกลยุทธ์ในการพัฒนาอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ได้วางไว้อย่างยั่งยืน?”

ในกรณีของประเทศไทยพบว่า ปัญหาหรือข้อจำกัดของการพัฒนาในระดับองค์กรที่สำคัญมากประการหนึ่ง ได้แก่ การมุ่งเน้นที่การประเมินมูลค่าทางด้านบัญชี (Tangible) หรือมุ่งเพียงผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ แต่ละเลยมิติการพัฒนาในด้านอื่นๆ ที่มีใช้ตัวเลขทางบัญชี (Intangible) โดยเฉพาะในส่วนของพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรและสังคม สภาพดังกล่าวส่งผลทำให้ องค์กรธุรกิจจำนวนมาก กลายเป็นองค์กรที่ขาดความรับผิดชอบต่อสังคมและนำไปสู่การสูญเสียโอกาสทางธุรกิจที่ยั่งยืน สูญเสียเวลา สูญเสียทรัพยากร สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กร และในที่สุดทำให้เสียโอกาสในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ องค์กรล่มสลาย และกลายเป็นมูลเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมอื่นๆติดตามมาอีกมากมาย

ในอดีต องค์กรธุรกิจเอกชนส่วนใหญ่ต่างมุ่งเน้นการแข่งขันกันด้วยราคา การลดต้นทุน และการเพิ่มผลกำไรเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันนี้ ค่านิยม ทศนคติ ตลอดจนพฤติกรรมการบริโภคของผู้บริโภคและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมาย กล่าวคือ คนในประชาคมโลก ต่างหันมาให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพและภาพลักษณ์ของสินค้าที่ผลิต ซึ่งแสดงถึงการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงมโนทัศน์การพัฒนาดังกล่าว ส่งผลทำให้องค์กรภาคธุรกิจเอกชนต่างๆ หลีกเลียงไม่ได้ที่จะต้องให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และมุ่งผลิตผลผลิตที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้ผู้บริโภคเกิดทัศนคติที่ดีทั้งต่อองค์กรและผลผลิต เกิดแรงจูงใจ เกิดความสนใจ และมีความต้องการซื้อสินค้าเพิ่มขึ้น อันจะเป็นการเพิ่มยอดขายและส่วนแบ่งการตลาดที่มั่นคงในระยะยาว

ในปัจจุบันพบว่า ประชาคมโลกต่างหันมาให้ความสำคัญต่อการเพิ่มจำนวนองค์กรธุรกิจที่แสดงถึงการประกอบการที่ให้ความร่วมมือ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) เพิ่มมากขึ้น เพราะองค์กรธุรกิจดังกล่าว นอกจากจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความพึงพอใจและเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กรและสังคมแล้ว ยังเป็นองค์กรที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม อันเป็นการสร้างเสริมและขยายอุดมการณ์ความรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างสำนึกสาธารณะให้แพร่หลายออกไปสู่สังคมในระดับกว้าง แม้ว่าการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวสามารถกระทำได้หลากหลายรูปแบบ แต่รูปแบบหนึ่งซึ่งเป็นที่นิยมมาก ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรต้นแบบที่พึงประสงค์ ซึ่งมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จแบบยั่งยืน (Sustainable) เนื่องจากมีความรับผิดชอบต่อสังคม หลังจากนั้นจึงขยายเครือข่าย และสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมต่อไป

จากการศึกษาเบื้องต้นพบว่า แนวคิดเรื่องการให้องค์กรธุรกิจหันมาสนใจหรือให้ความสำคัญกับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) เป็นแนวคิดที่มีมานานแล้ว โดยแฝงอยู่ในกฎระเบียบทางการค้าต่างๆ อาทิ การปกป้องและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น กลุ่มสหภาพยุโรป มีข้อบังคับการปิดสลากสินค้า ที่บ่งบอกถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งกฎระเบียบเรื่องบรรจุภัณฑ์ และการกำจัดกากขยะที่เกิดจากบรรจุภัณฑ์ที่ใช้แล้ว หรือในกรณีของประเทศไทย ก็พบตัวอย่าง องค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ อาทิ บริษัทเครือซิเมนต์ไทย (SCG) บริษัท 1 ใน 10 ของเอเชีย ที่เปิดเผยข้อมูลด้าน CSR ที่สะท้อนให้เห็นกิจกรรมเพื่อประโยชน์เพื่อสังคม และการบริหารองค์กรที่มีความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล เป็นต้น

แต่อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันยังคงพบตัวอย่างขององค์กรที่ขาดความรับผิดชอบต่อสังคม ยังคงปรากฏให้เห็นอยู่เสมอๆ ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของสินค้าและบริการ และเกิดผลเสียต่อระบบธุรกิจของประเทศโดยรวม อาทิ ในปี พ.ศ. 2527 Nestle ผู้ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์นม ได้ออกกิจกรรมรณรงค์ให้ทารกดื่มนมเนสเล่แทนนมแม่ จนก่อให้เกิดความไม่พอใจอย่างมากในหมู่ประชาชนทั่วโลก เกิดการคว่ำบาตรสินค้าของเนสเล่ ซึ่งปรากฏการณ์ทางสังคมดังกล่าว นับว่าเป็นครั้งแรกที่ประชาชนรวมตัวกันเป็นจำนวนมาก เพื่อบีบบังคับให้องค์กรขนาดใหญ่อย่างเนสเล่เปลี่ยนแปลงนโยบาย จากการรับผิดชอบต่อธุรกิจของตนเองมาเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) (www.rightway.co.th/files/socialres.doc) มากขึ้น

ในช่วงปลายปี ค.ศ.1990 (พ.ศ. 2533) ก็พบอีกตัวอย่างหนึ่ง ของผลเสียของการเป็นองค์กรที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม เมื่อคนจำนวนมากรวมกลุ่มกันขัดขวางการดำเนินการปรับปรุงโรงงานผลิตเกลือ ซึ่งมีฐานที่ตั้งอยู่บนฝั่งมหาสมุทรแปซิฟิก ในประเทศเม็กซิโก โดยโรงงานดังกล่าวเป็นการร่วมลงทุนระหว่างบริษัท Mitsubishi ซึ่งมีฐานการดำเนินงานในประเทศญี่ปุ่นกับรัฐบาลของประเทศแม็กซิโก ที่ต้องการสร้างงาน จัดเก็บภาษีและลงทุนทางธุรกิจด้านแร่ธาตุธรรมชาติเพื่อผลิตเกลือ แต่อย่างไรก็ตามพบว่า สภาพแวดล้อมและกระบวนการในการผลิตได้ส่งผลกระทบทำให้วาฬสีเทาที่ปกติทุกๆปีจะอพยพมาเพื่อวางไข่ใกล้ๆแหล่งน้ำ ไม่สามารถวางไข่ได้ สภาพปัญหาที่เกิดกับวาฬ ได้ถูกส่งผ่านข้อมูลไปทางอินเทอร์เน็ตและสื่อต่าง จนในที่สุดส่งผลทำให้ 50 องค์กรทั่วโลกให้ความสนใจและเข้ามาร่วมกันต่อต้านการกระทำของบริษัท Mitsubishi โดยพบว่ากิจกรรมดังกล่าว มีประชาชนมากกว่า 1 ล้านคนร่วมเขียนข้อความเพื่อแสดงแนวคิดเรื่อง "อนุรักษ์วาฬสีเทา" หลังจากนั้นต่อมาในปี

ค.ศ. 2000 รัฐบาลแม็กซิโก ก็ต้องยกโรงงานผลิตเกลือโรงงานนี้ (Anne T Lawrence, James Weber ,2008,page13-17) เหตุการณ์นี้ จึงนับเป็นอีกตัวอย่างหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่า ธุรกิจและการพัฒนาที่รับผิดชอบต้องสังคมน้องกระทำไปพร้อมๆกัน โดยการทำให้ธุรกิจใดๆก็ตาม ผู้ลงทุนหรือ นักธุรกิจจะต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดต่อสังคม ซึ่งในปัจจุบันทุกๆธุรกิจจะปฏิเสธ หรือหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่อสังคมไม่ได้แล้ว

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2551 ยังพบปรากฏการณ์องค์กรที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลเสียทั้งต่อองค์กรและสังคมในภาพรวม อาทิ กรณีนมผงปนเปื้อนสารเมลามีน ซึ่งเป็นสารเคมีที่มีพิษ ซึ่งใช้ในอุตสาหกรรมผลิตพลาสติก ณ โรงงานนมเมือง กวางโจว มณฑลกวางตุ้ง ตั้งอยู่ทางตอนใต้ของจีน ซึ่งสภาพดังกล่าวส่งผลทำให้ทารกจีนที่บริโภคนมเข้าไป ต้องล้มป่วยลงจำนวนมาก โดยพบว่ามีเด็กมากกว่า 53,000 คนล้มป่วย เสียชีวิต 4 ราย สภาพดังกล่าวสร้างความเสียหายให้กับชื่อเสียงของสินค้าจีนจนอื้อฉาวไปทั่วโลก แม้ว่าในระยะต่อมามจะสามารถแก้ปัญหาได้ โดยการนำนมมาแปรสภาพทำเป็นอิฐและซีเมนต์ ซึ่งจัดเป็นวิธีกำจัดนมพิษที่ราคาถูกที่สุด แต่ก็คงยากจะปฏิเสธว่า การตีตรา (Labeling) ผลิตภัณฑ์ที่ขาดความรับผิดชอบต่อสังคม ที่อยู่ในรูปของสินค้าดังกล่าวได้เกิดขึ้นในจิตใจของผู้บริโภค จนยากที่จะลบเลือน (news.sanook.com/world/world_320289.php)

โดยสรุป จึงกล่าวได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินไปควบคู่กับการประกอบธุรกิจของภาคเอกชนทุกๆประเภท และการละเลย ไม่รับผิดชอบต่อสังคม ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจก็ตาม ล้วนนำมาซึ่งความเสียหายต่อภาคธุรกิจ ทั้งด้านภาพลักษณ์ คุณภาพ และจริยธรรม ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อการอยู่รอดของธุรกิจนั้นๆ ตลอดจนผลกระทบต่อสังคมในภาพรวม ดังนั้น รูปแบบของการนำแนวคิดเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคม ไปใช้ในการดำเนินธุรกิจ จึงนับว่าเป็นตัวอย่างหนึ่งของการประยุกต์ใช้แนวคิดด้านการพัฒนาสังคมเชิงสร้างสรรค์ไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นกระแสการพัฒนาทางเลือกซึ่งองค์กรทั้งในระดับนานาชาติ ระดับภูมิภาค และประเทศ ให้ความสนใจ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยมียุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ การสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร ด้วยการใช้กลยุทธ์ (Strategy) หลายๆด้าน เพื่อช่วยทำให้ทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่องค์กรต่างๆ มีขีดความสามารถสูงสุดไปพร้อมๆกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในขณะเดียวกัน องค์กรซึ่งบุคคลปฏิบัติงานอยู่ ก็ยังประสบความสำเร็จและสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แต่อย่างไรก็ตาม คำถามที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มักพบอยู่เสมอในหมู่ผู้บริหารการพัฒนาคือ แล้วองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ควรต้องมีกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไร จึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ได้วางไว้ และมีความยั่งยืน ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นนักพัฒนาสังคมมีความเห็นว่า ปัญหาหรือข้อจำกัดที่สำคัญของการพัฒนาประเทศไทยในปัจจุบันประการหนึ่ง ได้แก่ การมุ่งเน้นที่การประเมินมูลค่าทางด้านบัญชีหรือมุ่งเพียงผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ(Tangible) เป็นสำคัญ แต่ละเลยมิติการพัฒนาในด้านอื่นๆ ซึ่งนับว่าขัดกับ หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกาศเป็นแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ ตามแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการเสนอกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ ที่นอกจากจะเน้นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการผลิต ทักษะในการทำงานให้ทันกับโลกปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และความทันสมัยของระบบข้อมูลข่าวสารและวิทยาการแล้ว ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการนำแนวคิดการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติ มาใช้เป็นแนวทางเพื่อสร้างองค์กรธุรกิจให้เป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะนำไปสู่การปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ ให้กลายเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนในภาพรวมต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนตามนัยนี้ จึงเป็นการพัฒนาที่ควรคำนึงถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งภายในและภายนอกในองค์กร ด้วยการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning) การให้ข้อมูลที่โปร่งใสกับพนักงานในด้านต่างๆ การให้ความสมดุลระหว่างงาน ชีวิตครอบครัว และการพักผ่อน การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งด้านการคัดเลือกเข้าทำงาน รายได้ และการพิจารณาความก้าวหน้าทางการงาน โดยเฉพาะกับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้แก่ เด็ก ผู้หญิงและผู้พิการ นอกจากนี้ ยังเป็นกระบวนการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดูแลเอาใจใส่พนักงานโดยเฉพาะผู้ที่ได้รับบาดเจ็บ และ/หรือเกิดปัญหาสุขภาพจากการทำงาน ตลอดจนมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและขีดความสามารถของพนักงานในระดับต่างๆ หรือให้ความสำคัญกับการดำเนินนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ในองค์กร เช่น การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในช่วงต่อระหว่างโรงเรียนมาสู่การทำงาน ในฐานะพนักงานสำหรับคนรุ่นใหม่ ดังตัวอย่างเช่น ในสังคมของชาวญี่ปุ่นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วัยแรงงาน มีความหมายครอบคลุมถึง การดูแลบุคคลตั้งแต่เริ่มจบจากมหาวิทยาลัย จนถึงการเป็นพนักงานในองค์กร เพื่อให้บุคคลเป็นพนักงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กร และท้ายที่สุดนำไปสู่การจ้างงานตลอดชีวิต ซึ่งนับว่ามีความสำคัญมาก และخانรับกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของประชากรในอนาคต ที่จะมีอัตราการเกิดลดลง ในขณะที่บุคคลจะมีอายุยืนยาวมากขึ้น (ธัญญา ผลอนันต์ 2540 หน้า 10-17)

การพัฒนามนุษย์ ตามทัศนะนี้ จึงมีความหมายกว้างกว่าในอดีต เพราะเป็นการพัฒนาที่มอง “คน” ในฐานะที่เป็นทุนทางสังคม (Social Capital) ที่ต้องมีความก้าวหน้าในการแข่งขัน (Michael Armstrong, 2003 หน้า 4) และเป็นทุนที่มีคุณลักษณะพิเศษคือ ยิ่งพัฒนายิ่งมีมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทัศนะนี้ จึงไม่เพียงแต่มองแค่คุณค่าทางบัญชีเศรษฐกิจ แต่ให้ความสำคัญกับมูลค่าที่ไม่สามารถจับต้องได้ (Intangible) ได้แก่ วัฒนธรรม (Culture) ทักษะและความสามารถ (Skill and Competence) การจูงใจ (Motivation) การสนับสนุนกันทางสังคม (Social Support) และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Motivation and Social Interaction) ทีมงานและหน่วยธุรกิจ (Teams and Business Units) เพราะองค์ประกอบดังกล่าวล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันขององค์กรและประเทศในระยะยาวที่มีความยั่งยืน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นพันธกิจที่สำคัญของการพัฒนาในระดับมัชฌิมภาค (Meso Level) หรือการพัฒนาในระดับองค์กร ซึ่งนับว่าเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขัน อยู่รอดได้ ไปพร้อมๆ กับมุ่งดูแลบริหารจัดการคน ตั้งแต่ระดับองค์กร ทั้งในส่วนของพนักงานในองค์กร และบุคคลนอกองค์กรให้มีความสุข สามารถทำงานร่วมกับมนุษย์ผู้อื่นได้ มีความรู้สึกที่ดีทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อสังคม มีแรงจูงใจ แรงบันดาลใจที่ดี มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่

การทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ดังนั้น องค์กรใดที่สามารถดูแลให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตนมีคุณลักษณะข้างต้นได้ องค์กรนั้น จึงเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีบุคลากรที่มีความสุข ซึ่งในท้ายที่สุดก็จะทำให้มีผลของการทำงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีสูง และนำไปสู่สังคมที่น่าอยู่ต่อไปด้วย

แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบมากขององค์กรธุรกิจในปัจจุบันก็คือ การมุ่งเพียงเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เป็นตัวเลขทางบัญชี (Tangible) แต่ละเลยมูลค่าที่มีใช้ตัวเลขทางบัญชี (Intangible) โดยเฉพาะที่เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรและสังคม ส่งผลทำให้ องค์กรธุรกิจจำนวนมากขาดความรับผิดชอบต่อสังคม และนำไปสู่การสูญเสียโอกาสทางธุรกิจที่ยั่งยืน สูญเสียเวลา สูญเสียทรัพยากร สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ทำให้เสียโอกาสในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมอื่นๆติดตามมาอีกมากมาย

ในอดีต องค์กรธุรกิจส่วนใหญ่มุ่งเน้นการแข่งขันกันด้วยราคา การลดต้นทุน และการเพิ่มกำไรเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันนี้ ค่านิยม ทักษะคติ ตลอดจนพฤติกรรมบริการบริโภคของผู้บริโภคและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมาย กล่าวคือ คนในประชาคมโลก ต่างหันมาให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพและภาพลักษณ์ของสินค้าที่ผลิต ซึ่งแสดงถึงการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มมากขึ้น ส่งผลทำให้องค์กรภาคธุรกิจต่างๆ หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและผลผลิต เพื่อให้ผู้บริโภคเกิดทัศนคติที่ดีทั้งต่อองค์กรและผลผลิต เกิดแรงจูงใจ เกิดความสนใจ และมีความต้องการซื้อสินค้าเพิ่มขึ้น อันเป็นการเพิ่มยอดขายและส่วนแบ่งการตลาดที่มั่นคงในระยะยาวต่อไป

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าการรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) เป็นเครื่องมือที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาประเทศ ที่ในปัจจุบัน ได้ถูกนำมาใช้เป็นเงื่อนไขสำคัญในการทำการค้ากับประเทศต่างๆ หรือบางองค์กรได้นำมาใช้เป็นมาตรการกีดกันทางการค้าเพื่อลดคู่แข่งที่ขาดความรับผิดชอบต่อสังคม การรับผิดชอบต่อสังคม จึงเป็นมิติที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรธุรกิจในปัจจุบัน ดังนั้น หากองค์กรเอกชนในประเทศไทยไม่สามารถปรับตัวตามกระแสความต้องการของโลก ณ ปัจจุบันได้ ก็อาจนำไปสู่การถูกปฏิเสธ การร่วมทำธุรกิจต่างๆทั้งในด้านการค้าและการลงทุนทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ก่อให้เกิดผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในภาพรวมในอนาคตได้

ในปัจจุบันพบว่า ประชาคมโลกต่างหันมาให้ความสำคัญต่อการเพิ่มจำนวนองค์กรธุรกิจที่แสดงถึงการประกอบการที่ให้ความร่วมมือ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) เพราะองค์กรธุรกิจดังกล่าว นอกจากจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความพึงพอใจและเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร และสังคมแล้ว ยังก่อให้เกิดการผลิตสินค้าหรือบริการที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม อันเป็นการสร้างเสริมและขยายอุดมการณ์ความรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างสำนึกสาธารณะให้แพร่หลายออกไปสู่สังคมในระดับกว้าง ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนิยมกระทำผ่านรูปแบบของการพัฒนา ที่เน้นการสร้างต้นแบบขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ว่าเป็นองค์กรที่พึงประสงค์ ว่าเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ และเป็นองค์กรที่ยั่งยืน (Sustainable) ก่อนขยายเครือข่าย และสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายขององค์กรต่อไป ซึ่งนับว่ากระบวนการและรูปแบบดังกล่าว มีความสำคัญและจุดเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่น่าอยู่ต่อไป

จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาองค์กรธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) เป็นแนวคิดที่มีมานานแล้ว โดยแฝงอยู่ในกฎระเบียบทางการค้าต่างๆ อาทิ การปกป้องและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น กลุ่มสหภาพยุโรป มีข้อบังคับการปิดสลากสินค้า ที่บ่งบอกถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งกฎระเบียบเรื่องบรรจุกัญช์ และการกำจัดกากขยะที่เกิดจากบรรจุภัณฑ์ที่ใช้แล้ว

ตัวอย่างขององค์กรที่ขาดความรับผิดชอบต่อสังคม ที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของสินค้าและบริการ และเกิดผลเสียต่อระบบธุรกิจของประเทศโดยรวมมีมากมาย อาทิ ในปี พ.ศ. 2527 Nestle ผู้ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์นม ได้ออกกิจกรรมรณรงค์ให้ทารกดื่มนมเนสเล่แทนนมแม่ จนก่อให้เกิดความไม่พอใจอย่างมากต่อประชาชน เกิดการคว่ำบาตรสินค้าของเนสเล่ซึ่งนับว่าเป็นครั้งแรกที่ประชาชนรวมตัวกันเป็นจำนวนมาก เพื่อบีบให้องค์กรยักษ์ใหญ่อย่างเนสเล่ เปลี่ยนนโยบายจากการรับผิดชอบต่อธุรกิจมาเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) www.rightway_co.th/files/socialres.doc. นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2551 ยังพบกรณีหมงปนเปื้อนสารเมลามีนซึ่งเป็นสารเคมีที่มีพิษ ซึ่งใช้ในอุตสาหกรรมผลิตพลาสติก ณ โรงงานนมเมืองกวางโจว มณฑลกวางตุ้ง ตอนใต้ของจีน ซึ่งทำให้ทารกจีนที่บริโภคเข้าไปล้มป่วยกว่า 53,000 คน เสียชีวิต 4 ราย สร้างความเสียหายให้กับชื่อเสียงของสินค้าจีนจนอื้อฉาวไปทั่วโลก จนต้องนำนมมาแปรสภาพทำเป็นอิฐและซีเมนต์ ซึ่งจัดเป็นวิธีกำจัดนมพิษที่ราคาถูก (news.sanook.com/world/world_320289.php)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า CSR เป็นแนวคิดที่เริ่มต้นขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาเมื่อประมาณต้นศตวรรษที่ 20 เมื่อสังคมอเมริกันในขณะนั้น ได้ต่อต้านอุตสาหกรรมที่ดำเนินการเพื่อหวังแสวงหากำไรอย่างเดียวโดยมิได้รับผิดชอบต่อสังคม จนกระทั่งได้มีนักธุรกิจหลายรายได้ให้ความสนใจ อาทิ Andrew Carnegie ผู้นำในการผลิตโลหะ ซึ่งเป็นหนึ่งในนักธุรกิจที่ร่ำรวยที่สุดของสหรัฐอเมริกาได้เป็นผู้ริเริ่มบริจาคทรัพย์สิน เพื่อนำไปใช้ในการสนับสนุนด้านการศึกษาให้องค์กรการกุศล นอกจากนี้ Henry Ford ผู้นำทางการผลิตรถยนต์ ยังเป็นอีกตัวอย่างหนึ่งของการแสดงออกถึงการเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการสนับสนุนงบประมาณด้านสันตนาการ สุขภาพ ตามความต้องการของพนักงาน หรือกรณีของ Mr. Warren Buffet ในช่วงปี ค.ศ. 2006 ที่ได้มอบเงิน 44 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐในการสนับสนุนกองทุน Bill and Mellinda Gates Foundation เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษาเชิงลึกพบว่า นักธุรกิจที่กล่าวมาข้างต้น ล้วนมีความเชื่อพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่งที่คล้ายคลึงกัน คือมีความเชื่อว่า “ถ้าเราให้ความรับผิดชอบต่อสังคมสังคมก็จะย้อนกลับผลกำไรให้แก่เรา” (Anne T. Lawrence, James Weber, 2008, P 47)

แนวคิด CSR เริ่มเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับในสังคมโลกมากขึ้น ในการประชุม World Economic Forum ประจำปี พ.ศ. 2542 เมื่อนาย Kofi Annan เลขาธิการองค์การสหประชาชาติได้เรียกร้องให้องค์กรธุรกิจในทุกประเทศทั่วโลก แสดงความเป็นพลเมืองที่ดีของโลก โดยเสนอบัญญัติ 9 ประการ ที่เรียกว่า “The UN Global Compact” ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 หมวดหลัก คือ หมวดสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน และสิ่งแวดล้อม และต่อมาได้เพิ่มบัญญัติที่ 10 คือ หมวดการต่อต้านคอร์รัปชันไว้ด้วย โดยปัจจุบันมีองค์กรธุรกิจจากทั่วโลกเป็นสมาชิกของ UN Global Compact รวม 1,861 บริษัท เป็นบริษัทในประเทศไทย 17 บริษัท (www.unglobalcompact.org)



ในกรณีของประเทศไทย ในรายงาน ความรับผิดชอบต่อสังคมประจำปี 2548/2549 ขององค์กรประเทศไทย ได้ระบุถึงผลของการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ว่า “เรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเรื่องที่ขาดไม่ได้ในการดำเนินธุรกิจ เมื่อพนักงานมีความสุข และมีแรงบันดาลใจแล้ว สิ่งเหล่านี้จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า และกระตุ้นการซื้อซ้ำในคราวต่อไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้ องค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ถือหุ้นของบริษัทและบริษัทฯ จะสามารถจัดสรรสิ่งดีๆ ตอบแทนคืนสู่สังคมได้ในที่สุด” ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม กับผลประกอบการของบริษัทนั้นเป็นไปในเชิงบวกอย่างแน่นอน ในกรณีของประเทศไทย เช่น กรณีของบริษัท ปตท จำกัด (มหาชน) ก็ได้ระบุถึงพันธสัญญาของกิจการที่มีส่วนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ให้สามารถพึ่งพาตนเองใช้เชิงเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม (www.vcharkarn.com/include/article/showarticle)

ในช่วงปลายปี ค.ศ.1990 ก็พบตัวอย่างของผลเสียเนื่องจากการเป็นองค์กรที่ขาดความรับผิดชอบต่อสังคมอีกครั้งหนึ่ง เมื่อคนจำนวนมากรวมกลุ่มกันขัดขวางการดำเนินการปรับปรุงโรงงานผลิตเกลือซึ่งเป็นฐานในฝั่งมหาสมุทรแปซิฟิก ในประเทศเม็กซิโก โดยโรงงานดังกล่าวเป็นการร่วมลงทุนระหว่างบริษัท Mitsubishi ซึ่งมีฐานการดำเนินงานในประเทศญี่ปุ่นกับรัฐบาลของประเทศเม็กซิโกซึ่งต้องการสร้างงาน ภาษีและแร่ธาตุธรรมชาติเพื่อผลิตเกลือ แต่อย่างไรก็ตามพบว่าสภาพแวดล้อมในการผลิตได้ทำให้วาฬสีเทาที่ปกติทุกปีจะอพยพมา เพื่อวางไข่ใกล้ๆ แหล่งน้ำไม่สามารถวางไข่ได้ สภาพปัญหาดังกล่าวที่เกิดกับวาฬ ได้ถูกส่งผ่านข้อมูลไปทางอินเทอร์เน็ตและสื่อต่าง ทำให้ 50 องค์กรทั่วโลกร่วมกันต่อต้านการกระทำของบริษัท Mitsubishi โดยพบว่า มีประชาชนมากกว่า 1 ล้านคนเขียนข้อความเพื่อแสดงแนวคิดเรื่อง ” อนุรักษ์วาฬสีเทา” หลังจากนั้นต่อมาในปี ค.ศ. 2000 รัฐบาลเม็กซิโก ต้องยกโรงงานผลิตเกลือโรงงานนี้ (Anne T Lawrence, James Weber ,2008,page13-17) เหตุการณ์นี้เป็นอีกตัวอย่างหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่า ธุรกิจและการพัฒนาสังคมควต้องกระทำไปพร้อมๆ กัน โดยการทำให้ธุรกิจใดๆ ก็ตามจะต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดต่อสังคมซึ่งทุกธุรกิจจะหลีกเลี่ยงที่จะไม่รับผิดชอบต่อสังคมไม่ได้

โดยสรุปจึงกล่าวได้ว่า ความร่วมมือรับผิดชอบต่อสังคม เป็นกลยุทธ์การพัฒนาที่สำคัญซึ่งผู้ประกอบการในปัจจุบันควรให้ความสนใจและนำไปปฏิบัติในการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน จริงจัง หลักฐานมากมายที่ต่างยืนยันตรงกัน ถึงความสัมพันธ์ระหว่าง การเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม กับผลได้ในเชิงธุรกิจ (www.ilo.ch/public/english/support/lib/resource/subject) ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ทำให้จังหวัดพิษณุโลก ในฐานะที่เป็นจังหวัดซึ่งมียุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งมุ่งเน้นการเป็นประตูการค้าที่สำคัญสู่ประเทศในอินโดจีน จึงไม่ควรละเลยการพัฒนาองค์กรธุรกิจเอกชนในประเด็นดังกล่าว

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดวิจัย
วันที่..... 7 ธ.ค. 2555
เลขทะเบียน..... 190952
เลขเรียกหนังสือ.....

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาองค์กรเอกชนในจังหวัดพิษณุโลกให้เป็นองค์กรเอกชนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม
2. เพื่อจัดทำตัวชี้วัดการพัฒนาองค์กรเอกชน ในจังหวัดพิษณุโลกให้เป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม
3. เพื่อประชาสัมพันธ์ เชิญชวน และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างประชาสังคมให้เกิดขึ้นในภาคเอกชน เพื่อเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม
4. จัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาองค์กรเอกชนในจังหวัดพิษณุโลกให้เป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมเผยแพร่สู่สาธารณะ

ขอบเขตของโครงการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเชิงเนื้อหา จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีของนักคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรเอกชนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Quality of Live Indicator in Corporate Social Responsibility Private Organization) และแนวคิดเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่องค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในจังหวัดพิษณุโลกซึ่งในปัจจุบันนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 45,051 องค์กร จำแนกออกเป็นองค์กรธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ กลาง เล็ก และเล็กมาก ดังมีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

องค์กรธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่	15,460 องค์กร (พนักงานมากกว่า 100 คน)
องค์กรธุรกิจเอกชนขนาดกลาง	2,779 องค์กร (พนักงานตั้งแต่ 50-99 คน)
องค์กรธุรกิจเอกชนขนาดเล็ก	15,061 องค์กร (พนักงานตั้งแต่ 10-49 คน)
องค์กรธุรกิจเอกชนขนาดเล็กมาก	11,751 องค์กร (พนักงานตั้งแต่ 1-9 คน)



ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนองค์กรธุรกิจเอกชนจังหวัดพิษณุโลก

อำเภอ	ใหญ่/คน	กลาง/คน	เล็ก/คน	เล็กมาก/คน
เมือง	14,280	2,528	13,008	9,553
บางระกำ	-	75	413	510
บางกระทุ่ม	335	-	100	165
นครไทย	-	-	146	241
ชาติตระการ	-	-	17	87
พรหมพิราม	289	-	582	362
วัดโบสถ์	147	-	212	132
วังทอง	409	176	490	603
เนินมะปราง	-	-	93	98
รวม	15,460	2,779	15,061	11,751

ที่มา: พาณิชย์จังหวัดพิษณุโลก 2554

หลังจากนั้น ผู้วิจัยจึงทำการสำรวจเบื้องต้น (Preliminary Study) เพื่อสอบถามความสมัครใจขององค์กรธุรกิจ ในการมีส่วนร่วมการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งในเบื้องต้นพบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 100 องค์กร จำแนกออกเป็น องค์กรธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่จำนวน 35 องค์กร ขนาดกลาง 10 องค์กร ขนาดเล็ก 25 องค์กร และขนาดเล็กมาก 30 องค์กร แต่อย่างไรก็ตามพบว่า เมื่อเริ่มดำเนินโครงการพบว่า จำนวนองค์กรธุรกิจเอกชนที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการได้ลดลงเหลือเพียงจำนวน 50 องค์กร โดยในจำนวนนี้ จำแนกออกเป็นองค์กรธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่จำนวน 10 องค์กร ขนาดกลาง 30 องค์กร และขนาดเล็ก 10 องค์กร เมื่อสอบถามถึงเหตุผลพบว่า ภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดพิษณุโลกส่วนใหญ่ ได้รับผลกระทบโดยตรงจากน้ำท่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรที่มีที่ตั้งในพื้นที่เขตอำเภอเมือง พรหมพิราม บางกระทุ่ม บางระกำ และวัดโบสถ์ ตามลำดับ ซึ่งในพื้นที่ดังกล่าว ล้วนเป็นพื้นที่ซึ่งมีองค์กรธุรกิจเอกชนตั้งอยู่หนาแน่น หรือ พบว่าองค์กรดังกล่าวจำนวนไม่น้อย มีบริษัทหลักตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดอยุธยา ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม ซึ่งได้รับความเสียหายหนักจากอุทกภัยที่เกิดขึ้น ซึ่งสภาพดังกล่าว ส่งผลกระทบทำให้มีการปลดและโยกย้ายพนักงานจำนวนมาก ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า สภาพการเกิดอุทกภัยดังกล่าวเป็นปัจจัยแทรกซ้อนที่เป็นอุปสรรคซึ่งสำคัญยิ่งต่อการดำเนินโครงการวิจัยนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงกลางของโครงการ ซึ่งได้แก่ การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการและจัดกิจกรรมภาคปฏิบัติกับองค์กรธุรกิจเอกชนในจังหวัดพิษณุโลกในระดับชุมชน

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ประกอบด้วยแหล่งที่มาของข้อมูลหลักจาก 2 แหล่งดังนี้ แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาจากข้อมูลเอกสาร (Documentary Data) ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ รายงานการวิจัย รายงานผลการดำเนินงานจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม สถิติและฐานข้อมูลจากสื่อต่างๆ รวมทั้งอินเทอร์เน็ต (รายละเอียดปรากฏใน

เอกสารอ้างอิง) และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ประกอบด้วย ข้อมูลจากการศึกษาภาคสนาม (Field Study) ทั้งโดยการสำรวจ (Survey) สัมภาษณ์เชิงลึก และการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจากผู้แทนองค์กรเอกชนในจังหวัดพิษณุโลกที่เข้าร่วมโครงการ

ขอบเขตระยะเวลา

1 ปี (เริ่มตั้งแต่เดือนธันวาคม 2553 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2554) แต่เนื่องจากอุปสรรคเรื่องอุทกภัยดังที่ได้กล่าวไปแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ขออนุมัติขยายเวลาดำเนินการเพิ่มอีก 6 เดือน จนถึงเดือนพฤษภาคม 2555

ระเบียบวิธีวิทยา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Methodology) ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อสังเคราะห์แนวคิดและตัวชี้วัดด้านการพัฒนาองค์กรภาคเอกชนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยได้ปรับและประยุกต์ระเบียบวิธีวิจัย ให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพปัญหา โดยในเบื้องต้น ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ระยะเวลา แรกได้ดำเนินการแล้วเสร็จก่อนเกิดอุทกภัยในพื้นที่ภาคเหนือและจังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ การสำรวจ (Survey Research) องค์กรธุรกิจเอกชนในจังหวัดพิษณุโลกทั้งหมด เพื่อให้สามารถสรุปวิเคราะห์สภาพทั่วไปและรูปแบบการจดทะเบียน เพื่อดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ หลังจากนั้นจึงทำการสำรวจอย่างหยาบ (Rough Survey) เพื่อประเมินความต้องการและความสนใจในการเข้าร่วมโครงการ ในช่วงที่เกิดปัญหาอุทกภัยในจังหวัดพิษณุโลก พื้นที่ภาคเหนือ และภาคกลาง เพื่อค้นหากลุ่มตัวอย่างที่ยินดีที่จะเข้าร่วมโครงการตั้งแต่ต้นจนจบสิ้นโครงการวิจัย

ในส่วนของการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (Interview In-depth) จากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนทั้ง 4 ขนาดที่แสดงความสนใจเข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งพบว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 20-60 ปี ทั้งเพศหญิงและชาย ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปตอบรับการเข้าร่วมกิจกรรมของโครงการจำนวนทั้งสิ้น 50 องค์กร เพื่อเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ และเก็บข้อมูลเชิงลึกด้านความสนใจ การสร้างประชาสังคมและเครือข่ายองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

การศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning Appraisal/ ALP) ประกอบด้วย การฝึกอบรมและสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันแบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) สัมภาษณ์เจาะลึก และสัมมนาเชิงอนาคต (Future Search Conference) เพื่อ

1. พัฒนาตัวชี้วัดองค์กรเอกชนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม
2. พัฒนาเครือข่ายองค์กรเอกชนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม
3. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสำนักสาธารณะขององค์กรเอกชน เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม
4. สร้างคู่มือการพัฒนาองค์กรเอกชนให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม
5. พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างเครือข่ายองค์กรเอกชนของจังหวัดพิษณุโลกให้เป็นองค์กรที่มีเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็งและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

จริยธรรมการวิจัย

ประกอบด้วยประเด็นสำคัญดังนี้

1. การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย (Ethical Consideration)

โครงการวิจัยนี้ดำเนินการโดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัยโดยเคร่งครัด โดยมีขั้นตอนและแนวปฏิบัติดังนี้

- 1.1 ประสานงานขอความเห็นชอบ ตามความสมัครใจ (Voluntary Participation) ในการเข้าร่วมโครงการจากผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงหลักการปกป้องสิทธิของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยตลอดระยะเวลาของการดำเนินโครงการฯ ได้แก่ การอธิบายวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน และแผนการดำเนินงานโดยละเอียด
- 1.2 เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลและผู้ร่วมโครงการวิจัยเข้าร่วม หรือถอนตัวจากโครงการโดยความสมัครใจ และมีสิทธิในการสอบถามผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการ ชื่อและสถานที่ทำงานของคณะวิจัย ตลอดจนเหตุผลของการถูกเลือก
- 1.3 ขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะเมื่อมีอายุ 20 ปีบริบูรณ์ หรือโดยการสมรสเมื่อชายและหญิงมีอายุ 17 ปีบริบูรณ์แล้ว ตามมาตรา 20 ที่กำหนดให้ผู้เยาว์บรรลุนิติภาวะเมื่อทำการสมรส และบทบัญญัติมาตรา 1448 คือ การสมรสจะกระทำได้อ่อนเมื่อชายและหญิงมีอายุ 17 ปีบริบูรณ์ แต่ในกรณีที่มีเหตุอันควร ทำให้ศาลอนุญาตให้มีการสมรสก่อนหน้านั้น โดยฝ่ายหญิงต้องมีอายุมากกว่า 15 ปี ทั้งนี้ ในโครงการวิจัยนี้ กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างที่บรรลุนิติภาวะและที่บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส สามารถเข้าร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลในโครงการวิจัยได้ โดยจะมีแบบฟอร์มเข้าร่วมวิจัยให้กรอก แต่ในกรณีที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะต้องผ่านการยินยอม ให้เข้าร่วมโครงการวิจัย อย่างเป็นทางการจากผู้ปกครองหรือผู้ดูแล
- 1.4 ในประเด็นไม่กระทำสิ่งที่เป็นอันตราย (Avoid Harm) ที่อาจเกิดจากโครงการวิจัย ผู้วิจัยได้วางแผนป้องกันการได้รับผลกระทบทางสังคม และจิตใจ โดยทุกครั้งก่อนเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล จะมีการนัดหมายล่วงหน้า ตามความสะดวกของผู้ให้ข้อมูล ทั้งด้านเวลาและสถานที่ คำนึงถึงความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล (Protect the privacy of reach participants) โดยขออนุญาตทุกครั้งก่อนเข้าพบ ถ่ายภาพ สัมภาษณ์ สังเกต บันทึกภาพ และเสียงทุกครั้ง โดยเน้นความยินยอมและความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ
- 1.5 การยุติการสนทนาหรือการให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสามารถกระทำได้ตลอดเวลา
- 1.6 ยึดหลักการรักษาความลับ (Confidentiality) และปกป้องความเป็นส่วนตัว (Privacy) โดยการสนทนาและการเขียนรายงานการวิจัยจะไม่ระบุชื่อ-นามสกุลจริงของผู้ให้ข้อมูล ยกเว้นเป็นความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเท่านั้น ซึ่งในกรณีดังกล่าว จะต้องมีการกรอกแบบฟอร์มยินยอมอย่างเป็นทางการทุกครั้ง
- 1.7 การนำเสนอผลการวิจัย จะให้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น โดยนำเสนอในภาพรวม ไม่จำแนกข้อมูลทีละรายบุคคล หรือในกรณีที่เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ที่มีการนำเสนอในรูปของกรณีศึกษา (Case study) ผู้วิจัยจะคำนึงถึงหลักการรักษาความลับ โดยปกปิดชื่อ-สกุลของผู้ให้ข้อมูล หรือใช้นามสมมุติ เพื่อป้องกันความอับอาย และผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และความเสียหายทางจิตใจที่อาจเกิดแก่ผู้ให้ข้อมูล

คำจำกัดความ

องค์กรเอกชนจังหวัดพิษณุโลก หมายถึง องค์กร สถาบัน ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้สังกัดของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งตั้งอยู่ในเขตจังหวัดพิษณุโลก ที่จดทะเบียนการเป็นผู้ประกอบการตามระเบียบของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ที่ประกอบกิจกรรมทางธุรกิจทั้งขนาดใหญ่ (พนักงานมากกว่า 100 คน) กลาง (พนักงานตั้งแต่ 50-99 คน) เล็ก (พนักงานตั้งแต่ 10-49 คน) และเล็กมาก (พนักงานตั้งแต่ 1-9 คน)

การมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility/ CSR) หมายถึง แนวคิดปรัชญา ค่านิยม ค่านิยม ความเชื่อ ระบบคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กรหรือบริษัทหนึ่งๆ ที่ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจโดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด ปฏิบัติตามกฎหมาย ความคาดหวังของสังคม และพร้อมๆ กับการสร้างความเติบโตทางธุรกิจและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน ครอบครัว ท้องถิ่น และสังคม โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยคำนึงถึง สิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียม เสรีภาพ และความร่วมมือขององค์กร พนักงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชน และสังคม

ตัวชี้วัด (Indicator) หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบ ประเมิน และกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งในที่นี้ หมายถึง องค์กรเอกชนในจังหวัดพิษณุโลก ในด้านการมีความรับผิดชอบต่อสังคม



เอกสารอ้างอิง

- กิ่งพร ทองใบ และคณะ. 2550. ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ Organization and Human Resource Management. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรม ธีราช.
- จิระ หงส์ดารมณ และมณีนรัตน์ ภาณุโณภาณุภักษ์. 2547. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จิรพัฒน์ โพธิ์พ่วง และ กนิษฐ เมืองกระจ่าง. 2551. สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ การสัมมนาพิเศษ เรื่องการพัฒนาศักยภาพแรงงานในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ไทย 7 พฤศจิกายน โรงแรมสยามซิตี้ ถนนศรีอยุธยา กรุงเทพฯ.
- दनัย เทียนวุฒ. 2545. การบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ศตวรรษที่ 21 กรุงเทพฯ : บริษัทนาโกต้า จำกัด.
- เดช พัฒนเศรษฐพงษ์. 2546. การนำมาตราฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) มาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน. ศึกษาเฉพาะกรณี กรุงเทพฯ :บริษัทแอฟพาเรล แอฟวีนิว จำกัด.
- ธัญญา ผลอนันต์. 2540. แพล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคนิคการบริหารบุคคลในบริษัทญี่ปุ่น. Hideo Inohara, Human Resourcce Development in Japanese Companies สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทยญี่ปุ่น).
- นิสดารก์ เวชยานนท์. 2545. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบบไทยๆ. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. หน้า 6-7.
- นิราช เสือป่า. 2544. การศึกษาระดับการปฏิบัติตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบรรษัทข้ามชาติ ญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาในประเทศไทยที่ผ่านการรับรองระบบมาตรฐาน ISO 9000.
- บุญรักษ์ ตั้งศรีตระกูล. 2549. สิทธิประโยชน์การประกันสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของภาคเอกชนกรณีศึกษา พนักงานบริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ พาร์ทเนอร์ จำกัด.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสิทธิวงศ์. 2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: กำพลการพิมพ์ จำกัด
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. 2536. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศญี่ปุ่น: การฝึกอบรมเพื่อการปรับปรุงงานในองค์กร. กรุงเทพฯ :กรมพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย.
- พงศ์พศิน ถาวรธนนันท์. 2550. ความรับผิดชอบต่อสังคมในกิจการของสถานประกอบการใน ส่วนการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิเชียร วิทยอดม. 2549. พฤติกรรมองค์กร (Organization Behavior) พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด กรุงเทพฯ 10700
- ศุภชัย ยาวะประภาช. 2548. การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. พิมพ์ที่ บริษัท จุดทองจำกัด 15/111ถนนโชคชัย 4ซอย72 ลาดพร้าว กรุงเทพฯ 10230
- สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม สำนักงานการศึกษาแห่งชาติ. 2545. คุณลักษณะและภาพอนาคตคนไทยที่พึงประสงค์. <http://www.tisl.go.th> 7 สิงหาคม 2549.
- สุมาลี ปิตยานนท์ และคณะ. 2538. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย: Human Resource Development in Thailand คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุธาสนี ทวีสมบัติ. 2549. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแผนกศัลยกรรม โรงพยาบาลศูนย์ เชียงรายประชาชนนคราห์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์
- สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2546. รายงานฉบับสมบูรณ์การสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด คุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคม.
- อุษา พัฒนะโชติกุล. 2540. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาคเอกชน: ศึกษาเฉพาะการฝึกอบรมแก่ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัดชลบุรี.
- Anne T. Lawrence and James Weber. 2008. Business and Society. Mc Graw-Hill Companies Inc, New York, USA.
- Cascio Wayne F. 1995. Managing Human Resource Productivity, Quality of work Life, profits. Mc Graw-Hill, Inc. printed in the United States of America
- Delahaye. Brain. 2000. L Human Resource Development Principle and Practice . John Wiley & Son Australia Ltd 33 Park Road, Milton, Qtd 4064.
- Derk Tarrington et al. 2005. Human Resource Management: Pearson Education Limited England.
- Debbie M Thorne and O.C. Ferrell, Linda. 2008. Farrell, Business and Society: A Strategic Approach to Social Responsibility, Houghton Mifflin Company Boston New York USA.
- Jay M. Shafritz and J. Steven Ott. 1991. Classics of Organization Theory. Wadsworth Publishing Company, Belmont, California 94002, USA.
- Jay M. Shafritz and J. Steven. 1991. OTT : Classics of organization Theory. Wadsworth Publishing Company Belmont, California 94002.
- Jay M. Shafritz, J Steven. 1991. Ott : Classics of Organization Theory. Wadsworth Publishing Company Belmont, California.
- Michael Armstrong. 2003. Human Resource Management Practice. Edition in London UK. Garden, New Delhi.
- P.P. Arya and B.B. Tandon 2004. Human Resource Development. DEEP&DEEP Publication. PVT. Ltd, New Delhi
- www.nre.vic.gov.au/web/root/domino/warm/warmattach.nsf/images/selfesteem
www.lib.mut.ac.th/saranya/using สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2554
- Robert S. Kaplan et al. 2001, 2002, 2003. David P. Norton Janice Koch, Cassandra A Frangod ทุนมนุษย์ (Human Capital) แปลโดย พิพัฒน์ ก้องกิจกุล เมษายน พ.ศ. 2548 พิมพ์ครั้งที่ 1 บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด Harward Bussiness School Publishing .
- Randy L. Desimone, Jone M. Werner & Devid M. Harris. 2002. Human Resource Development. South-Western, a Division of Thomson Learning the United States of America.
- Ramon Mullerat et el. 2005. Kluewer Law International, USA

Randy L. Desimone et al. 2002. Human Resource Development. South-Western, a Division of Thomson Learning, the united Stated of America.

Theodore H. Poister. 2003. Measure Performance in Public and Nonprofit Organization, Jossey-Bass A Wiley Imprint 989 Market Street San Franis Co. ,CA 94103-1741 (www.nesdb.go.th แนวคิดและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 พ.ศ 2550-2554 เมื่อ 12 ม.ค. 2550)

www.vcharkarn.com/include/article/showarticle_11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550

www.ilo.ch/public/english/support/lib/resource/subject11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550

http://www.ismed.or.th/sme/bin/controller_21 กุมภาพันธ์ /2551

Wayne F. 1995. Cascio : Managing Human Resource, Productivity, Quality of Work Life, Profits.

Mc Graw-Hill , USA.