

PARTICIPATION IN THE CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) ACTIVITIES OF THE EMPLOYEES IN PETRO-CHEMICAL COMPANY IN THE INDUSTRIAL ESTATE IN RAYONG PROVINCE

**Pornchai Kitwimontrakul^{1*}, Pornsri Laurujisawat¹, Karin Boonlertvanich¹,
Theerath Piriypalin¹, Krisana Potisarattana¹, Nappadon Dejprasert¹**

¹Graduate School of Commerce, Burapha University, Chon Buri 20131, Thailand

ABSTRACT

The objective of this research is to study the level of participation in the Corporate Social Responsibility (CSR) activities of the employees in Petro-Chemical Company in the industrial estate in Rayong. The tool used for the research is questionnaire. The populations under study are 362 employees of one Petro-Chemical Company in the industrial estate in Rayong. The results indicate that the employees in the Petro-Chemical Company in the industrial estate in Rayong have moderate level of participation in the CSR activities in overall. The participation in such part as the participation in proposing ideas, planning, activities implementation, and follow-up and evaluation is at a moderate level as well. It is also found that demographics do not affect the level of participation in the CSR activities of the employees in the Petro-Chemical Company in the industrial estate in Rayong.

Keywords: Participation, Corporate Social Responsibility

*Corresponding author: E-mail address: pornchai-k@hotmail.com

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง

พรชัย กิจวิมลตระกูล¹, พรศรี เหล่ารุจิสวัสดิ์¹, กรินทร์ บุญเดิสมณีย์¹,
ธีรต์ม์ พิริยะพลิน¹, กฤษณา โภธิสารัตนะ¹, นพดล เดชประเสริฐ¹, พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์¹

¹วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี, 20131 ประเทศไทย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานบริษัทปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง จำนวน 362 คนผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการมีส่วนร่วมรายด้านได้แก่ ด้านการเสนอความคิดเห็น ด้านการวางแผน ด้านปฏิบัติตามกิจกรรมและด้านการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน และยังพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ: การดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ, การมีส่วนร่วม

บทนำ

แนวความคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (Corporate Social Responsibility CSR) ที่แพร่หลายอยู่ในขณะนี้มีจุดเริ่มต้นจากการประชุมสุดยอดระดับโลกด้านสิ่งแวดล้อม (Earth summit) โดยเมื่อปีพุทธศักราช 2535 ได้มีการประกาศทิศทางใหม่ของการพัฒนาว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable development) ควรคำนึงถึงเรื่องสิ่งแวดล้อมและสังคมด้วย เช่น ปัญหาโลกร้อน ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ฯลฯ นอกเหนือจากประโยชน์ทางเศรษฐกิจเพียงด้านเดียว (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.), 2551)

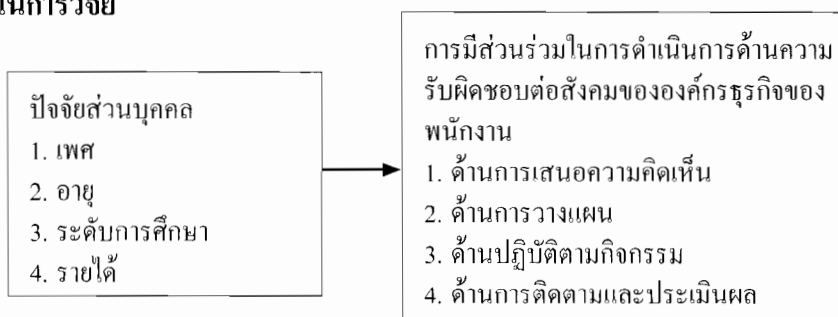
องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization: ISO)

ได้กำหนด มาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000 Social Responsibility) ขึ้น เพื่อให้บริษัท องค์กร หน่วยงาน และสถาบันทั่วโลก รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรได้เพิ่มความตระหนักและสร้างความเข้าใจในเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวจะเป็นข้อเสนอแนะ หลักการ และวิธีการของความรับผิดชอบต่อสังคมที่องค์กรพึงปฏิบัติโดยความสมัครใจ ทุกองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยไม่ต้องมีการตรวจรับรอง (กองบรรณาธิการ Engineering Today, 2551) แต่อย่างไรก็ตามมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000 Social Responsibility) นี้ เป็นมาตรฐานภาคสมัครใจ กล่าวคือ ไม่มีการบังคับใช้กับองค์กรที่ติดต่อกับทางธุรกิจต่อกันและไม่ต้องตรวจรับรองมาตรฐาน

ในประเทศไทย ได้มีการจัดตั้งสถาบันธุรกิจเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility Institute: CSRI) ที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้วยเห็นว่า CSR เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเจริญเติบโตที่มีส่วนสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ภาคธุรกิจ รวมทั้งการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พร้อมทั้งเห็นว่าสังคมไทยยังต้องการการดูแลเอาใจใส่ ซึ่งพลังจากภาคธุรกิจ เป็นพลังสำคัญที่จะป้องกันปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมไปถึง การช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม จะทำหน้าที่เป็นแกนกลาง เชื่อมโยงพลังของภาคธุรกิจ เพื่อช่วยเหลือสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และสภาพสังคมของไทย ให้เติบโตเคียงคู่ไปกับการพัฒนาประเทศต่อไป (สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม, 2551)

โรงงานปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง เป็นองค์กรธุรกิจหนึ่งที่มีความตระหนักดีถึงผลกระทบต่อสังคม จึงได้มีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่แสดงถึงการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยหนึ่งในนั้น ได้แก่ นโยบายเชิงรุกที่ชื่อว่า นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (Corporate Social Responsibility: CSR) องค์กรธุรกิจต่าง ๆ ถือนโยบายดังกล่าวเป็นนโยบายที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งในด้านภาพลักษณ์และการดำรงอยู่ขององค์กรในระยะยาว องค์กรธุรกิจเหล่านี้ได้ดำเนินนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ มากมายเพื่อให้สังคมต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร เกิดการรับรู้และตอบสนองต่อการดำเนินการขององค์กรไปในทิศทางที่ดี เกิดการสนับสนุน ปกป้องและหวงแหนในองค์กรที่

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประสบความสำเร็จในนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสนใจและศึกษาถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานว่า หากพนักงานระดับบริหารมีทัศนคติต่อแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดแล้ว พนักงานบริษัทโดยทั่วไปจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไปในทิศทางใด เพื่อนำไปวางแผนดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องต่อความสำเร็จของนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรต่อไป

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมจังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจในระดับมากที่สุด
2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจในระดับที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจของพนักงาน
2. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำกิจกรรม หรือ การปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจำเป็นต้องมีรูปแบบของการมีส่วนร่วมในการกระทำนั้น โดยสามารถสรุปรูปแบบ หรือขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของพนักงาน (กำพล สุระสังข์, 2545) ไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น
 2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม
 3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามกิจกรรม
 4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล
- เนตินา โพธิ์ประเสริฐ (2541, หน้า 4) แบ่งองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมออกได้เป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ หรือการกระจายข้อมูลข่าวสาร ซึ่งรวมถึงการติดต่อสื่อสารในลักษณะต่างๆ ในหน่วยงาน

2. การได้รับแบ่งปันอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร ที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจพิจารณาของหน่วยงาน ทั้งในด้านการกำหนดเป้าหมาย หรือนโยบาย และด้านการเลือกปฏิบัติการ

3. การมีอิทธิพลทางความคิด หมายถึง การได้รับการยอมรับความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่มีต่อกันระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแผนการทำงาน วิธีปฏิบัติ และข้อปฏิบัติต่าง ๆ

สายสุนีย์ ปวุดินันท์ (2541, หน้า 43) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมได้ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานรายได้ต่อปี
2. การได้รับข้อมูลข่าวสาร
 - 2.1 ความรู้ที่มีเกี่ยวข้องกับสิ่งนั้น
 - 2.2 ทักษะทัศนคติ ความเชื่อที่มีต่อสิ่งนั้น

แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ที่ยอมรับในปัจจุบัน แม้ว่าวิวัฒนาการของ CSR นั้นจะเป็นเรื่องที่ยากขึ้นซับซ้อนและไม่มีมาตรฐานตายตัวอย่างไรก็ตามในการประยุกต์ CSR เข้ากับธุรกิจอย่างเป็นรูปธรรมในทุกขนาดไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ หรือระหว่างประเทศนั้น ได้มีการรวบรวมลักษณะรูปธรรมในการดำเนินการด้าน CSR ไว้ โดยเฉพาะจาก European Commission on CSR ซึ่งกล่าวว่า CSR นั้นมีอยู่สองมิติหลักๆ คือมิติภายในอันเป็นการดูแลกิจกรรมต่างๆ ที่ธุรกิจนั้นดำเนินการอยู่และจัดการได้โดยตรง เช่น การจัดการแรงงาน กระบวนการผลิต หรือการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และมีมิถุนานนอกซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจที่บริษัทอาจจะควบคุมไม่ได้โดยตรง เช่น การดูแลลูกค้า การรับผิดชอบต่อผู้จำหน่ายปัจจัยการผลิต และการสนับสนุนกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคม เป็นต้น

มิติภายใน

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรต่าง ๆ ปัจจุบันมีความท้าทายที่จะต้องพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถ ดังนั้นธุรกิจจึงควรส่งเสริมการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long learning) การให้ข้อมูลที่โปร่งใสกับพนักงานในทุก ๆ ด้าน การให้ความสมดุลระหว่างงาน ชีวิตครอบครัว และการพักผ่อน การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในด้านการคัดเลือกเข้าทำงาน ผลตอบแทนและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะผู้หญิงและผู้พิการ การดูแลเอาใจใส่พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บ และ/ หรือ เกิดปัญหาสุขภาพจากการงาน นอกจากนั้นในด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ธุรกิจควรที่จะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมในระดับต่าง ๆ มีนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ โดยการให้การฝึกอบรม

พิเศษสำหรับคนกลุ่มนี้ และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน

2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายควบคุมดูแลด้าน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน แต่นโยบายนี้ไม่สามารถครอบคลุมไปถึงผู้จำหน่ายปัจจัยการผลิต จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่ต้องกำกับดูแล หรือตั้งเป็นนโยบายขององค์กร เช่น เลือกร่วมทำธุรกิจ หรือเลือกให้ผู้จำหน่ายปัจจัยการผลิตที่มีคุณธรรม จรรยาบรรณ อีกทั้งยังเป็นกระตุ้นให้ บริษัทที่ต้องการจะทำธุรกิจร่วมกันต้องมีจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ มิเช่นนั้น อาจส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

3. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง การบริหารองค์กรที่มีนโยบายที่จะรับผิดชอบต่อพนักงานในกรณีที่เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง หรือแม้แต่การปรับโครงสร้างภายในขององค์กรเอง โดยเฉพาะการควบรวมกิจการต่าง ๆ ซึ่งมีจะนำมาสู่การเลิกจ้างพนักงานจำนวนมาก ส่งผลให้ความเชื่อ ใจ ใ่วางใจ และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ต้องเสียไป ดังนั้นในช่วงที่เกิดวิกฤต องค์กรควรการศึกษา หรือ และสร้างความร่วมมือกันในกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ไม่ว่าจะแก่นักลงทุน ผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า จึงเป็นวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

4. การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร การลดการใช้ทรัพยากรและการปล่อยสารพิษ/ ของเสีย ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จะเป็นผลดีต่อองค์กรจัดการกระบวนการผลิตสินค้า/ บริการ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการลดต้นทุนด้านพลังงาน นำไปสู่ผลกำไร ความสามารถในการแข่งขันในตลาดที่เพิ่มขึ้น และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ให้กับบริษัท ถือว่าได้ประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

5. บรรษัทภิบาลและความโปร่งใสในการดำเนินกิจการปัจจุบัน ความเชื่อมั่น ที่มีต่อบริษัทเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ดังนั้นความโปร่งใส และขั้นตอนการตัดสินใจต่าง ๆ ของบริษัทที่มีความชัดเจน ตรวจสอบได้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งต่อ ความมั่นคงของบริษัท ในมุมมองของนักลงทุน และความมั่นคงในสังคม ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการ

บริหารจัดการที่มีความโปร่งใส ทางบัญชีและกระบวนการตัดสินใจในทุกระดับนั้นย่อมนำไปสู่ ข้อมูลที่มีความชัดเจน ซึ่งสามารถเข้าถึงได้โดยนักลงทุนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้เกิดระบบการลงทุนในสังคมโดยรวมที่มีประสิทธิภาพ ความผิดพลาดทางการเงิน หรือกระบวนการตัดสินใจ ลดโอกาสของความสูญเสียทั้งในด้านการเงินและทรัพยากรที่ต้องเสียไปกับการคอร์รัปชัน นำไปสู่สังคมที่มีความยั่งยืน และแข็งแรงทางเศรษฐกิจในที่สุด

มิติกายนอก

1. การจัดการกับผู้จำหน่ายปัจจัยการผลิต และหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Partners) ที่รับผิดชอบต่อสังคม ควรคำนึงถึงบทบาทการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั้น ๆ เพื่อเป็นการขยายความรับผิดชอบต่อสังคม จากองค์กรของตนไปสู่องค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และป้องกันปัญหาที่อาจจะตามมาจากความซับซ้อนของระบบธุรกิจสมัยใหม่ที่ขาดต่อการควบคุมให้ครอบคลุมห่วงโซ่อุปทานทุกส่วน ดังนั้นควรกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมประเด็นเหล่านี้ อาทิ ส่งเสริมผู้ประกอบการใหม่ ๆ ที่จะเข้ามาเป็นผู้จำหน่ายปัจจัยการผลิต ด้วยการส่งที่ปรึกษาไปช่วยพัฒนาระบบการทำงานให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม

2. การดูแลผู้บริโภคผู้บริโภคหรือผู้ซื้อสินค้า/ บริการขององค์กร เป็นแหล่งที่มาของรายได้ จึงต้องมีระบบการดูแลผู้บริโภคในทุก ๆ กระบวนการของสินค้า/ บริการ ตั้งแต่การผลิต การขาย ไปจนถึงการทิ้ง ให้ปลอดภัย มีประสิทธิภาพทั้งในเชิงคุณภาพ ราคา และมีจริยธรรม นอกจากนั้นยังสามารถแสดงความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ด้วยการ เลือกผลิต/ จำหน่าย สินค้า/ บริการเฉพาะด้าน ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้บริโภค หรือแม้แต่การออกแบบผลิตภัณฑ์ให้สามารถใช้ได้กับทุกกลุ่ม รวมถึงผู้พิการ (Design for All) เช่น เครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีอักษรเบรลล์ และ/ หรือ ส่งการด้วยเสียง สำหรับคนปกติและคนตาบอดใช้ได้

3. ความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง (Local communities) บริษัทควรจะให้ประโยชน์ต่อชุมชน เช่นจ้างแรงงานชุมชนสร้างรายได้สู่ชุมชน และรายได้ภาษีของพื้นที่ที่เป็นทุนสาธารณะที่สามารถนำมาสร้างประโยชน์แก่ชุมชน นอกจากนั้น ดังนั้นบริษัทจึงควรมีส่วนช่วยเหลือทั้งด้านสุขภาพ และสิ่งแวดล้อมชุมชน (และใกล้เคียง)

ผ่านการบริจาค หรือกิจกรรมสาธารณประโยชน์ใด ๆ ที่จะช่วยพัฒนาชุมชน และนำไปสู่ความแข็งแกร่งของชุมชน บริษัทจะได้ภาพลักษณ์ที่ดีนำไปสู่ความร่วมมือจากชุมชน

4. ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมบริษัทที่อยู่ในเมืองหรือบริษัทใหญ่ อาจไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งมากนัก หรือ เป็นบริษัทที่มีสาขามากมายทั่วประเทศ บริษัทเหล่านี้จึงควรแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง โดยการบริจาค ทำกิจกรรม หรือสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อแก้ไข และพัฒนาสังคม ถือเป็น การแสดงบทบาทผู้นำทางธุรกิจต่อการสร้างเปลี่ยนแปลงต่อสังคมอย่างชัดเจน จึงจำเป็นต้องมีการวางแผน และการหาพันธมิตรในการปฏิบัติงานที่ดี จะนำมาสู่ภาพลักษณ์ที่ดี เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและคุณค่าของบริษัทในมุมมองของผู้บริโภคและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. การรับผิดชอบต่อโลกในมิติต่าง ๆ เช่น สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ในระดับภูมิภาค และ/หรือ ระดับโลก ตามความเหมาะสมกับศักยภาพขององค์กร บริษัทสามารถร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาค รัฐบาล NGO สถาบันการศึกษา องค์กรธุรกิจอื่น ๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท ปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำนวน 4,000 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1967) ณ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.5 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ 354 คน จากนั้นใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple

random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การแจกแบบสอบถามให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างบันทึก และตอบคำถามด้วยตัวเอง และผู้วิจัยเก็บแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อรวบรวมและนำมาเข้ารหัสวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยใช้การวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย Independent Sample t-test และ One - way ANOVA

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha coefficient) จำแนกเป็นการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมแต่ละด้านมากกว่า 0.7 ถือว่ามีความน่าเชื่อถือ (Nunnally, 1978) ดังนี้

1. ด้านการเสนอความคิดเห็น เท่ากับ 0.7992
2. ด้านการวางแผน เท่ากับ 0.7913
3. ด้านปฏิบัติตามกิจกรรม เท่ากับ 0.7185
4. การติดตามและประเมินผล เท่ากับ 0.7805

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ในรายด้านและโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัด

การมีส่วนร่วม	M	SD	ระดับ
ด้านการเสนอความคิดเห็น	3.01	0.84	ปานกลาง
ด้านการวางแผนกิจกรรม	3.08	0.94	ปานกลาง
ด้านการปฏิบัติตามกิจกรรม	3.03	0.95	ปานกลาง
ด้านการติดตามและประเมินผล	3.01	1.01	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมรวมทุกด้าน	3.03	0.88	ปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศพบว่า พนักงานเพศชายและหญิงมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนม นุญมาก (2548) ที่พบว่าเพศไม่มีผลกับการมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติการ ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีระดับอายุแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิขิต ลีมาญจน์ (2551) ที่ศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทในเครือสหพัฒน์ปิอุล อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่าอายุไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยแตกต่างจากกับงานวิจัยของ ลิขิต ลีมาญจน์ (2551) ที่ศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทในเครือสหพัฒน์ปิอุล อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการมีส่วนร่วมต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้เป็นเพราะแต่ละองค์กรมีบริบทที่แตกต่างกัน ทำให้ผลการวิจัยแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำแนกตามรายได้พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีส่วนร่วม

ในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิขิต ลีมาญจน์ (2551) ที่ศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทในเครือสหพัฒน์ปิอุล อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า รายได้ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมต่อความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ พบว่า มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การที่พนักงานนอกจากจะเป็นทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรแล้วยังมีฐานะเป็นสมาชิกหนึ่งในสังคมที่มีความต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ดังนั้นการที่องค์กรได้มีการสนับสนุนในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการนั้นด้วยจึงทำให้พนักงานทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษา และทุกระดับรายได้ มีความยินดีเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับที่ใกล้เคียงกัน

ข้อเสนอแนะ

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ของพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยองอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นการส่งเสริมให้มีระดับการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น องค์กรควรจัดสรรเวลาในการเข้าร่วมให้มากขึ้นโดยนำการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมเพิ่มผลผลิต

ด้านการเสนอความคิดเห็น องค์กรควรเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเข้าประชุมเกี่ยวกับงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กำหนดให้พนักงานมีส่วนในการให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินกิจกรรม สามารถได้รับการชี้แจงให้เกิดความเข้าใจและเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรม ในกรณีที่

มีบุคลากรไม่เข้าใจหรือไม่เห็นด้วยกับการดำเนินกิจกรรม
บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีเหตุผล

ด้านการวางแผนกิจกรรม องค์กรควรเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดเป้าหมายของกิจกรรม การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินกิจกรรม รูปแบบของกิจกรรม และกลุ่มเป้าหมายที่จะดำเนินกิจกรรม

ด้านการปฏิบัติกิจกรรม องค์กรควรเพิ่มการสนับสนุน ส่งเสริม สนับสนุน หรือวัสดุอุปกรณ์เพื่อดำเนินกิจกรรม นอกจากนี้การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานอย่างทั่วถึง เน้นการปฏิบัติตามขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรมและการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปด้วยดี

ด้านการติดตามและประเมินผลองค์กรควรเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในการติดตามดูผลงานจากการดำเนินกิจกรรม มีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินกิจกรรม การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของการจัดกิจกรรมและสรุปผลการดำเนินกิจกรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง การมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ดังนี้

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทปิโตรเคมีในเขตพื้นที่นครอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง เท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในเขตพื้นที่นครอุตสาหกรรมในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ในเชิงเปรียบเทียบเป็นแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ที่เหมาะสม
2. ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่นที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม เช่น สุขภาพทางกาย ความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ วัฒนธรรม ประเพณีและความเชื่อมั่น และการยอมรับนับถือในตัวผู้บริหาร ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ลักษณะบุคลิกภาพของพนักงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นต้น เพื่อจะได้ครอบคลุมและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

บรรณานุกรม

กองบรรณาธิการ Engineering Today. (2551). *Quality*. กรุงเทพฯ: Engineering Today.

กำแพง สุระสังข์. (2545). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน ด้านเครือข่ายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เนตินา โพธิ์ประเสริฐ. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมและผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สัทธผล จำกัด*. งานนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พนม บุญมาก. (2548). *การศึกษาการมีส่วนร่วมต่อระบบการจัดการงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 17001) ของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานโคราช จังหวัดนครราชสีมา*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลิขิต ลิ้มกาญจน์. (2551). *ความรับผิดชอบต่อสังคม CSR ของบริษัทในเครือข่ายพัฒนาพิบูล อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม. (2551). วันที่ค้นข้อมูล 12 ตุลาคม 2551, เข้าถึงได้จาก <http://www.csri.or.th>

สายสุนีย์ ปุตุตินันท์. (2541). *ความรู้ ทักษะคิดและการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหารคุณภาพ ทั้งทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี*. งานนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (กลต.). (2551). *เสริมทักษะธุรกิจเพื่อสังคม*. กรุงเทพฯ: ไอคอนพรีนติ้ง.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Brother.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). New York: McGraw Hill.

Yamanc, T. (1967). *Elementary Sampling Theory*. New York: Prentice Hall.