



NIDAวารสาร บริหารธุรกิจ นิตา BUSINESS JOURNAL

ISSN 1905-6826

เล่มที่ 8 พฤษภาคม 2554



วารสารบริหารธุรกิจ นิตา

NIDA BUSINESS JOURNAL

เล่มที่ 8 พฤษภาคม 2554

ISSN 1905-6826

200 - THB

การบริหารแบบเน้นมูลค่า ผลประโยชน์ผู้ถือหุ้นกับความรับผิดชอบต่อสังคม:
กรณีศึกษาและข้อเสนอแนะสำหรับประเทศไทย

Value Based Management, Shareholders' Benefits and Social Responsibility:
Case Studies and Recommendations for Thailand

รศ.ดร.ไพบูรณ์ เสรีวิวัฒนา

การเปิดเผยข้อมูลและต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น ผลการศึกษาในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Disclosure and the Cost of Equity Capital: Evidence from Stock Exchange of Thailand

รศ.ดร.อังครัตน์ เปรียบจริยวัฒน์

การศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อระบบความปลอดภัยของคลังสินค้าที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

The Study of Employees' Attitude towards The Warehouse Safety System Affect to
The Performance Effectiveness of Auto-parts Manufacturing Companies

อาจารย์อนันต์ เจริญสุข

ความไม่เท่าเทียมในโลกการทำงาน: ปัญหาและข้อพิจารณาในบริบทสากล

Inequalities in the workplace: Issues and Considerations from the Global Perspective

รศ.ดร.มณีวรรณ ฉัตรอุทัย

โครงการวิจัยเรื่องการพัฒนากิจการเพื่อสังคม:

กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในต่างประเทศ และการประยุกต์ใช้ในประเทศไทย

The Development of Social Enterprises in Thailand and Other Countries:
Case Studies and Best Practice Applications

รศ.ดร.เอกชัย นิตยาเกษตรวัฒน์

บทบาทความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในองค์กร

The Role of Corporate Social Responsibility in
Human Resource Management in Reducing Social Inequality in Organization

ผศ.ดร.พิชิต เทพวรรณ

รายงานการจัดอันดับบริษัทจดทะเบียนที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูงสุด

The 2010 MVA Ranking Report of Thai Listed Companies

รศ.ดร.ไพบูรณ์ เสรีวิวัฒนา, รศ.ดร.เอกชัย นิตยาเกษตรวัฒน์

Global Compact 2000-2010

บทวิจารณ์และแนะนำหนังสือ

Manager Mechanics: People Skills for the First-Time Manager

กองบรรณาธิการ



วารสารบริหารธุรกิจ นิต้า

NIDA BUSINESS JOURNAL

คณะกรรมการบริหารโครงการวารสารและ เอกสารทางวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

คณบดี	ประธานกรรมการ
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	รองประธานกรรมการ
รองคณบดีฝ่ายบริหาร	กรรมการ
รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา	กรรมการ
บรรณาธิการวารสารบริหารธุรกิจ	กรรมการ
รศ.ดร.มนีวรรณ ฉัตรอุทัย	กรรมการและเลขานุการ (ผู้อำนวยการโครงการวารสาร และเอกสารทางวิชาการ)
เลขานุการคณะบริหารธุรกิจ	กรรมการ
นางวรรณิ์ กาญจนวงศ์	ผู้ช่วยเลขานุการ

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.มนีวรรณ ฉัตรอุทัย	บรรณาธิการ
ศ.ดร.พรชัย ชุนหจินดา	กรรมการ
รศ.ดร.ปรีชา จรุงกิจอนันต์	กรรมการ
Prof.Dr.Gary N.McLean	กรรมการ
Prof.Dr.David Ding	กรรมการ
นางวรรณิ์ กาญจนวงศ์	รองบรรณาธิการ
Mr.Wayne Shibata	ผู้ช่วยบรรณาธิการ

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านบริหารธุรกิจ
ในทุกแขนง และผลงานทางเศรษฐศาสตร์ที่
มีผลกระทบต่อธุรกิจ มีกำหนดออกวารสาร
ปีละ 2 เล่ม

เจ้าของ

คณะบริหารธุรกิจ
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สำนักงาน

วารสารบริหารธุรกิจ นิต้า
คณะบริหารธุรกิจ
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
อาคารบุญชนะ อตถาการ ชั้น 8
คลองจั่น บางกะปิ กทม. 10240
โทรศัพท์ 0-2727-3935
โทรสาร 0-2374-3282

ผู้จัดพิมพ์

บริษัท เทคโนโลยี มีเดีย จำกัด
โทรศัพท์ 0-2644-4555, 0-2354-5333
โทรสาร 0-2644-6649



● บทบรรณาธิการ.....	5
● การบริหารแบบเน้นมูลค่า ผลประโยชน์ผู้ถือหุ้นกับความรับผิดชอบต่อสังคม:.....	6
กรณีศึกษาและข้อเสนอแนะสำหรับประเทศไทย	
Value Based Management, Shareholders' Benefits and Social Responsibility: Case Studies and Recommendations for Thailand	
รศ.ดร.ไพบุลย์ เสรีวิวัฒนา	
● การเปิดเผยข้อมูลและต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น ผลการศึกษาในตลาดหลักทรัพย์.....	29
แห่งประเทศไทย	
Disclosure and the Cost of Equity Capital: Evidence from Stock Exchange of Thailand	
รศ.ดร.อังครัตน์ เปรียบจริยวัฒน์	
● การศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อระบบความปลอดภัยของคลังสินค้าที่ส่งผลกระทบต่อ.....	49
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์	
The Study of Employees' Attitude towards The Warehouse Safety System Affect to The Performance Effectiveness of Auto-parts Manufacturing Companies	
อาจารย์อนุวัต เจริญสุข	
● ความไม่เท่าเทียมในโลกการทำงาน: ปัญหาและข้อพิจารณาในบริบทสากล.....	72
Inequalities in the workplace: Issues and Considerations from the Global Perspective	
รศ.ดร.มณีวรรณ ฉัตรอุทัย	
● โครงการวิจัยเรื่องการพัฒนากิจการเพื่อสังคม: กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จ.....	95
ในต่างประเทศ และการประยุกต์ใช้ในประเทศไทย	
The Development of Social Enterprises in Thailand and Other Countries: Case Studies and Best Practice Applications	
รศ.ดร.เอกชัย นิตยาเกษตรวัฒน์	



สารบัญ

● บทบาทความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในการจัดการทรัพยากรมนุษย์.....	126
เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในองค์กร	
The Role of Corporate Social Responsibility in Human Resource Management in Reducing Social Inequality in Organization	
ผศ.ดร.พิชิต เทพวรรณ	
● รายงานการจัดอันดับบริษัทจดทะเบียนที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูงสุด.....	139
The 2010 MVA Ranking Report of Thai Listed Companies	
รศ.ดร.ไพบุลย์ เสรีวิวัฒนา	
รศ.ดร.เอกชัย นิตยาเกษตรวัฒน์	
● Global Compact 2000-2010.....	153
● บทวิจารณ์และแนะนำหนังสือ.....	165
Manager Mechanics: People Skills for the First-Time Manager	
กองบรรณาธิการ	



บทบรรณาธิการ

ในรอบหลายปีที่ผ่านมา ท่านผู้อ่านที่ติดตามผลงานของวารสารบริหารธุรกิจนิตยสารอย่างต่อเนื่อง คงจะได้เห็นพัฒนาการของเนื้อหาบทความที่ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากคณาจารย์และนักวิจัยจากสถาบันชั้นนำในประเทศไทย ที่มีสาระอย่างหลากหลายครอบคลุมมิติการบริหารจัดการ ตลอดจนภาวะอุตสาหกรรมและการแข่งขันในระดับภูมิภาคเอเชีย

ในฉบับนี้ มีบทความน่าสนใจเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อสังคมในมุมมองของนักลงทุนแบบเน้นมูลค่า และ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลและต้นทุนเงินทุนจากผู้ถือหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมถึงการนำเสนอรายงานการจัดอันดับบริษัทจดทะเบียนที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูงสุด

วารสารบริหารธุรกิจนิตยสารยังคงความภาคภูมิใจในฐานะวารสารวิชาการระดับชาติที่ได้รับการจัดระดับ impact factor โดย ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre) จึงขอถือโอกาสนี้ เชิญชวนคณาจารย์และนักวิชาการได้ส่งผลงานของท่านเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารฯ เพื่อร่วมเป็นพลังสร้างเครือข่ายความร่วมมือของนักวิชาการไทยให้มีความก้าวหน้าต่อไป

ขอขอบพระคุณ

รศ.ดร.มณีวรรณ ฉัตรอุทัย
บรรณาธิการ



การบริหารแบบเน้นมูลค่า ผลประโยชน์ผู้ถือหุ้นกับความรับผิดชอบต่อสังคม:
กรณีศึกษาและข้อเสนอแนะสำหรับประเทศไทย
Value Based Management, Shareholders' Benefits and Social Responsibility:
Case Studies and Recommendations for Thailand

รศ.ดร.ไพบุลย์ เสรีวิวัฒนา*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแนวทางการบริหารองค์กรที่เน้นการสร้างมูลค่า (Value Based Management) โดยใช้แนวคิดของบรรษัทภิบาล (Good Governance) เป็นเครื่องมือหลักในการบริหาร และศึกษาถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (Corporate Social Responsibility) และความรับผิดชอบต่อทางการเงิน (Responsible Finance) ของการให้บริการของสถาบันการเงิน โดยได้ศึกษาถึงสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งในและต่างประเทศ นำมาวิเคราะห์และนำเสนอเป็นแนวทางในการใช้สำหรับประเทศไทย ซึ่งได้ข้อสรุปว่าองค์กรธุรกิจไทยยังให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมไม่เพียงพอ ควรมีการยกระดับความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคมให้ทัดเทียมกับบรรษัทภิบาล เสนอให้มีโครงการระดับชาติในการให้ความรู้ ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนเสนอให้มโนนโยบายกำหนดให้องค์กรธุรกิจที่จะได้รับใบอนุญาตในการประกอบธุรกิจ หรือการส่งเสริมทางการเงินจากภาครัฐ ให้มีกฎเกณฑ์ในการดำเนินการรับผิดชอบต่อสังคมอย่างจริงจัง ซึ่งหากมีการนำแนวทางของธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคมไปปฏิบัติจริงจัง ก็จะเกิดประโยชน์อย่างมากต่อสังคมไทย

คำสำคัญ การบริหารแบบเน้นคุณค่า บรรษัทภิบาล ความรับผิดชอบต่อสังคม

* รองศาสตราจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



Abstract

The concepts of Value Based Management, Good Corporate Governance, and Corporate Social Responsibility including Responsible Finance are surveyed in this study. Case studies of private and public organizations both local and overseas are explored. It is found that the practice of Good Corporate Governance is not sufficient to create the most social benefits. Corporate Social Responsibility should also be equally implemented. Certain measures and policies are recommended to ensure the successful implementation of CSR in Thailand. Such measures and policies include raising the importance of CSR to such level of CG, providing programs to raise the understanding and importance of CSR, and requirements for governmental licensees and supported businesses to implement CSR. It is believed that with the fast progress of CSR, the Thai society will benefit most.



1. บทนำ

แนวคิดทางการบริหารกิจการ เพื่อสร้างมูลค่าให้มากที่สุด (Maximizing Corporate Value) และส่งผลให้ผู้ถือหุ้นได้ประโยชน์สูงสุด (Maximizing Shareholders' Wealth) หรือที่เรียกกันว่า การบริหารแบบเน้นมูลค่า (Value-Based Management—VBM) ได้รับการสั่งสอนและสั่งสมในความคิดของผู้บริหาร และนักศึกษาทางการบริหารทั่วโลก โดยแนวความคิดนี้ จะใช้ VBM เป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุผล และใช้การจัดการเรื่องบรรษัทภิบาล (Corporate Governance) เป็นเครื่องมือในการดำเนินการให้เกิด VBM และส่งผลถึงเป้าหมายคือมูลค่าสูงสุดของกิจการ

แม้ว่าแนวคิดของ VBM จะได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง และแพร่ขยายไปทั่วโลกในระบบทุนนิยม รวมทั้งในประเทศไทย แต่ก็ยังมีจุดที่สามารถดัดแปลงเพิ่มเติมให้ดีขึ้นได้อีก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่ VBM เน้นแต่เฉพาะการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์กรและผู้ถือหุ้น แต่ไม่ได้เน้นอย่างจัดจ้านในการหาจุดสมดุลของประโยชน์องค์กร กับสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัญหาของผลตอบแทนธุรกิจกับสังคมและสิ่งแวดล้อมก็ได้รับความสนใจมากขึ้นเรื่อยๆ แนวคิดอีกแนวคิดที่เกิดขึ้นคือแนวคิดของธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility—CSR) ได้เข้ามามีส่วนเติมเต็มสิ่งที่แนวคิด VBM ยังขาดอยู่ และได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางมากขึ้นในหลายๆ ประเทศที่พัฒนาแล้ว

สำหรับประเทศไทยนั้น แนวคิด VBM ได้รับการยอมรับในระดับของกิจการขนาดใหญ่ โดยเฉพาะในระดับบริษัทมหาชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลการพัฒนาตลาดทุนและการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ดำเนินการให้มีกระบวนการในการพัฒนาให้เกิด CG ซึ่งส่งผลในทางตรงต่อ VBM และผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น แต่ในแง่ของการกำกับดูแลให้กิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่ายังอยู่ระดับที่ไม่น่ายอมรับได้ นอกจากนั้นสำหรับประเทศไทยแม้ว่าเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมยังเป็นเรื่องใหม่ แต่หากมีการสร้างแรงจูงใจทางธุรกิจและสร้างกลไกที่เอื้ออำนวย ก็จะทำให้เกิดการประกอบธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมได้ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเหตุผลทางธุรกิจที่สร้างแรงจูงใจได้ดีที่สุด ผู้ประกอบการจะได้บุกเบิกตลาดใหม่ที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บทความนี้จะนำเสนอแนวคิด VBM และการประยุกต์ให้มี CSR มากขึ้น โดยการนำเสนอกรณีตัวอย่างด้าน CSR ของต่างประเทศ และการเสนอให้ประยุกต์แนวคิดเข้ามาใช้ในประเทศไทย ทั้งด้าน นโยบาย การกำกับดูแล และแนวทางในการปฏิบัติ



2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 การบริหารแบบเน้นมูลค่า หรือ Value Based Management (VBM)

Value Based Management คือ การบริหารที่เน้นมูลค่า เป็นแนวทางสร้างมูลค่าให้กับผู้ถือหุ้นอย่างเป็นระบบ และมุ่งสร้างความมั่งคั่งสูงสุดให้กับผู้ถือหุ้น (Maximizing Shareholders' Wealth) โดยมีการนำต้นทุนของทุนทั้งในส่วนของเจ้าของหรือผู้ถือหุ้นและในส่วนของนักลงทุนจากภายนอกในรูปของเงินกู้หรือหนี้ มาใช้ในการคำนวณ ภายใต้แนวคิดของ VBM มูลค่าของกิจการจะประเมินได้จากกระแสเงินสดในอนาคตที่ปรับค่าของเงินตามระยะเวลาแล้ว มูลค่าดังกล่าวจะเกิดขึ้นเมื่อกิจการได้ลงทุนในโครงการและได้รับผลตอบแทนสูงกว่าต้นทุนที่ลงไป VBM จะให้ความสำคัญกับวิธีที่กิจการจะนำมูลค่านี้นำมาใช้ในการสร้างกลยุทธ์รวมและการตัดสินใจในการดำเนินงานทั่วไป วิธีการดังกล่าวเป็นวิธีการบริหารที่นำการกำหนดเป้าหมายและการจัดการเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของฝ่ายบริหารมาใช้เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างมูลค่าให้กับกิจการ

VBM เป็นแนวคิดเริ่มต้นของ Louis Kelso และ Mortimer Adler เป็นแนวคิดของการจัดการที่พยายามปลูกฝังความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรทุกคนในองค์กรในอันที่จะต้องเรียนรู้ที่จะจัดลำดับความสำคัญการตัดสินใจ โดยความเข้าใจที่ว่า การตัดสินใจนั้นก่อให้เกิดมูลค่าแก่องค์กรอย่างไร กระบวนการต่างๆ จะเน้นการสร้างมูลค่า (Creation of Value) และความมั่งคั่ง (Wealth) จากการปฏิบัติงาน วิธีการดังกล่าวเป็นวิธีการบริหารที่นำการกำหนดเป้าหมายและการจัดการเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของฝ่ายบริหารมาใช้เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างมูลค่าให้กับองค์กร ดังนั้น แนวคิด VBM จะช่วยองค์กรในการวัดผลจากการจัดการ VBM จึงเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ การประเมินผลปฏิบัติงาน และกระบวนการในการสร้างมูลค่าให้กับผู้ถือหุ้น ซึ่งกระบวนการของ VBM จะครอบคลุมถึง

1. การสร้างมูลค่า (Creating Value) โดยมีกลยุทธ์และวิธีการในการสร้างผลประโยชน์ในรูปของกระแสเงินสดในอนาคตสำหรับกิจการ
2. บริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่า (Managing for Value) ครอบคลุมการบริหารจัดการทั้งแนวคิดวิธีการบริหาร การปรับรูปแบบองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารทั้งในและนอกองค์กร โดยมีบรรษัทภิบาลเป็นแกนหลักในการบริหารจัดการ
3. การประเมินมูลค่า (Measuring Value) เป็นวิธีการประเมินที่คำนึงถึงผลประโยชน์ในรูปกระแสเงินสดที่กิจการสามารถสร้างได้ในอนาคต และปรับทอนเป็นมูลค่าในปัจจุบัน โดยการนำต้นทุนของทุนทั้งหมดมาคิด ทั้งต้นทุนของส่วนผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของ (Equity) และต้นทุนในส่วนเงินกู้หรือหนี้ (Debt)

โดยกระบวนการทั้ง 3 นี้จะเน้นให้การบริหารจัดการเกิดผลประโยชน์ในรูปของมูลค่ากิจการที่สูงสุด

ได้มีการศึกษาถึงผลประโยชน์ต่อผู้ถือหุ้นของกิจการที่มีระดับของ CG ที่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่า กิจการที่มีระดับ CG สูง จะมีมูลค่าของกิจการและราคาหุ้น ซึ่งส่งผลต่อผลตอบแทนในการถือหุ้น สูงกว่ากิจการที่มีระดับ CG ต่ำ อาทิเช่น Paul Gompers, Joy Ishii และ Andrew Metrick (2003) พบว่า กิจการขนาดใหญ่ที่ให้สิทธิกับผู้ถือหุ้นสูงเมื่อเทียบกับกิจการที่ให้สิทธิผู้ถือหุ้นต่ำ จะมีมูลค่าสูงกว่า กำไรมากกว่า การเติบโตของยอดขาย



สูงกว่า มีการลงทุนระยะยาวน้อยกว่า และเข้าไปซื้อกิจการอื่นๆ น้อยกว่า

2.2 บรรษัทภิบาล (Corporate Governance)

ธรรมาภิบาล (Good Governance) ครอบคลุมถึงคือ หลักการบริหารองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า อย่างมั่นคง และยั่งยืนด้วยการสร้างกลไกการควบคุมการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างโปร่งใส เกิดความ เป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยทั่วไปยึดหลัก 8 ประการคือ (UNESCAP 2009) ซึ่งประกอบด้วย การมี ส่วนร่วม (participatory) นิติธรรม (rule of law) ความโปร่งใส (transparency) ความรับผิดชอบ (responsiveness) ความสอดคล้อง (consensus oriented) ความเสมอภาค (equity and inclusiveness) การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (effectiveness and efficiency) และ การมีเหตุผลอธิบายได้ (accountability)

ในส่วนของบรรษัทภิบาล (Corporate Governance) ซึ่งหมายถึงธรรมาภิบาลภาคเอกชน เป็นหลัก ในการปฏิบัติสำหรับภาคธุรกิจนั้น โดยทั่วไปยึดหลักเกณฑ์ที่ประยุกต์ให้เข้ากับการบริหารธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วย

1. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่จนสำเร็จด้วย ความรับผิดชอบต่อผลงาน
2. หลักความสำนึกในหน้าที่ (Responsibility) หมายถึง การตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความสำนึกในหน้าที่แห่งตน
3. หลักความเสมอภาค (Equitable Treatment) หมายถึง การปฏิบัติต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดย เท่าเทียมกัน ได้แก่ ลูกจ้างและประชาชน พนักงาน คู่ค้า และ/หรือเจ้าหน้าที่ เจ้าของกิจการ (รัฐบาล) รวมถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม
4. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง ความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้
5. หลักการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (Value Creation) หมายถึง วิสัยทัศน์ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการ โดยคำนึงถึงคุณค่าและความสามารถในการแข่งขัน
6. หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลจรรยาบรรณที่ดีในการประกอบธุรกิจ
7. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการส่งเสริมให้เกิดการกระจายโอกาสแก่ประชาชนให้มี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการใดๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัยคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของชุมชนหรือท้องถิ่น

จะสังเกตเห็นว่า Corporate Governance นั้น เน้นการบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความ รับผิดชอบ แม้ว่าจะมีการกล่าวถึงการประสานผลประโยชน์ของผู้มีส่วนร่วม ทั้ง เจ้าของ เจ้าหนี้ คู่ค้า ลูกจ้าง พนักงาน และสังคมโดยรวมก็ตาม แต่ CG ก็ยังคงเน้นไปสู่การสร้างมูลค่าของกิจการให้สูงสุด เพื่อผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของจะได้มีความ มั่งคั่งมากที่สุด ตามแนวคิดของ Shareholders' Wealth Maximization ในแนวทางของการบริหารแบบ VBM นั้นเอง ยังไม่ได้มีการย้ำถึงหลักการในการสร้างมูลค่าให้กับภาคส่วนอื่นๆ ซึ่งนอกเหนือจากธุรกิจที่บริหารจัดการอยู่ เช่น สภาพ แวดล้อม สังคม หรือประชาชนโดยรวม ซึ่งแนวคิดที่จะหาจุดสมดุลในการบริหารจัดการให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด สำหรับทั้งกิจการ สภาพแวดล้อมและสังคมโดยรวมนั้น ซึ่งถือเป็นแนวคิดของธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคม



2.3 ธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา CSR หรือ Corporate Social Responsibility เป็นแนวคิดที่เป็นกระแสไปทั่วโลก องค์กรหรือบริษัทต่างๆ ได้ยึดเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม CSR หมายถึง การเอื้อประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม กิจกรรมที่มี CSR จะไม่ชู้ตริตแรงงานลูกจ้าง ไม่ฉ้อโกงลูกค้า ไม่เอาเปรียบคู่ค้า ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม หรือทำร้ายชุมชนโดยรอบที่ตั้งด้วยการก่อมลพิษ ไม่หลบเลี่ยงกฎหมายแรงงาน กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายอาญาในกรณีต่าง ๆ ทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุข ได้ค่าจ้างที่เหมาะสม มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ไม่เบียดเบียนทำร้ายสังคม สิ่งแวดล้อม การมี CSR คือการทำธุรกิจให้ถูกต้องตามกฎหมายและจรรยาบรรณ

ได้มีผู้ให้คำนิยาม CSR ไว้อย่างหลากหลาย อาทิ

“CSR เป็นแนวคิดที่บริษัทผสมผสานความห่วงใยต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมไว้ในกระบวนการดำเนินธุรกิจ และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียภายใต้พื้นฐานการกระทำด้วยความสมัครใจ” (The European Commission, 2000)

“CSR คือคำมั่นของบริษัทที่จะส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน โดยทำงานร่วมกับลูกจ้างและครอบครัวของพวกเขา ชุมชน และสังคมโดยกว้าง เพื่อจะพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของสังคมโดยรวม” (World Business Council on Sustainable Development, 2544)

“Corporate Social Responsibility หรือที่เรียกเป็นภาษาไทยว่าความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจนั้น หมายถึง การดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรมและการกำกับที่ดี ควบคู่ไปกับการใส่ใจดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน” (คณะทำงานส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทจดทะเบียน คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (กลต.), 2545)

“CSR เป็นเรื่องของการทำงานที่องค์กรตอบสนองต่อประเด็นเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งให้การให้ประโยชน์กับคน ชุมชน และสังคม นอกจากนั้น ยังเป็นเรื่องของบทบาทขององค์กรธุรกิจในการสังคม และความคาดหวังของสังคมที่มีต่อองค์กรธุรกิจ โดยจะต้องทำด้วยความสมัครใจ และผู้บริหารจะต้องมีบทบาทเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ โดยสามารถวัดผลได้ใน 3 มิติ คือ การวัดผลทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” (ISO 26000, 2548)

“CSR คือการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ทั้งในระดับใกล้ (ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับองค์กร เช่น ลูกค้า คู่ค้า ครอบครัว พนักงาน ชุมชนท้องถิ่นที่องค์กรตั้งอยู่) และระดับไกล (ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรทางอ้อม เช่น คู่แข่งขันทางธุรกิจ ประชาชนโดยทั่วไป) ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข” (สถาบันไทยพัฒน์ ภายใต้มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2549)

ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ ต้องดูแลควบคู่ไปทั้ง 3 ด้าน คือ กำไร สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยสังคมนั้นหมายถึง “ชุมชน” หรือ “คนในชุมชน” ที่องค์กรตั้งอยู่ การดำเนินกิจการด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมนี้ ไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือถูกหลักจริยธรรมเท่านั้น หากแต่ยังสามารถสร้างสรรค์หรือ “ลงทุน” ด้วยโครงการต่างๆ เช่น การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพเยาวชน การพัฒนาคุณภาพชีวิตคน เป็นต้น ซึ่งผลของการลงทุนที่มีประโยชน์เหล่านี้ จะก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อสังคมและประเทศชาติ และส่งผลดีต่อ



ผลประโยชน์ของธุรกิจไปด้วยนั่นเอง กิจกรรม CSR จะส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้นนั้นเป็นเรื่องแน่นอน แต่ผลลัพธ์จาก CSR จะทำให้เงินลงทุนได้ผลตอบแทนคุ้มค่าและองเงย มีคุณค่าองงามแก่สังคมด้วย

กล่าวโดยสรุปแล้ว CSR เป็นเรื่องของสิ่งที่องค์กรตอบสนองต่อประเด็นเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งที่การให้ประโยชน์กับคน ชุมชน และสังคม นอกจากนั้น ยังเป็นเรื่องของบทบาทขององค์กรธุรกิจ สังคม และความคาดหวังของสังคมที่มีต่อองค์กรธุรกิจ โดยสามารถวัดผลได้ใน 3 มิติ คือ การวัดผลทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (People, Planet, and Profits) อันจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

แนวคิดเรื่อง CSR ได้ส่งผลให้มีการเสนอปรับกระบวนการบริหารงานเพื่อประโยชน์สูงสุด จากเดิมที่เน้นการใช้ VBM ซึ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผู้ถือหุ้น มาเป็น Value (S) Based Management ที่เน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทั้ง 3 ส่วนอย่างเท่าเทียมกัน คือ มูลค่าของธุรกิจ ผลประโยชน์ของกลุ่มคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสังคม และสภาพแวดล้อมของโลก และในท่ามกลางกระบวนการของความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจนั้น อีกแนวคิดที่สอดคล้องกับ CSR แต่มุ่งเน้นไปที่การประกอบธุรกิจของสถาบันการเงิน คือแนวคิดของการเงินที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsible Finance)

2.4 Financial responsibility แนวคิดที่สอดคล้องกับ CSR

ในปัจจุบันสถาบันการเงินมีส่วนสำคัญต่อระบบเงินทุนและเศรษฐกิจ โดยผลกระทบของธุรกิจของสถาบันการเงินส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในสองทางคือ การบริหารงานในองค์กร และชนิดของบริษัทที่สถาบันการเงินเข้าไปลงทุนหรือปล่อยกู้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการให้สินเชื่ออย่างรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้กู้ประสบภาวะขาดสภาพคล่อง อีกทั้งดูแลลูกค้าอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมตลอดกระบวนการจัดการสินเชื่อ อาทิเช่น ตรวจสอบประวัติทางการเงินและความสามารถในการชำระเงินของลูกค้าผ่านทาง บริษัท ข้อมูลเครดิตแห่งชาติ จำกัด และการบริหารจัดการความเสี่ยงก่อนที่จะอนุมัติสินเชื่อแก่ลูกค้า วิฤตเศรษฐกิจในปีที่เกิดจากการปล่อยสินเชื่ออย่างไร้ความรับผิดชอบต่อสังคมของสถาบันการเงินที่ส่งผลให้ประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบและความเสียหายทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง การให้สินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม จึงกำลังเป็นกระแสสำคัญไปทั่วโลกทั้งในวงการสถาบันการเงินเองและในวงการการกำกับดูแล

ในส่วนของการลงทุนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม บริษัทสถาบันการเงินเองก็ได้มีความสนใจเรื่องนี้เป็นอย่างมากจึงได้มีการพัฒนาวิธีการให้กู้เงินที่ไม่ได้ดูแลผลตอบแทนจากโครงการของผู้กู้และความสามารถจ่ายหนี้ของผู้กู้เท่านั้น แต่รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และการจัดการดูแลผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมของผู้กู้ ซึ่งจะเป็นการลดมลพิษและผลกระทบต่อชุมชนด้วย

วิฤตเศรษฐกิจโลกที่เกิดขึ้นจากสถาบันการเงินในสหรัฐ ได้สะท้อนให้เห็นถึงการขาดความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทที่ยอมส่งผลกระทบต่อสังคมในวงกว้างได้ ซึ่งทำให้เกิดกระแสของแนวคิด ความรับผิดชอบต่อสังคมทางการเงิน และความรับผิดชอบต่อสังคมในการปล่อยสินเชื่อ โดยแนวคิดของธนาคารที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (socially responsible banking) เริ่มได้รับความสนใจมาตั้งแต่ยุค 70 เมื่อธนาคาร South Shore ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนชุมชนแออัดที่เมืองชิคาโกให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่ โดยการใช้เงินฝากจากคนจนในชุมชน และจากผู้ฝากเงินที่สนใจทั่วประเทศ และปล่อยกู้ให้แก่คนจนเหมือนกันแต่จะเอาไปปล่อยกู้ที่ชุมชนอื่น



จากการศึกษาของบริษัท Consult A.T. Kearney สรุปได้ว่าในตลาดการเงิน บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนมีศักยภาพที่โดดเด่นกว่าบริษัทที่ไม่มีหรือมีอย่างไม่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงวิกฤตเศรษฐกิจขณะนี้จะทำให้กลุ่มบริษัทเหล่านี้เติบโตและแข็งแกร่งมากขึ้น ซึ่งความหมายของบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมคือบริษัทที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมและช่วยเหลือสังคม แต่ในขณะเดียวกันก็สามารถสร้างผลกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้นได้

3. กรณีศึกษาของ CSR และ Responsible Finance

3.1 ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR)

องค์การระหว่างประเทศต่างๆ ได้แสวงหาแนวคิดและแนวทางดำเนินการด้านมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม โดยความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถแบ่งได้เป็น 2 มิติคือ มิติภายในซึ่งหมายถึงความรับผิดชอบต่อที่มีต่อทรัพยากรและสังคมในองค์กร อันได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์กร บรรษัทภิบาลและความโปร่งใสในการดำเนินกิจการ และอีกด้านหนึ่งคือมิติภายนอก ซึ่งเป็นความรับผิดชอบต่อผู้เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร และสังคมโดยรวม อันได้แก่ การจัดการกับ Supplier และหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Partners) ที่รับผิดชอบต่อสังคม การดูแลผู้บริโภค ความรับผิดชอบต่อชุมชนใกล้เคียง (Local Communities) ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม และสุดท้ายคือการรับผิดชอบต่อโลก มาตรฐานของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจที่เป็นสากล มี 4 มาตรฐานหลักคือ OECD Guidelines, UN Global Compact, GRI (Global Reporting Initiative), มาตรฐาน ISO 26000

3.1.1 หลักการของ OECD Guidelines

OECD Guidelines for MNEs (OECD Declaration in International Investment and Multinational Enterprises) จากองค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) ใช้ระบุถึงพฤติกรรมของธุรกิจที่พึงประสงค์ใน 7 ประการ เพื่อให้ธุรกิจข้ามชาติของประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของ OECD ที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน การจ้างงาน ยกระดับมาตรฐานการครองชีพของประเทศสมาชิก รักษาเสถียรภาพทางการเงินของโลก เพื่อให้เอื้อต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจโลก ในที่สุด โดยพฤติกรรมของธุรกิจที่พึงประสงค์ใน 7 ประการ ได้แก่ 1) การจ้างงานและแรงงานสัมพันธ์ 2) สิทธิมนุษยชน 3) สิ่งแวดล้อม 4) การเปิดเผยข้อมูล 5) การแข่งขัน 6) การเสียภาษี 7) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

OECD Guidelines มีขั้นตอนในเบื้องต้นที่ประเทศผู้เข้าร่วมควรปฏิบัติ คือ การจัดตั้งศูนย์กลา่งการติดต่อระดับชาติ (National Contact Point: NCP) โดยทั่วไป NCP มักดำเนินการโดยหน่วยงานภาครัฐ โดยมีบทบาทและหน้าที่หลัก คือ เผยแพร่และสนับสนุนให้นักลงทุนปฏิบัติตาม OECD Guidelines for MNEs, การตีความหมายของคำแนะนำต่างๆ ภายใต้ OECD Guidelines for MNEs และสุดท้ายคือ รับคำร้องเรียน



รวมทั้งให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 หลักการของ UN Global Compact

The Global Compact ของ UN เลขาธิการสหประชาชาติ ได้เรียกร้องให้ธุรกิจ แสดงความเป็นพลเมืองที่ดีของโลก (good global citizenship) ในทุกที่และในทุกประเทศที่เข้าไปดำเนินธุรกิจ ด้วยการเคารพต่อหลักต่างๆ ที่เป็นข้อตกลงนานาชาติในเรื่องสิทธิมนุษยชน เรื่องมาตรฐานแรงงาน และเรื่องสิ่งแวดล้อม หรือที่เรียกกันว่า The UN Global Compact ปัจจุบันมีผู้ลงนามแล้วกว่า 7,700 บริษัท จาก 130 ประเทศทั่วโลก โดย The UN Global Compact นี้ มีลักษณะเป็นกรอบที่ส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน และต้องยอมรับพันธะสัญญาของ Global Compact ด้วยความสมัครใจ ดังนั้น Global Compact จึงไม่เป็นเครื่องมือในการกำกับควบคุมธุรกิจ และไม่มีผลผูกมัดทางนิตินัย หลักการ 10 ข้อ สามารถ แบ่งเป็น 4 หัวข้อใหญ่ ประกอบด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน สิ่งแวดล้อม และการไม่ร่วมมือกับการติดสินบนหรือทุจริต ดังนี้ 1) ด้านสิทธิมนุษยชน ได้แก่ การสนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชนตามปฏิญญาสากล และการหมั่นตรวจตราดูแลมิให้ธุรกิจของตนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน 2) ด้านแรงงาน ได้แก่ การพิทักษ์เสรีภาพในการรวมกลุ่มของแรงงานและการรับรองสิทธิในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง การจัดการใช้แรงงานเกณฑ์และแรงงานภาคบังคับทุกรูปแบบ การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก การจัดการเลือกปฏิบัติด้านการจ้างงาน และการประกอบอาชีพ 3) ด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนหลักความรอบคอบในการรับมือกับความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม การริเริ่มโครงการที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมการพัฒนาและเผยแพร่เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 4) ด้านการต่อต้านคอร์รัปชัน ได้แก่ การดำเนินธุรกิจด้วยวิธีที่ต่อต้านคอร์รัปชันทุกรูปแบบ รวมทั้งการกรรโชกและการติดสินบน

3.1.3 The Global Reporting Initiative (GRI)

ปัจจุบันมีการจัดทำแนวทางในการจัดทำรายงาน CSR ที่เรียกว่า The Global Reporting Initiative (GRI) มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำเพื่อที่จะช่วยให้องค์กรต่างๆ มีแนวทางในการแสดงความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตลอดจนใส่ใจสิ่งแวดล้อมและสังคม ปัจจุบัน GRI กลายเป็นมาตรฐานการจัดทำรายงานที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางทั่วโลก ที่ได้กำหนดแนวทางรายงานด้านความยั่งยืนของบริษัท มีบริษัททั่วโลกกว่า 1,000 แห่ง ที่ผลิตความยั่งยืน โดยใช้ GRI guidelines ข้อแนะนำการจัดทำรายงานการดำเนินงานขององค์กรภายใต้ หลัก GRI มี 3 มิติได้แก่ 1) ด้านเศรษฐกิจ ผลผลิต และบริการขององค์กรต่างๆ (Economic) ได้แก่ รายได้ กำไรสุทธิ สัดส่วนการส่งออก อัตราส่วนรายได้ต่อพนักงาน เป็นต้น 2) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ได้แก่ การใช้พลังงาน การใช้น้ำ ของเสีย มลพิษทางอากาศ เป็นต้น และ 3) ด้านสังคม (Social) ได้แก่ สัดส่วนพนักงานชายและหญิง แรงงานภายในประเทศ จำนวนพนักงาน อัตราการลาออก เป็นต้น



3.1.4 มาตรฐาน ISO 26000

องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization : ISO) ได้กำหนด มาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000 Social Responsibility) ขึ้น เพื่อให้บริษัท องค์กร หน่วยงานและสถาบันทั่วโลก รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรได้เพิ่มความตระหนักและสร้างความเข้าใจในเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวจะเป็นข้อแนะนำ หลักการ และวิธีการของความรับผิดชอบต่อสังคมที่องค์กรพึงปฏิบัติด้วยความสมัครใจ ทุกองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยไม่ต้องมีการตรวจรับรอง หลักการ 7 ข้อ ISO 26000 ได้แก่ 1) หลักการปฏิบัติตามกฎหมาย บริษัทจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับชาติและระดับสากล 2) หลักการเคารพต่อแนวปฏิบัติระดับชาติหรือระดับ รวมถึง สนธิสัญญาสากล คำสั่ง ประกาศ ข้อตกลง มติ และ ข้อชี้แนะต่างๆ ซึ่งได้รับการรับรองจากองค์กรสากลที่เกี่ยวข้องกับบริษัท 3) หลักการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) หลักของการแสดงรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งการดำเนินงานใดๆ ก็ตามของบริษัท ต้องสามารถตรวจสอบได้จากภายนอก 5) หลักความโปร่งใส บริษัทควรเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ให้ผู้มีส่วนได้เสียฝ่ายต่างๆ รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างชัดเจน 6) หลักความเคารพในสิทธิมนุษยชน 7) หลักความเคารพในความหลากหลาย บริษัทควรจ้างพนักงานโดยไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ สีผิว ความเชื่อ อายุ เพศ

3.1.5 มาตรฐานในประเทศไทย

ประเทศไทยก็มีหลักการความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการเช่นกัน ซึ่งก็คือ หลักการของ ก.ล.ต. ที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้แก่บริษัทจดทะเบียนและกิจการทั่วไป โดยมีอยู่ด้วยกัน 8 หมวด ได้แก่ 1) การกำกับดูแลกิจการที่ดี 2) การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม 3) การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม 4) ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค 5) การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม 6) การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม 7) การเผยแพร่ข่าวสารจากการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคม และ 8) การจัดทำรายงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

3.1.6 การเปรียบเทียบหลักการร่วมของ CSR ของแต่ละมาตรฐานสากล

จากหลักการ องค์ประกอบของ CSR จากองค์กรระหว่างประเทศต่างๆ ที่จัดทำขึ้น จะเห็นว่า องค์กรจะเกี่ยวข้องกับหลักการด้านสิทธิแรงงาน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยแต่ละองค์กรก็มีหลักการข้อใหญ่ร่วมกันดังนี้



ตารางที่ 1 เปรียบเทียบหลักการของ CSR ตามแนวคิดขององค์กรต่างๆ

หลักการ	มาตรฐาน CSR				
	OECD	UN	GRI	ISO	ก.ล.ต.
การกำกับดูแลกิจการ	X		X	X	X
สิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน	X	X	X	X	X
สิ่งแวดล้อม	X	X	X	X	X
การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	X	X		X	X
การคุ้มครองผู้บริโภค	X		X	X	X
ชุมชนและสังคม	X		X	X	X
วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	X				X
มาตรฐานแรงงาน	X	X	X	X	X
สังคมและชุมชน			X	X	X

ที่มา: การรวบรวม

3.2 กรณีศึกษาของ CSR ในต่างประเทศ

CSR ในประเทศเศรษฐกิจก้าวหน้าในสหภาพยุโรป เช่น อังกฤษ ให้ความสำคัญกับ CSR ในองค์กรธุรกิจด้วยการจัดตั้งกระทรวง CSR และริเริ่ม CSR Academy เพื่อช่วยบริษัทพัฒนาความชำนาญตาม business practices ที่รับผิดชอบต่อสังคม รายละเอียดแสดงในตารางที่ 3.2



ตารางที่ 2 นโยบาย CSR ของประเทศต่างๆ ในสหภาพยุโรป

ประเทศ	นโยบายและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับ CSR
เบลเยียม	ใช้ฉลากต่างๆ เช่น social label, ecology label เพื่อส่งเสริมการผลิตที่เคารพสิทธิแรงงานและสิ่งแวดล้อม และออกเอกสาร CSR Action Plan และ CSR Framework
เดนมาร์ก	ริเริ่ม CSR Compass เพื่อให้คำแนะนำแก่บริษัทในการจัดทำ Code of Conduct และทำ CSR ใน Supply Chain
กรีซ	มีกระทรวงที่รับผิดชอบเรื่อง CSR และรวมประเด็น CSR ไว้ในกฎหมาย โครงการกิจกรรม และแผนปฏิบัติการระดับชาติ
ฝรั่งเศส	บริษัทในตลาดหลักทรัพย์จะต้องมีข้อมูลทางสังคมและสิ่งแวดล้อมในรายงานประจำปี
อิตาลี	มีโครงการ CSR-SC เพื่อส่งเสริม CSR ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน บริษัท และเน้นการคุ้มครองผู้บริโภค
ฟินแลนด์	กำหนดให้บริษัทที่มีขนาดธุรกิจระดับหนึ่ง จะต้องมีการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมในรายงานประจำปี
อังกฤษ	จัดตั้งกระทรวง CSR และริเริ่ม CSR Academy เพื่อช่วยบริษัทพัฒนาความชำนาญตาม business practices ที่รับผิดชอบต่อสังคม

ที่มา: สถาบันไทยพัฒนา

3.3 กรณีศึกษา CSR ในประเทศไทย

3.3.1 เครือซิเมนต์ไทย (SCG)

นอกจากเป้าหมายด้านผลประกอบการ SCG ยังกำหนดให้ CSR เป็น 1 ใน 4 อุดมการณ์การดำเนินธุรกิจที่พนักงานทุกระดับให้ความสำคัญ ในปี 2551 SCG จัดเป็นอันดับที่ 6 ของบริษัทจากเอเชีย ด้านการเปิดเผยข้อมูล CSR จาก CSR Asia และได้รับรางวัลดีเด่นด้าน CSR จาก SET ติดต่อกัน 3 ปี SCG มักให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่การใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น พัฒนาโรงงานที่มีมาตรการรักษาสภาพแวดล้อมดีกว่าที่กฎหมายกำหนด โครงการจัดซื้อที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การจำหน่ายสินค้าภายใต้ฉลาก SCG eco value เป็นต้น การฟื้นฟูและพัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชน เช่น โครงการ SCG Do It Green โครงการ SCG รักษาน้ำเพื่ออนาคต ที่ร่วมกับชุมชนสร้างฝายชะลอน้ำ นอกจากนี้ SCG ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จนได้รับรางวัล Thailand Corporate Excellence Award จากสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย ติดต่อกัน 9 ปี โครงการในกลุ่มนี้แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ โครงการเพื่อเด็กและเยาวชน และโครงการเพื่อสังคม ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของมูลนิธิซิเมนต์ไทย เช่น เทศกาลนิทานในสวน การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ เป็นต้น



3.3.2 กลุ่มบริษัท ปตท. (PTT Group)

การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2521 เพื่อสนองความต้องการใช้น้ำมันในประเทศ ภายใต้ภาวะน้ำมันขาดแคลน PTT เติบโตพร้อมกับสังคมไทยเสมอมา กระทั่งในปัจจุบัน PTT Group มีธุรกิจในเรื่องถึง 4 กลุ่ม เนื่องจากธุรกิจของ PTT เกี่ยวข้องกับวัตถุดิบอันตรายต่อชีวิตและสิ่งแวดล้อม ทุกส่วนของกิจการจึงให้ความสำคัญกับความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยของพนักงาน สังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้สามารถแบ่งนโยบาย CSR ของ PTT Group ได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มความมั่นคงความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม เช่น การทำ CSR in process ในด้านพลังงานทดแทน โดยพัฒนาเชื้อเพลิงที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม โครงการนำของเสียมาทำพลังงาน การรณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมไปถึงโครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติฯ 1 ล้านไร่ เป็นต้น กลุ่มการพัฒนาชุมชนและสังคม โดยเน้นไปที่การศึกษา กีฬา ศิลปวัฒนธรรม สังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการวัฒนธรรม ศาสนา วิทยาศาสตร์ สร้างโอกาสให้เด็กกระยอง การจัดสัมมนาร่วมกับ SET เรื่อง “การวางแผนและใช้จ่ายเงินอย่างชาญฉลาด” เป็นต้น

3.3.3 บริษัท บ้านปู จำกัด (Banpu)

ตั้งแต่ปี 2526 เป็นต้นมา โอกาสในธุรกิจพลังงานของไทย รวมทั้งการขยายธุรกิจเข้าไปในอินโดนีเซีย และเงินทำให้ในปัจจุบัน บ้านปูฯ กลายเป็นธุรกิจถ่านหินชั้นนำของภูมิภาค ด้วยสองธุรกิจหลัก คือ ถ่านหิน และโรงผลิตไฟฟ้าจากถ่านหิน บ้านปูฯ กำหนดนโยบาย CSR เป็นหนึ่งในวิสัยทัศน์และพันธกิจ ทั้งยังมีนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่าง “บ้านปูฯ สปิริต” พร้อมกำหนด 8 หลักเกณฑ์การทำธุรกิจที่ยั่งยืน บ้านปูฯ ดำเนินกิจกรรม CSR ในทุกเขตที่บริษัทดำเนินธุรกิจ โดยเน้นด้านการพัฒนาชุมชน การพัฒนาอาชีพ การศึกษา สิ่งแวดล้อม และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เช่น CSR in process มีการตั้งกองทุนฟื้นฟูสภาพดินซึ่งผ่านการขุดเพื่อนำถ่านหินมาใช้งาน โดยเงินที่ได้จากการขายถ่านหินทุก 1 ตัน จะถูกหักให้กองทุนสูงสุด 8 บาท โครงการ “Mining for Children” ในอินโดนีเซีย ผลิตหนังสือการ์ตูนความรู้เกี่ยวกับถ่านหิน เรื่อง “Adventure in a Coal Mine” สนับสนุนโรงเรียนสำหรับเด็กพิการของเมืองหลวงหนาน ในประเทศจีน และล่าสุดบ้านปูฯ วางกลยุทธ์ CSR 5 ปี (2554-2558) ยึดแนวทาง “Do by Heart” ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายแก่เยาวชน

3.3.4 บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (EGCO Group)

EGCO Group ก่อตั้งโดยการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในปี 2535 การดำเนินงานแบ่งเป็น 3 กลุ่มธุรกิจ ได้แก่ กลุ่มธุรกิจไฟฟ้า กลุ่มธุรกิจบริการ และกลุ่มธุรกิจน้ำ เนื่องจาก EGCO Group เป็นต้นแบบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านพลังงาน EGCO Group จึงเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับนโยบายด้าน CSR โดยในปี 2550 EGCO Group ได้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมซึ่งครอบคลุมกิจกรรม CSR รอบด้าน และล่าสุด EGCO Group ได้รับรางวัลบริษัทจดทะเบียนดีเด่นด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ประจำปี 2553 จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและวารสารการเงินธนาคาร กิจกรรม CSR in process ของ EGCO Group จะเน้นไปที่การบริหารทรัพยากรเพื่อสิ่งแวดล้อม เช่น การอนุรักษ์พลังงาน



การจัดการทรัพยากรน้ำ การจัดการมลภาวะทางอากาศ เป็นต้น โครงการทางสังคมของ EGCO Group ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก คือ ป่าต้นน้ำ เยาวชน และคุณภาพชีวิตชุมชน เช่น โครงการหนึ่งป่าต้นน้ำ...หนึ่งต้นกำเนิดพลังงาน โครงการลดโลกร้อน...ด้วยวิถีพอเพียง

3.3.5 บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (SE-ED)

วัตถุประสงค์ของกลุ่มผู้ก่อตั้งร้านหนังสือ SE-ED กว่า 35 ปีก่อน กล่าวไว้ว่า “จะดำเนินธุรกิจการเผยแพร่ความรู้โดยเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถของคนไทยในสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ” ด้วยความมุ่งมั่นของผู้บริหาร กิจกรรม CSR จึงถือเป็นภารกิจหลักของ SE-ED เสมอมา ประกอบกับพื้นฐานของธุรกิจร้านหนังสือ เป็นธุรกิจเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ SE-ED ได้รับการคัดเลือกจาก Forbes ให้เป็น 200 Companies for 2002 : Best Under a Billion และเป็น 1 ใน 10 บริษัท ที่ชิงรางวัล CSR Awards ของ SET ประจำปี 2551 ธุรกิจและกิจกรรม CSR ของ SE-ED จะเน้นที่การเสริมสร้างความรู้ พัฒนาสมาชิกของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน เช่น โรงเรียนเพลินพัฒนา ที่เป็นโรงเรียนแนวคิดใหม่ให้เยาวชนพัฒนาอย่างยั่งยืน โครงการ SE-ED Kiddy Camp เพื่อกระตุ้นให้เยาวชนสนุกกับการเรียนรู้ แผนก SE-ED Learning Center ที่เน้นการบริหารกิจกรรมเยาวชนอย่างเบ็ดเสร็จ โครงการสร้างห้องสมุดให้โรงเรียนที่ขาดแคลน โครงการ SE-ED Enjoy Reading เพื่อน้อง ที่สนับสนุนหนังสือนอกเวลาภาษาอังกฤษแก่โรงเรียนที่ขาดแคลน เป็นต้น

3.3.6 บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (BCP)

บางจาก เป็นธุรกิจพลังงานที่กระทรวงกลาโหมอนุมัติให้สร้างขึ้น เริ่มแรกดำเนินธุรกิจโรงกลั่นน้ำมันเพียงอย่างเดียว แต่ภายหลังการเปลี่ยนแปลง บางจากจึงขยายธุรกิจออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ธุรกิจการกลั่น และธุรกิจการตลาด จากตราสัญลักษณ์รูปใบไม้ อันแสดงให้เห็นถึงความต้องการเป็นธุรกิจที่ดูแลความมั่นคงทางพลังงาน โดยไม่ละเลยความสำคัญของสิ่งแวดล้อม ตามวิสัยทัศน์ Greenergy Excellence ดังจะเห็นได้จากผลิตภัณฑ์ต่างๆ ของบางจาก ที่ชูความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น บางจากแก๊สโซฮอล์ E85 EURO4 Super Power D B5 ร้านใบจาก เป็นต้น นอกจากนี้บางจากยังเป็นกิจการที่มีความชัดเจนในนโยบาย CSR มีแผนงานครอบคลุมทั้ง CSR in process และ CSR after process เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในธุรกิจโดยตรง ทั้งยังดำเนินนโยบาย Zero Global Warming Impact Company เพื่อเป็นองค์กรในระดับสากล ทำให้ในปี 2553 บางจากได้รับรางวัล Corporate Social Responsibilities จาก SET Awards ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 และรางวัลเชิดชูเกียรติในฐานะหน่วยงานที่ทำคุณประโยชน์สาขาสิ่งแวดล้อม โดยกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



3.3.7 ปูนซีเมนต์นครหลวงไทย

บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง มีวิธีการคำนวณตัวเลขชี้แจงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ลดผลกระทบด้านลบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด บริษัทฯ ได้พัฒนา Green Labels ซึ่งได้ระบุไว้ว่า ผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ จะต้องผ่านกระบวนการผลิตโดยมีอัตราการปล่อยคาร์บอนในอากาศ (carbon emission) บริษัทได้ยึดหลักการดำเนินงานให้สอดคล้องกับพิธีสารเกียวโต หรือ Kyoto Protocol ซึ่งเป็นข้อตกลงนานาชาติที่มีเป้าหมายในการลดมลพิษทางอากาศด้วยวิธีต่างๆ เช่น การใช้พลังงานทดแทน ด้านมาตรฐานสากล บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง ยังเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม Holcim ที่ถือเป็นหนึ่งใน 10 บริษัทปูนซีเมนต์ชั้นนำของโลก เป็นผู้สร้าง CSI- The Cement Sustainability Initiative ซึ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ที่มีความคิดเรื่องการพัฒนายั่งยืน และคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมในทุกกระบวนการของการดำเนินธุรกิจ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน ความรับผิดชอบต่อการใช้เชื้อเพลิงและวัตถุดิบ การจัดการด้านสภาวะอากาศ การลดการปล่อยก๊าซต่างๆ และการลดผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่น

โดยรวมแล้วจะเห็นได้ว่าในประเทศไทยนั้น CSR ได้เริ่มเข้ามาเป็นส่วนสำคัญของการบริหารกิจการมากขึ้น บริษัทขนาดใหญ่มีโครงการ CSR และมีการรายงานผลให้ผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบกันอย่างกว้างขวางมากขึ้น แต่กิจกรรม CSR ในประเทศไทย นอกจากจะเป็นได้โดยสมัครใจของแต่ละกิจการแล้ว ยังคงมีแต่บริษัทขนาดใหญ่ และเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่ได้ดำเนินการเพื่อสังคม ซึ่งสำหรับกิจการส่วนใหญ่แล้วการดำเนินการของกิจกรรม CSR ยังคงเป็นเพียงข้อกำหนดที่เป็นตัวหนังสือ เหมือนกับการให้บริการทางสังคม ยังไม่มีหลักฐานชัดเจนว่าได้เป็นส่วนหนึ่งในพันธกิจและกลยุทธ์หลักของการบริหารกิจการ

3.4 Responsible Financial Service

จากวิกฤตการเงินที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาและส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก ทำให้องค์กรทางการเงินต่างๆ เริ่มหันกลับมาสนใจในเรื่องของการทำธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ กลายเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรกล่าวถึงและต้องการจะยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจังมากขึ้น เพราะนอกจากความโปร่งใสในการดำเนินงาน การเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง ตรวจสอบได้ การดำเนินงานยังต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นภายหลังอย่างรอบคอบ วิกฤตที่เกิดขึ้นสามารถเป็นสิ่งที่สะท้อนได้ดีถึงผลกระทบอันรุนแรงที่เกิดจากการขาดจรรยาบรรณและความรับผิดชอบต่อสังคม

สถาบันการเงินและองค์กรการเงิน จึงต้องให้บริการทางการเงินอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsible Financial Service) โดยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบต่อสังคมระหว่างบริษัทและชุมชน เพื่อเป้าประสงค์ที่จะลดปัญหาทางการเงินของประชาชนในประเทศ สร้างความเข้มแข็งต่อระบบเศรษฐกิจได้อย่างยั่งยืน



3.4.1 หลักเกณฑ์การวัด Responsible Finance ของสถาบันการเงิน

ลักษณะของสถาบันการเงินที่ให้บริการอย่างรับผิดชอบ

การให้บริการทางการเงินที่รับผิดชอบต่อยั่งยืน สถาบันการเงินที่ให้บริการอย่างรับผิดชอบต่อยั่งยืน ต้องมีลักษณะหลักๆ สองประการที่นอกเหนือจากการทำให้พนักงานของตนทุกระดับปฏิบัติตามหน้าที่พื้นฐานคือ

1. ดำเนินธุรกิจไปในทางที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น มีโครงการริเริ่มเพื่อสุขภาพในสำนักงาน สนับสนุนงานประเพณีในชุมชน ปรับปรุงการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคล การเพิ่มเงินเดือน การบริจาค เป็นต้น

2. รวมแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนเข้าไปในธุรกิจหลัก ด้วยการผสมผสานผลประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าไปในขั้นตอนการออกแบบผลิตภัณฑ์ พันธกิจ นโยบาย หรือกลยุทธ์องค์กร เช่น นำหลักเกณฑ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมมาเป็นเงื่อนไขในการปล่อยสินเชื่อ (socially responsible lending) และกลยุทธ์การลงทุน (socially responsible investment) และพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่ช่วยให้ธุรกิจที่ยั่งยืนสามารถเข้าถึงทุนได้ง่ายขึ้น

Equator Principles

The Equator Principles เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมในการให้กู้เพื่อการลงทุน เนื่องจากความเชื่อว่าการให้กู้เงินอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมแก่ทั้งสถาบันการเงิน (ผู้ให้กู้) ผู้กู้ และผู้ที่ได้รับผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมและสังคมจากพฤติกรรมของผู้กู้ ทางสถาบันการเงินจะไม่ให้กู้แก่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎที่ระบุ Equator Principles เกิดขึ้นโดย IFC ร่วมกับธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในปี 2545 ปัจจุบันมีสมาชิกกว่า 67 สถาบันการเงินจาก 27 ประเทศทั่วโลกที่ใช้ Equator Principles สถาบันการเงินเหล่านี้ ได้แก่ Bank of America, Bank of Tokyo-Mitsubishi, Credit-Suisse, HSBC, Nordea, Scotiabank, Standard Chartered Bank, and Wells Fargo เป็นต้น

Equator Principles ได้ถูกกำหนดให้ใช้กับโครงการใหม่ที่ขอกู้เงินทั่วโลกและครอบคลุมทุกอุตสาหกรรมที่มีต้นทุนมากกว่า 10 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เนื่องจากกฎใช้ไม่ได้กับโครงการย้อนหลัง แต่สามารถใช้ได้กับการกู้เงินสำหรับการขยายโครงการเดิมที่อาจส่งผลกระทบอย่างชัดเจนต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม นอกจากนี้ Equator Principles ยังได้ถูกใช้กับการให้คำปรึกษาทางการเงินอีกด้วย โดยให้ผู้กู้ตระหนักถึงประโยชน์ของการทำโครงการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม และจะเป็นข้อได้เปรียบในการขอกู้ต่อไป

3.5 กรณีศึกษาในต่างประเทศของสถาบันที่มีความรับผิดชอบต่อทางการเงิน

3.5.1 ธนาคาร สแตนดาร์ด ชาร์เตอร์ด

สแตนดาร์ด ชาร์เตอร์ด เข้าร่วมในข้อตกลงร่วมในหลักการ Equator Principles นี้ในปี 2546 และปฏิบัติตามข้อตกลงนี้ในการให้สินเชื่อ โดยกำหนดให้ผู้กู้แสดงหลักฐานว่าดำเนินการตามแนวปฏิบัติและมาตรฐานที่ตกลงกัน การกู้ยืมในโครงการที่มีความเสี่ยงระดับสูงและระดับกลางได้ผนวกรวมข้อตกลงร่วมที่กำหนดให้ผู้กู้



ดำเนินแผนการจัดการความเสี่ยงของตนเอง ร่วมตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบและทำงานร่วมกับผู้กู้เมื่อจำเป็นเพื่อช่วยให้ผู้กู้บรรลุผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้ ธนาคารยังทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการให้สินเชื่อเพื่อสิ่งแวดล้อมโดยส่งเสริมการเข้าร่วมลงนามในข้อตกลงร่วมของธนาคารอื่นๆ เพื่อส่งเสริมการลงทุนยอมรับข้อตกลงร่วม และสร้างความสามารถในการจัดการความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมในการให้กู้ยืม สแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด ยังช่วยให้การสนับสนุนการเงินเพื่อเปลี่ยนไปสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ ด้านพลังงานทดแทนและเทคโนโลยีสะอาด โดยเฉพาะในเอเชีย แอฟริกา และตะวันออกกลาง สนับสนุนสินเชื่อเพื่อสิ่งแวดล้อม การจัดการน้ำและการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการซื้อขายคาร์บอน และภายหลังจากที่วิกฤติการเงินทั่วโลกส่งผลกระทบต่อภาคพลังงานทดแทน ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด แก้ไขปัญหาด้วยการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการมากขึ้น ให้คำแนะนำแก่ผู้ผลิตอุปกรณ์พลังงานทดแทน ด้วยประสบการณ์ที่หลากหลายและความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับภาครัฐ ในปี 2551 ช่วยสร้างระบบการวางกฎระเบียบด้านพลังงานทดแทน เพื่อขยายการสนับสนุนโครงการพลังงานลมแก่ภาครัฐในระดับประเทศ

3.5.2 Tridos Bank สวิสเซอร์แลนด์

Tridos Bank สวิสเซอร์แลนด์ เดิมชื่อ Tridos Opportunity Fund เป็นหนึ่งในผู้นำเรื่องการลงทุนเพื่อสังคม ได้สร้างและบริหารจัดการ Ethex ซึ่งเป็นเหมือนตลาดหุ้นสำหรับธุรกิจเพื่อสังคม Tridos เป็นกองทุนที่จะนำไปลงทุนกับกิจการเพื่อสังคม ที่มีผลต่อสังคมอย่างชัดเจน มีความยั่งยืนด้านการเงิน สามารถแก้ปัญหาขององค์กรไม่แสวงหากำไรที่มีข้อจำกัดของการระดมทุนนอกตลาด โดยนักลงทุนที่ลงทุนในกองทุนนี้ก็จะเป็่นนักลงทุนเพื่อสังคมที่ไม่ต้องการสนับสนุนเป็นเงินให้เปล่าเพียงอย่างเดียว แต่ต้องการได้รับผลตอบแทนทางการเงิน ในขณะเดียวกันก็ได้ทำประโยชน์ต่อสังคม

3.5.3 The co-operative Financial Services

The co-operative Financial Services เป็นส่วนหนึ่งของ The co-operative Group ซึ่งเป็นสหกรณ์ผู้บริโภคที่ใหญ่ที่สุดในประเทศอังกฤษ ที่ให้บริการทางการเงินครบวงจร มีทั้ง การบริหารกองทุนรวม การลงทุน ประกัน และผลิตภัณฑ์ บริการทางการเงินต่างๆ The co-operative เริ่มต้นในปี 2516 โดยทั้งส่วนที่เป็นธนาคารและประกันเป็นผู้นำในการออกกฎเกณฑ์ในการปล่อยกู้ที่ยังคำนึงถึงคุณธรรม สิ่งแวดล้อมและชุมชนด้วย ผิดจากธนาคารทั่วไปที่จะคำนึงถึงแต่เพียงสถานะทางการเงินของผู้กู้เท่านั้น และผลจากการเป็นธนาคารที่ใช้หลักคุณธรรมในการปล่อยกู้ นั้น ก็ได้ทำให้ธนาคารมีผลประกอบการที่ย่ำแย่ แต่กลับทำให้ธนาคารมีกำไรก่อนหักภาษีเพิ่มขึ้น 5.1 ล้านปอนด์ หรือ 25.8% ในรายงานผลประกอบการปี 2552 ซึ่งเป็นช่วงที่เกิดวิกฤตสถาบันการเงินของโลก สิ่งนี้แสดงให้เห็นได้ว่า การเป็นธนาคารที่มีคุณธรรมเป็นสิ่งที่ยั่งยืนและได้รับผลกระทบจากภายนอกน้อย



3.5.4 Social Finance

Social Finance เป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุน และพัฒนาการเข้าถึงเงินทุนเอกชน (private sector fund) ให้แก่องค์กรที่มีเป้าหมายหลักเพื่อสังคม นอกจากนี้ Social Finance เป็นผู้วางรากฐานของ Social Investment Wholesale Bank ซึ่งก่อตั้งในปี 2552 อีกแนวคิดหนึ่งของ Social Finance คือ Social Impact Bonds (SIBs) โดยนักลงทุนที่ลงทุนใน SIBs จะได้รับเงินคืนซึ่งจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสำเร็จของโครงการนั้นๆ เมื่อโครงการสำเร็จรัฐบาลจะสามารถลดรายจ่ายและสามารถแบ่งส่วนคืนให้แก่ นักลงทุนได้ ส่วนผู้ประกอบการเพื่อสังคมเองก็มีช่องทางในการเข้าถึงเงินทุนมากยิ่งขึ้นเนื่องจากความเสี่ยงได้ถูกแบ่งไปโดยนักลงทุนที่ซื้อ SIBs

3.6 กรณีศึกษาในประเทศไทยของสถาบัน/องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อทางการเงิน

3.6.1 บริษัทร่วมทุนชนบท

บริษัท ร่วมทุนชนบท จำกัด ก่อตั้งขึ้นในปี 2532 กิจกรรมหลักของบริษัท แบ่งเป็น 3 ด้านคือ งานร่วมทุน งานให้กู้ยืม งานบริการและที่ปรึกษา ด้านงานร่วมทุน ส่วนใหญ่เป็นโครงการขนาดเล็กของผู้ประกอบการและชุมชนในชนบทเป็นหลัก โดยบริษัทร่วมทุนชนบทจะเข้าไปถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 30 ของโครงการ และถอนทุนออกภายหลังเมื่อธุรกิจสามารถเติบโตได้เอง งานให้กู้ยืม บริษัทจะทำหน้าที่เหมือนธนาคารเพื่อสังคม เน้นปล่อยกู้ให้กับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กหรือโครงการชุมชน เพื่อสนับสนุนและพัฒนาธุรกิจในชนบทให้มีเงินทุนในการบริหารจัดการ และสุดท้ายคืองานบริการและที่ปรึกษา ภายหลังเมื่อธนาคารและโครงการต่างๆ ของรัฐบาลมีนโยบายในการปล่อยกู้แก่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากขึ้น บริษัทจึงเน้นงานด้านการบริการและให้คำปรึกษาแทน โดยให้บริการด้านคำปรึกษาด้านกฎหมาย ขั้นตอนการส่งออก ขั้นตอนการผลิต นอกจากนี้ยังให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารทุนให้แก่องค์กรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เช่น โครงการแผนพัฒนาพื้นที่อันดามันหลังจากเหตุภัยพิบัติสึนามิ ภายใต้การสนับสนุนของธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย เป็นต้น

3.6.2 กลุ่มสัจจะออมทรัพย์แบบพัฒนาครอบครัวชีวิต ครูชบ ยอดแก้ว

กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เกิดจากผู้ก่อตั้งที่ชื่อว่า ครูชบ ยอดแก้ว ซึ่งเห็นว่าชุมชนยังไม่ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ จึงมีแนวคิดที่จะให้ชุมชนสร้างสวัสดิการขึ้นเอง ดังนั้นจึงก่อตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์แบบพัฒนาครอบครัวชีวิตขึ้นในปี 2524 ที่จังหวัดสงขลา โดยทดลองให้ประชาชนที่เป็นสมาชิกเข้าโครงการออมทรัพย์วันละบาท และพัฒนาให้โครงการมีนวัตกรรมองค์กรการเงินชุมชนรูปแบบใหม่ เป็นโครงการสัจจะลดรายจ่ายวันละบาท เมื่อเครือข่ายสมาชิกเริ่มขยายใหญ่ขึ้น จึงเริ่มมีการจัดตั้งคณะกรรมการของแต่ละชุมชนเพื่อร่วมกันกำหนดโครงสร้างการบริหารและจดทะเบียนเป็นสมาคมสวัสดิการภาคประชาชน กองทุนที่เกิดจากการออมจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือนำไปปันผลและนำไปจ่ายเป็นสวัสดิการชุมชน 9 ประเภท ที่ครอบคลุมดูแลตั้งแต่การเกิดจนถึงเสียชีวิต



กิจกรรมหลักของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ รับฝากเงินออมสำหรับสมาชิกและให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสำหรับสมาชิก ในส่วนของผลตอบแทนที่ได้จากการฝากสมาชิกจะได้รับเงินปันผลรายปีตามวินัยการออมของแต่ละคน และได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ ทุนการศึกษา สาธารณประโยชน์ตามที่แต่ละกลุ่มจะกำหนด โดยสมาชิกจะได้รับสวัสดิการก็ต่อเมื่อออมเงิน อย่างสม่ำเสมอตามเงื่อนไขของกลุ่มเท่านั้น

4. ข้อเสนอแนะสำหรับประเทศไทย

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น การดำเนินธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จ ธุรกิจจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบต่อพื้นฐาน ที่องค์กรธุรกิจต้องมีต่อสังคม เช่น ความรับผิดชอบต่อคุณภาพสินค้าหรือบริการที่จำหน่ายให้กับผู้บริโภค ความรับผิดชอบต่อผลตอบแทน สวัสดิการ และความปลอดภัยของพนักงาน ความรับผิดชอบต่อความเสียหายของธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอันเป็นผลเนื่องมาจากการผลิตสินค้าหรือการให้บริการ ซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมดังกล่าวข้างต้น จะส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุสู่เป้าหมายเพื่อให้ธุรกิจประสบผลสำเร็จ

ในปัจจุบันผลสำเร็จทางธุรกิจไม่ได้วัดหรือประเมินผลเพียงแค่ผลประกอบการ และตัวเลขทางการเงิน ความพึงพอใจของผู้บริหาร ผู้ถือหุ้น หรือพนักงานเท่านั้น แต่ความสามารถทำได้ตามความคาดหวังของสังคมที่มีต่อองค์กรธุรกิจ โดยให้ผู้บริโภคเข้ามามีส่วนสำคัญ ในการกำหนดถึงความอยู่รอด ความก้าวหน้าของธุรกิจที่จะเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต “ความรับผิดชอบต่อสังคม” จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและหลีกเลี่ยงไม่ได้ กระแส CSR ได้ทวีความสำคัญมากขึ้นในประเทศตะวันตกภายหลังจากการพัฒนาเศรษฐกิจโดยละเลยผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคม เช่น ความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากของเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม หรือปัญหาความไม่โปร่งใสในการบริหารจัดการของธุรกิจขนาดใหญ่

การใส่ใจรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ผลิตและผู้ให้บริการ สามารถทำได้โดยไม่ต้องใช้เงินลงทุนมาก โดยอาจให้พนักงานผู้บริหารของบริษัทได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในชุมชนรอบๆ ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารแล้ว ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนทำให้เกิดความภาคภูมิใจทั้งต่อตัวเอง และต่อองค์กร

กรณีตัวอย่างการทำกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างชาญฉลาด และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และเอื้อประโยชน์การดำเนินธุรกิจของบริษัท เช่น บริษัทผู้ผลิตคอมพิวเตอร์ อาจจะทำให้การส่งเสริมความรู้ หรือให้ทุนเฉพาะด้านในเรื่องคอมพิวเตอร์แก่ชุมชน ทำให้ชุมชนมีการพัฒนาความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ ขณะเดียวกันบริษัทเองก็ได้ประโยชน์ในเรื่องการรับรู้ของผู้บริโภคในประโยชน์ที่เขาได้รับจากบริษัท และมีผลต่อเนื่องไปถึงความไว้วางใจ และสร้างความเชื่อถือในตราสินค้า CSR จึงควรได้รับให้เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ และชุมชนในการพัฒนาและเจริญเติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืนในที่สุด



จากบทเรียนในประเทศของยุโรป นโยบายและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับ CSR ที่มีการดำเนินนโยบาย ตั้งแต่การสนับสนุนส่งเสริม ไปจนถึงการใช้มาตรการ เช่น การให้รายงานข้อมูลทางสังคมและสิ่งแวดล้อมใน รายงานประจำปี ไปจนถึงการจัดตั้งเป็นกระทรวง CSR ซึ่งประเทศไทยสามารถเริ่มต้นได้จากการสนับสนุน เช่น ริเริ่ม CSR Academy เพื่อช่วยบริษัทพัฒนาความชำนาญตาม business practices ที่รับผิดชอบต่อสังคม เพื่อ ส่งเสริม CSR ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน

ความรับผิดชอบต่อทางการเงินของสถาบันการเงิน ถือเป็นเรื่องใหม่ในประเทศไทย แต่หากมีการสร้าง แรงจูงใจทางธุรกิจ มีกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการให้คุณให้โทษแก่สถาบันการเงินที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง มีการสนับสนุนการทำวิจัย การศึกษากรณีตัวอย่างและเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษานั้นจะทำให้ เกิดความรู้ความเข้าใจในแนวคิดของความรับผิดชอบต่อทางการเงินได้มากขึ้น

การสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเหตุผลทางธุรกิจที่สร้างแรงจูงใจได้ดีที่สุด ผู้ประกอบการจะได้บุกเบิกตลาดใหม่ที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนอยั่งยืน และยังเป็นการลดความเสี่ยง จากลูกค้าที่ทำการธุรกิจอย่างไม่ยั่งยืน หรือการเรียกร้องของผู้บริโภค สังคม เป็นแรงผลักดันที่สามารถทำให้เกิด ความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการต่อสังคมได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือสร้างแรงจูงใจต้องใช้เวลาและ กระบวนการเรียนรู้ทางสังคมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้หากเงื่อนไขในประเทศไม่มีเหตุจูงใจทางธุรกิจที่จะก่อให้เกิด ความรับผิดชอบต่อทางการเงิน ก็อาจใช้กลไกเชิงสถาบันช่วยผลักดัน เช่น กฎหมาย และมาตรฐานการเปิดเผย ข้อมูล เพื่อให้กลายเป็นรับผิดชอบต่อในระดับหน้าที่พื้นฐานและใช้นโยบายในการสนับสนุนในระดับความรับ ผิดชอบที่สูงขึ้น โดยบทบาทรัฐในระดับชาติ คือ ให้นโยบาย ทางงบประมาณมาสนับสนุน โดยการตั้งเป็นกองทุน ให้กู้ยืม หรือใช้กองทุนที่มีอยู่แล้ว โดยควรมีแรงจูงใจเรื่องภาษี ให้เอกชนเห็นคุณค่าของการปรับรูปแบบไปสู่การ พัฒนาที่ยั่งยืน ผ่านแนวคิดการทำ CSR และความรับผิดชอบต่อทางการเงิน สำหรับภาคธุรกิจต้องควรคำนึงถึงการ ประหยัดทรัพยากรควบคู่ไปกับการดูแลสังคม และแรงงานมากขึ้น ทั้งนี้ตัวขับเคลื่อนที่สำคัญก็คือ ภาคประชา สังคมที่จะมีบทบาทในการรับรู้ และเฝ้าติดตามการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงของธุรกิจในทิศทางที่มีความรับผิดชอบต่อ สังคมและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น พร้อมทั้งให้การสนับสนุน

ปัจจุบันผู้ประกอบการทั้งภาคธุรกิจเองส่วนใหญ่ยังมีการรับรู้ในเรื่องนี้ค่อนข้างน้อยโดยเฉพาะในกลุ่ม ธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก ดังนั้นการการทำการวิจัยที่สนับสนุนให้เกิดองค์ความรู้ จากข้อมูลทั้งในและต่าง ประเทศ และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเผยแพร่ ให้กับภาคธุรกิจ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ เป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผน พัฒนาธุรกิจให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด การพัฒนาและสร้างวัฒนธรรม แห่งการเรียนรู้ให้ได้ ผลักดันให้เอกชนมีสำนึกต่อสังคมประกอบกับการหาตัวอย่างภาคเอกชนและนำมาขยาย ผลต่อ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ความรับผิดชอบต่อสังคม น่าจะได้รับการยกระดับขึ้นเป็นวาระแห่งชาติ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อโดยตรง และถือเป็นตัววัดผลงานของรัฐบาลและราชการในการผลักดันให้เกิดขึ้นอย่างเต็มรูปแบบในประเทศไทย โดย อาจจะมีการวางเกณฑ์ในการให้การสนับสนุนภาคเอกชน อาทิเช่น เป็นเกณฑ์ในการให้ผลประโยชน์ทางภาษี เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาส่งเสริมการลงทุน เป็นเกณฑ์ในการที่จะเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ หรือเป็น เกณฑ์ในการเรียนการสอนของการศึกษาแนวบริหารธุรกิจ และนำเกณฑ์ของการให้สินเชื่ออย่างมี



ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบและพิจารณาให้ใบอนุญาตต่างๆ ของสถาบันการเงิน รวมถึงการเปิดสาขาเพิ่มเติม ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้ จะส่งผลให้เกิดองค์กรธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในประเทศไทย ในเวลาที่ไม่นานเกินควร

5. บทสรุป

แนวทางการบริหารองค์กรที่เน้นการสร้างมูลค่า (VBM) โดยใช้แนวคิดของบรรษัทภิบาล (CG) เป็นเครื่องมือหลักในการบริหาร ได้รับการยอมรับและนำมาใช้ อย่างในประเทศไทยเองก็มีกระแสหลักผลักดันให้เกิด VBM ในกิจการทั้งในและนอกตลาดหลักทรัพย์ VBM นั้นเน้นการสร้างมูลค่าสูงสุดให้กับกิจการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลประโยชน์สูงสุดให้กับผู้ถือหุ้นด้วย อย่างไรก็ตามแนวคิดของการสร้างผลประโยชน์ให้ผู้ถือหุ้นเป็นหลัก แม้ว่าจะมีแนวคิดของสังคมและส่วนรวมอยู่ด้วยใน VBM และ CG นั้นยังไม่เพียงพอ การศึกษาถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ซึ่งเน้นความสมดุลและเท่าเทียมกันของกำไร คน และสังคมและสภาพแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อทางการเงิน (Responsible Finance) ของการให้บริการของสถาบันการเงิน ซึ่งต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคมด้วย ดังนั้นจึงควรมีการยกระดับความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคมให้ทัดเทียมกับบรรษัทภิบาล เสนอให้มีโครงการระดับชาติในการให้ความรู้ ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคมโดยวิธีการต่างๆ ตลอดจนเสนอให้มโนนโยบายกำหนดให้องค์กรธุรกิจที่จะได้รับใบอนุญาตในการประกอบธุรกิจ อาทิเช่น การประกอบธุรกิจการเงิน สื่อสารโทรคมนาคม วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ หรืออื่นๆ หรือการส่งเสริมทางการเงินจากภาครัฐ อาทิเช่นการสนับสนุนด้านสินเชื่อด้วยอัตราดอกเบี้ยต่ำ การส่งเสริมการลงทุนซึ่งให้สิทธิทางภาษี เป็นต้น ให้มีกฎเกณฑ์ในการดำเนินการรับผิดชอบต่อสังคมอย่างจริงจัง มีวิธีการตรวจสอบ วิธีการตรวจวัดและรายการผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งหากมีการนำแนวทางของธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคมไปปฏิบัติจริงจังก็จะเกิดประโยชน์อย่างมากต่อสังคมไทย



บรรณานุกรม

- Bornstein, David. 2004. **How to change the world: social entrepreneurs and the power of new ideas.** Oxford; New York: Oxford University Press.
- Coro Strandberg. **A Study of Best Practices, Standards and Trends in Corporate Social Responsibility.** May 2005. Credit Union Central of Canada.
- Coro Strandberg. **Sustainability Finance Study.** May 2005. Credit Union Central of Canada.
- Crook, Clive. **Special Report on Corporate Social Responsibility.** 2005. *The Economist*, Jan 20th
- Defourny, J. & Nyssens, M. (eds.), **Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments.** 2008. *Working Papers Series*, no. 08/01
- Gompers, Paul, Joy Ishii and Andrew Metrick “**Corporate Governance and Equity Prices.**” *The Quarterly Journal of Economics* (2003) 118 (1): 107-156.
- James Austin and Ezequiel Reface, **Corporate Social Entrepreneurship**, March 2009, Working Paper. Harvard Business School.
- Louis O. Kelso and Mortimer J. Adler, **The Capitalist Manifesto**, 1958, Random House, New York.
- Mansour Manufacturing and Distribution Group, **UN Global Compact Towards Corporate Social Responsibility.** 2006. UN Global Compact.
- Renneboog, Luc, Jenke Ter Horst, and Chendi Zhang. “**Socially responsible investments: Institutional aspects, performance, and investor behavior.**” *Journal of Banking and Finance* 32:9. 2008.
- Social e-evaluator, **SROI Methodology: an introduction**, September 2008
- Sara Olsen and Alison Lingane. **Social Return on Investment: Standard Guidelines.** September 2003. Center for Responsible Business.
- Sabina Deitrick, Kathryn Collins and Huping Xie. **Social Return on Investment Case Study Analysis.** 2008. Tropman Report.
- UNESCAP, **What is Good Governance.** July, 2009.
- คณะวิจัยโครงการกิจการเพื่อสังคมน้ำดี 50 องค์กร, **กิจการเพื่อสังคมน้ำดี 50 องค์กร**, 2553. สำนักพิมพ์ กรุงเทพฯธุรกิจ
- เดชรัตน์ สุขกำเนิด. **การวิเคราะห์ทางเลือกและแนวทางการลงทุนในแผนพัฒนาพลังงานหมุนเวียนของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** 2553. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สฤณี อาชวานันทกุล, **ผลตอบแทนทางสังคม.** 29 กันยายน 2010



พรชัย ปรีชาปัญญา, พิณทิพย์ จิตโรจนะวัฒน์, สุชีรา อีราภรณ์, วารินทร์ จิระสุขทวีกุล. **ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและสังคมต่อชุมชนในการใช้แฟกเพื่อการอนุรักษ์ต้นน้ำ**. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปเนต มโนชัยวิบูลย์, โทมัส ลิงควิสท์, นาโอโกะ โทโจ. **หลักการขยายความรับผิดชอบของผู้ผลิตในบริบทของประเทศกำลังพัฒนา**. 2552. International Institute for Industrial Environmental Economics. Lund University.



การเปิดเผยข้อมูลและต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น ผลการศึกษาในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย Disclosure and the Cost of Equity Capital: Evidence from Stock Exchange of Thailand

รศ.ดร.อังครัตน์ เปรียบจริยวัฒน์*

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อรายงานผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลกับต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น (cost of equity) ของบริษัทที่มีมูลค่าตลาดสูงสุด 50 บริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET 50) การวิจัยใช้การวิเคราะห์ regression ระหว่างต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้นกับระดับคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลใน MD&A โดยควบคุมตัวแปรอิสระอื่นที่อาจมีผลต่อตัวแปรตาม ผลการวิจัยพบว่าแม้ว่าแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษาจะมีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญกับต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น แต่ไม่พบว่าระดับคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลมีความสัมพันธ์แบบผกผันที่มีนัยสำคัญต่อต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น ซึ่งสาเหตุน่าจะมาจากการที่บริษัทในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นบริษัทขนาดใหญ่ทำให้มีการเปิดเผยข้อมูลอื่นที่มีความสำคัญต่อผู้ลงทุนนอกเหนือจาก MD&A ต่อสาธารณะ เหตุผลนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Xu (2009) ในการหาความสัมพันธ์ของบริษัทที่มีความเห็นของนักวิเคราะห์ต่อคุณภาพของการเปิดเผยข้อมูลในรายงานของ Association of Investment Management and Research (AIMR) กับต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น และพบความสัมพันธ์แบบผกผันที่มีนัยสำคัญระหว่างคุณภาพของการเปิดเผยข้อมูลกับต้นทุนของเงินทุนเฉพาะในบริษัทขนาดเล็กเท่านั้น ดังนั้น ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมบริษัทขนาดเล็กด้วย

* คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผู้เขียนขอขอบคุณ ศรัณย์ เกียรติเมธา จันทมา ตันติวิบูลชัย พลพัฒน์ ล้ออุทัย กัญญากร จิรินิชิต พิษณุตม์ พุ่มแดง และ ศิริวัฒน์ ทรงถาวรทวี นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผู้ช่วยวิจัย



Abstract

This paper aims to report the relationship between disclosure quality level and cost of equity capital of SET 50. Using regression in the analysis, giving consideration to control variables, the study found that the model was statistically significant in explaining the cost of equity capital; however, the disclosure quality level appeared insignificant in explaining cost of equity capital. This may be caused by the fact that sample companies used in the study were the 50 largest market capitalization in the Stock Exchange of Thailand where a lot of important information other than MD&A were publicly disclosed. This result was consistent with Xu (2009) who reported that only small firms in AIMR Report showed a significantly reverse relationship between the quality of disclosure and cost of equity capital. This study should be enhanced further by expanding sample companies to cover small firms.

บทนำ

ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทและต้นทุนในการจัดหาเงินทุนเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจ จากนักวิชาการทางการเงินและการบัญชี รวมทั้งหน่วยงานกำกับดูแลตลาดทุนซึ่งเป็นผู้กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลอีกด้วย การเปิดเผยข้อมูลหมายถึงการให้ข้อมูลทั้งโดยความสมัครใจและโดยข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแลเกี่ยวกับฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัท ส่วนต้นทุนของเงินทุนเป็นผลตอบแทนขั้นต่ำที่ผู้ลงทุนต้องการจากการลงทุน ซึ่งต้นทุนของเงินทุนมักถือกันว่าเป็นตัววัดที่แสดงให้เห็นว่าการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินสามารถบรรลุเป้าหมายของการเสนอข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินมากน้อยเพียงใด ดังเช่นที่คณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีของประเทศสหรัฐอเมริกา (Financial Accounting Standard Board – FASB) ระบุไว้ว่า “ประโยชน์ของข้อมูลรายงานทางการเงินรวมถึงการตัดสินใจลงทุนให้สินเชื่อและจัดสรรทรัพยากรที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้ตลาดทุนสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดต้นทุนของเงินทุนสำหรับเศรษฐกิจโดยรวม”²

ในทางทฤษฎีมีโมเดลหลายโมเดลที่คาดการณ์ว่าการเพิ่มขึ้นของข้อมูลที่มีคุณภาพมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับต้นทุนในการจัดหาเงินทุนของบริษัท เช่น Merton (1987) พัฒนาโมเดลซึ่งผู้ลงทุนบางรายมีข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์และไม่ตระหนักถึงบริษัททั้งหมดในระบบเศรษฐกิจ ทำให้บริษัทที่ไม่มีข้อมูลมีผู้ร่วมรับความเสี่ยงที่ไม่สมบูรณ์และไม่มีประสิทธิภาพ การเปิดเผยข้อมูลของบริษัทที่ไม่ค่อยเป็นที่รู้จักกันช่วยให้นักลงทุนตระหนักถึงความเสี่ยงของบริษัทยุทธศาสตร์และช่วยในการขยายฐานนักลงทุน ส่งผลให้การร่วมรับความเสี่ยงได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นและบริษัทสามารถลดต้นทุนของการจัดหาเงินทุนลงได้

ในทำนองเดียวกัน ทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดความเสี่ยงของบริษัทเสนอแนะว่าข้อมูลที่มีคุณภาพสูงขึ้นควรจะมีผลให้ความเสี่ยงที่เป็นระบบ (systematic risk) และผลตอบแทนที่คาดหวัง (expected returns) ลดลง โดยงานวิจัยในเรื่องนี้เริ่มจากการประมาณค่าความเสี่ยง เช่น เบต้า (beta) และวิเคราะห์บทบาทของข้อมูลในการประมาณการดังกล่าว Barry และ Brown (1985) และ Coles et al. (1995) เปรียบเทียบข้อมูลในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน 2 กรณี โดยกรณีแรกเป็นกรณีที่มีข้อมูลเท่าเทียมกัน นั่นคือทุกบริษัทในระบบเศรษฐกิจมีข้อมูลผลตอบแทนที่เป็น time-series ในอดีตที่เท่ากัน และกรณีที่สองเป็นกรณีที่ข้อมูลไม่เท่าเทียมกัน โดยบางบริษัทมีข้อมูลผลตอบแทนที่เป็น time-series ในอดีตที่ยาวกว่าบริษัทอื่นๆ งานวิจัยดังกล่าวพบว่า เบต้าของบริษัทที่มีข้อมูลมากกว่าในสภาพแวดล้อมที่ข้อมูลไม่เท่าเทียมกันมีค่าต่ำกว่าในกรณีที่มีข้อมูลเท่าเทียมกัน

บทความนี้รายงานถึงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลกับต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น (cost of equity) ของบริษัทที่มีมูลค่าตลาดสูงที่สุด 50 บริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET 50) การวิจัยใช้การวิเคราะห์ regression ระหว่างต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น (ตัวแปรตาม) กับระดับคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลใน MD&A โดยควบคุมตัวแปรอิสระอื่นที่อาจมีผลต่อตัวแปรตาม

² FASB, “Conceptual Framework for Financial Reporting: Objective of Financial Reporting and Qualitative Characteristics of Decision-Useful Financial Reporting Information,” Financial Accounting Series, NO.1260-001 July 6 2006.



ผลการวิจัยพบว่าแม้ว่าแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษาจะมีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญต่อต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น แต่ไม่พบว่าระดับคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลมีความสัมพันธ์แบบผกผันที่มีนัยสำคัญต่อต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น ผลการศึกษาดังกล่าวแตกต่างจากผลการศึกษาในประเทศอื่นๆ เช่น สหรัฐอเมริกา และบราซิล แม้ว่าความแตกต่างกับประเทศสหรัฐอเมริกาอาจอธิบายด้วยเหตุผลว่าตลาดทุนของสหรัฐอเมริกาคือเป็นตลาดทุนที่พัฒนาแล้วซึ่งแตกต่างไปจากตลาดทุนของไทย แต่เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในตลาดทุนที่อยู่ระหว่างการพัฒนาด้วยกันอย่างประเทศบราซิล พบว่าการเปิดเผยข้อมูลมีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญต่อต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น ความแตกต่างที่เกิดขึ้นอาจจะมาจากหลายสาเหตุ เช่น ผู้ลงทุนไทยไม่ได้ใช้ข้อมูลที่รายงานใน MD&A ในการตัดสินใจ หรือตัววัดระดับการเปิดเผยข้อมูลใน MD&A ที่ใช้ในงานวิจัยนี้ไม่มีประสิทธิภาพ หรือบริษัทในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นบริษัทขนาดใหญ่ทำให้มีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะที่มีความสำคัญต่อผู้ลงทุนจำนวนมากนอกเหนือจากที่รายงานใน MD&A เหตุผลประการหลังนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Xu (2009) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของการเปิดเผยข้อมูลตามความเห็นของนักวิเคราะห์ต่อบริษัทที่รายงานไว้ใน Association of Investment Management and Research (AIMR) กับต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น และพบความสัมพันธ์แบบผกผันที่มีนัยสำคัญระหว่างคุณภาพของการเปิดเผยข้อมูลกับต้นทุนของเงินทุนเฉพาะในบริษัทขนาดเล็กเท่านั้น

งานวิจัยในอดีตและแรงจูงใจ

ผลการศึกษาในต่างประเทศที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า การลดลงของข้อมูลที่ไม่เท่าเทียมกัน (information asymmetry) ช่วยลดต้นทุนของเงินทุน โดยลดต้นทุนในการทำรายการ (transaction costs) และความเสี่ยงจากการประมาณการ (estimation risk)

Botosan (1997) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการเปิดเผยข้อมูลกับต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น (cost of equity) โดยใช้ regression เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนการคาดการณ์ของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น (ex ante cost of equity capital) กับค่าเบต้าของตลาด (market beta) ขนาดของบริษัท และระดับการเปิดเผยข้อมูล โดย Botosan วัดระดับการเปิดเผยข้อมูลจากจำนวนการเปิดเผยข้อมูล โดยสมัครใจที่เปิดเผยในรายงานประจำปี 1990 ของบริษัทจำนวน 122 ราย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าในกลุ่มของบริษัทที่มีจำนวนนักวิเคราะห์ที่ติดตามน้อยราย บริษัทที่มีการเปิดเผยข้อมูลที่มากกว่ามีความสัมพันธ์กับต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้นที่สูงกว่า แต่สำหรับบริษัทที่มีนักวิเคราะห์ที่ติดตามจำนวนมาก ไม่พบหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการเปิดเผยข้อมูลกับต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น ซึ่ง Botosan คาดว่าผลดังกล่าวอาจจะเกิดจากการที่ระดับการเปิดเผยข้อมูลที่นำมาจากรายงานประจำปีไม่สามารถเป็นตัวแทนที่ดีพอสำหรับระดับการเปิดเผยข้อมูลโดยรวม

Botosan และ Plumlee (2000) ขยายงานวิจัยของ Botosan (1997) โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนการคาดการณ์ของเงินทุนจากผู้ถือหุ้นกับการเปิดเผยข้อมูล 3 ประเภท ได้แก่ รายงานประจำปี รายงานไตรมาสและข้อมูลสาธารณะอื่น และการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานผู้ลงทุนสัมพันธ์ของบริษัท โดยตัวอย่าง



ที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้น มีนักวิเคราะห์จำนวนมากติดตาม ครอบคลุมอุตสาหกรรมที่หลากหลายขึ้น และระยะเวลาการศึกษาที่ยาวขึ้น ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้นลดลงเมื่อระดับการเปิดเผยข้อมูลในรายงานประจำปีสูงขึ้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้นเป็นไปในทิศทางเดียวกับการเปิดเผยข้อมูลรายไตรมาส (ข้อมูลที่ทันต่อเวลามากขึ้น) Botosan และ Plumlee อธิบายว่าแม้ผลการศึกษาจะขัดแย้งกับทฤษฎีแต่สอดคล้องกับความเชื่อของผู้บริหารบริษัทที่ว่า การเปิดเผยข้อมูลที่ทันต่อเวลามากขึ้นทำให้ต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้นเพิ่มขึ้นเนื่องจากความผันผวนที่สูงขึ้นของราคาหุ้น และงานวิจัยนี้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้นกับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์ ทำให้ผู้วิจัยสรุปว่าการรวมการเปิดเผยข้อมูลหลายประเภทที่แตกต่างกันทำให้เกิดความสูญเสียของข้อมูลและอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดในข้อสรุปได้

Chen, Chen และ Wei (2003) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการกำกับดูแลกิจการ (การเปิดเผยข้อมูลเป็นส่วนหนึ่งของการวัดระดับการกำกับดูแลกิจการ) กับต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้นในตลาดทุนเกิดใหม่ในภูมิภาคเอเชีย ซึ่งมีสภาพแวดล้อมของการเปิดเผยข้อมูลที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับประเทศสหรัฐอเมริกา จากตัวอย่างบริษัทจำนวน 545 บริษัท-ปี ในตลาดทุนเกิดใหม่ในเอเชีย 9 แห่งที่อยู่ในการสำรวจของ Credit Lyonnais Securities Asia (CLSA)³ ผลการวิจัยพบว่าหลังจากที่ได้ควบคุมปัจจัยความเสี่ยงและขนาดระดับการกำกับดูแลกิจการที่สูงกว่าสามารถลดต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้นได้

Alencar และ Lopes (2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการเปิดเผยข้อมูลกับต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้นในประเทศบราซิล และเช่นเดียวกับงานวิจัยอื่นๆ Alencar และ Lopes พบว่าการเปิดเผยข้อมูลมีความสัมพันธ์แบบผกผันที่มีนัยสำคัญกับต้นทุนการขาดการณของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น (ex ante cost of equity capital)

สำหรับประเทศไทย ยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของระดับหรือคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลกับต้นทุนของเงินทุนโดยตรง งานวิจัยที่ใกล้เคียงจะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการกับผลการดำเนินงาน⁴ และคุณลักษณะของบริษัทที่มีผลต่อระดับการเปิดเผยข้อมูลใน MD&A⁵

แม้ว่าจะมีผลการวิจัยในต่างประเทศโดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับ (คุณภาพ) การเปิดเผยข้อมูลกับต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น การที่ตลาดทุนในประเทศไทยยังถูกจัดเป็นตลาดทุนเกิดใหม่ (Emerging Market) ทำให้เกิดประเด็นที่น่าหาคำตอบว่าข้อมูลที่มีการเปิดเผยต่อสาธารณะเพื่อการตัดสินใจลงทุนส่งผลกระทบต่อต้นทุนในการระดมทุนจากผู้ถือหุ้นของบริษัทมากน้อยเพียงใด

การเปิดเผยข้อมูลมีบทบาทสำคัญในการลดข้อมูลที่ไม่ว่าเทียมกันระหว่างบริษัทและผู้ลงทุน ทั้งนี้ การเปิดเผยข้อมูลสามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ โดยระดับแรกเป็นการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นข้อบังคับหรือกำหนดโดยหน่วยการกำกับดูแล เช่น การเปิดเผยข้อมูลในงบการเงินตามมาตรฐานการบัญชีหรือตามข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล ระดับที่สองเป็นการเปิดเผยข้อมูลโดยสมัครใจซึ่งเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารบริษัทต้องการนำเสนอเพิ่มเติมให้ผู้ลงทุน เช่น การเปิดเผยข้อมูลที่ไม่ถูกกำหนดโดยมาตรฐานการบัญชีหรือโดยหน่วยงานกำกับดูแลต่อ

³ รวมบริษัทในประเทศไทย 20 แห่งในปี 2001 และ 21 แห่งในปี 2002 โดย Chen, Chen และ Wei รายงานว่าระดับการกำกับดูแลกิจการของบริษัทในประเทศไทยมีความสัมพันธ์ที่ผกผันอย่างมีนัยสำคัญกับต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น

⁴ Priebjivat and Jiamsagul, Board Characteristics and Firm Performance: The Case of SET 100

⁵ ไชตฤณณ์ หุตะพงศ์ คุณลักษณะของบริษัทที่มีผลต่อระดับการเปิดเผยข้อมูลใน “คำอธิบายและการวิเคราะห์ฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน” ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



สาธารณะผ่านสื่อต่างๆ เพื่อช่วยให้ผู้ลงทุนมีข้อมูลซึ่งบริษัทเชื่อว่ามีความเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจของผู้ลงทุนมีความครบถ้วน ทำให้ราคาหลักทรัพย์ที่ซื้อขายสะท้อนถึงมูลค่าที่แท้จริงของบริษัทและช่วยลดต้นทุนทางการเงินในการระดมเงินทุน

การเปิดเผยข้อมูลในงานวิจัยในต่างประเทศข้างต้นส่วนใหญ่เน้นการเปิดเผยข้อมูลในรายงานประจำปี ซึ่งครอบคลุมการเปิดเผยในทุกๆ ด้าน ทั้งที่เป็นข้อมูลที่เกิดขึ้นในอดีตอย่างงบการเงิน และข้อมูลที่เป็นการคาดการณ์ในอนาคต (forward looking) ที่รายงานในคำอธิบายและการวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร (Management Discussion and Analysis – MD&A) งานวิจัยฉบับนี้เน้นเฉพาะการเปิดเผยข้อมูลที่อยู่ใน MD&A เนื่องจากแม้ว่าข้อมูลใน MD&A จะมีจำนวนที่น้อยกว่าข้อมูลในรายงานประจำปี แต่เป็นข้อมูลที่หน่วยงานกำกับดูแลอย่างสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ให้ความสำคัญอย่างมาก โดย ก.ล.ต. กำหนดให้บริษัทมหาชนซึ่งมีหลักทรัพย์ซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ต้องนำเสนอ MD&A ทั้งในรายงานประจำปี และในแบบรายงาน 56-1⁶ โดยข้อมูลที่ต้องรวมอยู่ใน MD&A ประกอบด้วยภาพรวมการดำเนินงานของบริษัทสำหรับปีที่ผ่านมาและคาดการณ์สำหรับอนาคต ข้ออุปสรรคและการวิเคราะห์เกี่ยวกับถึงผลการดำเนินงาน สภาพคล่อง แหล่งเงินทุน รวมทั้งแนวโน้ม อุปสงค์ ภาระผูกพันและเหตุการณ์ที่บริษัททราบและคาดว่าจะมีผลกระทบอย่างมีสาระสำคัญต่อบริษัท ทำให้ MD&A เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้ลงทุนได้รับข้อมูลของบริษัทผ่านมุมมองของผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่มีข้อมูลภายในมากที่สุด รวมทั้งการที่ข้อมูลที่รายงานใน MD&A ไม่ได้ได้รับการตรวจสอบโดยผู้สอบบัญชี ทำให้ข้อมูลที่น่าเสนอแม้ว่าจะมีหัวข้อตามที่ ก.ล.ต. กำหนดแต่ระดับการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทก็จะแตกต่างกันตามความสมัครใจ (voluntary) หรือความสำคัญ ที่ผู้บริหารให้ต่อ MD&A ดังนั้นการเปิดเผยข้อมูลใน MD&A จึงไม่เพียงมีในเชิงปริมาณเท่านั้น แต่ที่สำคัญคือมีเชิงคุณภาพรวมอยู่ด้วย ทั้งนี้ เป็นที่เชื่อกันโดยทั่วไปว่าข้อมูลเชิงคุณภาพดังกล่าวมีประโยชน์ต่อผู้ลงทุนในการตัดสินใจลงทุนและส่งผลกระทบต่อต้นทุนในการจัดหาเงินทุน (cost of capital) ของบริษัท ดังนั้น งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ผ่าน MD&A กับต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น (Cost of equity capital)

การพัฒนาโมเดลและออกแบบงานวิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลและต้นทุนของเงินทุนมีประเด็นปัญหาที่สำคัญเนื่องจากข้อมูลทั้งของการเปิดเผยข้อมูลและต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้นไม่สามารถที่จะได้มาโดยตรง งานวิจัยนี้ใช้โมเดลเศรษฐกิจที่เสนอโดย Botosan (1997) และใช้โดย Hail (2002) และ Alencar และ Lopes (2010)

โดย

$$K_s = f(\text{disclosure scores, control variables})$$

⁶ ปัจจุบัน ก.ล.ต. มีโครงการให้บริษัทจดทะเบียนเปิดเผยข้อมูล MD&A รายไตรมาสตามความสมัครใจด้วย



ซึ่งขยายเป็นโมเดลเต็มรูปแบบ สำหรับบริษัท i ในปี t ดังนี้

$$K_s = b_0 + b_1 DISCL + b_2 DE + b_3 SIZE + b_4 MRP \cdot BETA + e$$

โดย

K_s : Cost of equity capital (ต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น)

$DISCL$: Disclosure (คะแนนคุณภาพการเปิดเผยข้อมูล)

DE : financial risk (ความเสี่ยงทางการเงิน)

$SIZE$: liquidity risk (ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง)

$MRP \cdot BETA$: the market component of firms' cost of capital (ผลตอบแทนส่วนเพิ่มของหุ้นของบริษัทซึ่งเกิดจากความเสี่ยงของตลาด)

MRP : market risk premium (ผลตอบแทนส่วนเพิ่มของตลาดที่สูงกว่าผลตอบแทนที่ไม่มีความเสี่ยง)

$BETA$: systematic risk (ความเสี่ยงของบริษัทเมื่อเทียบกับตลาด)

K_s หรือ Cost of Equity Capital

การวัดต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น (K_s) ใช้วิธี PEG (price/earnings to growth ratio) ซึ่งเป็นการคำนวณต้นทุนคาดการณ์ของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น (ex ante cost of equity) หรือในบางงานวิจัยเรียกว่า ต้นทุนตามนัยของต้นทุนเงินทุนจากผู้ถือหุ้น (implied cost of equity) โดยเป็นการวัดต้นทุนที่ผู้ถือหุ้นคาดหวังที่จะได้รับจากบริษัทแทนที่จะเป็นการวัดต้นทุนที่เกิดขึ้นแล้วจากความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนของบริษัทที่เกิดขึ้นแล้วกับผลตอบแทนของตลาดตามวิธีการ Capital Asset Pricing Model (CAPM) วิธีที่ใช้เป็นวิธีเดียวกับที่ใช้ในงานวิจัยของ Hail (2002) และ Alencar และ Lopes (2010) ดังนี้

$$k_s = \sqrt{\frac{eps_{t+1}}{P_t} \cdot Growth_{t+2}}$$

โดย k_s เป็นต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น eps_{t+1} เป็นกำไรต่อหุ้นที่คาดการณ์สำหรับปี $t+1$ P_t เป็นราคาหุ้น ณ ปี t และ $growth_{t+2}$ เป็นอัตราการเติบโตของกำไรต่อหุ้นระหว่างปีที่ $t+1$ และ $t+2$ ซึ่งคำนวณโดยวิธีข้างต้นสร้างขึ้นจากอัตราการเติบโตของราคาต่อกำไร [price-earnings growth ratio (PEG)] และแสดง

$$Growth_{t+2} = \frac{eps_{t+2} - eps_{t+1}}{eps_{t+1}}$$

ต้นทุนของเงินทุนเป็นฟังก์ชันของกำไรและการเติบโตของกำไร



อัตราส่วน PEG เป็นอัตราส่วนที่นักวิเคราะห์การเงินจำนวนมากนิยมใช้เพื่อตัดสินใจลงทุน โดยมีพื้นฐานมาจากอัตราส่วนราคาต่อกำไร (PE ratio) ซึ่งการใช้อัตราส่วน PE สำหรับกำไรที่ผ่านมาโดยไม่สนใจ การเติบโตของกำไรเป็นการมีมุมมองที่แคบหรืออาจกล่าวได้ว่าผิดพลาด เนื่องจากกำไรในอดีตดังกล่าวได้เกิดขึ้นและผ่านไปแล้ว ผู้ลงทุนอาจใช้ PE ที่คำนวณจากกำไรในอนาคตแต่ละเลยความแตกต่างระหว่างอัตราการเติบโตของกำไรของแต่ละบริษัท การที่บริษัทมีอัตราการเติบโตเป็น 3 เท่าของค่าเฉลี่ยของตลาด ย่อมมีราคาที่สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับบริษัทที่มีอัตราการเติบโตเท่ากับค่าเฉลี่ยของตลาด นักวิเคราะห์การเงินกลุ่มนี้จะมองหาบริษัทที่ราคามีอัตราส่วน PEG ที่ต่ำกว่า PEG ของตลาดอย่างมาก

ตัวอย่างเช่น บริษัท ก มีอัตราการเติบโตของกำไรที่ 24% ประมาณการกำไรต่อหุ้นของปี 2010 เท่ากับ 0.87 บาท และราคาหุ้นของบริษัทวันนี้เท่ากับ 64 บาท ดังนั้นอัตราส่วน PE ของบริษัทเท่ากับ $64/0.87$ หรือ 74 เท่า ซึ่งอาจพิจารณาได้ว่าเป็นอัตราส่วน PE ที่สูงเมื่อเทียบกับตลาด แต่หากคำนวณ PEG จะเท่ากับ $74/24$ หรือ 3.1 เท่าซึ่งหากต่ำกว่าอัตรา PEG ของตลาดมาก หุ้นของบริษัท ก จะเป็นหุ้นที่น่าสนใจ

Easton (2003) พิสูจน์ให้เห็นว่าอัตราต้นทุนคาดการณ์ของเงินทุนหรือผลตอบแทนที่คาดหวังของผู้ถือหุ้น สามารถแสดงได้จากราคาหุ้นปัจจุบัน (P_t) คาดการณ์กำไรต่อหุ้นในปีที่ $t+1$ และปีที่ $t+2$ ($epst+1$ และ $epst+2$) และอัตราการเติบโตของคาดการณ์กำไร ($growth_{t+2}$)

งานวิจัยนี้ใช้ข้อมูลคาดการณ์กำไรต่อหุ้นสำหรับ ปี 2011 และปี 2012 ซึ่งจัดทำขึ้น โดยบริษัทหลักทรัพย์ ทิสโก้ จำกัด ในการคำนวณหาต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้นในปี 2010 เนื่องจากทิสโก้เป็นบริษัทหลักทรัพย์เดียวที่มีการคาดการณ์กำไรต่อหุ้นล่วงหน้าครบ 2 ปี (2011 และ 2012) ซึ่งครอบคลุมจำนวนบริษัทใน SET 50 มากที่สุด

DISCL

เพื่อวัตถุประสงค์การเปิดเผยข้อมูลหรือ DISCL งานวิจัยนี้ได้สร้างดัชนีคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลผ่าน MD&A โดยแบ่งการเปิดเผยเป็น 5 หัวข้อหลักตามข้อกำหนดของ กลต. ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติตามแผนการดำเนินธุรกิจ
2. ผลการดำเนินงาน
3. ฐานะการเงิน
4. ปัจจัยและอิทธิพลหลักที่อาจมีผลต่อผลการดำเนินงานหรือฐานะการเงินในอนาคต
5. บริษัทที่ประกอบธุรกิจที่มีลักษณะเฉพาะ

โดยในแต่ละหัวข้อหลักยังแบ่งเป็นหัวข้อย่อยๆ เพื่อให้ครบถ้วนมากขึ้น⁷ ทั้งนี้ นักวิเคราะห์การเงินซึ่งมีประสบการณ์การใช้ข้อมูล MD&A ในการวิเคราะห์หลักทรัพย์เป็นผู้ให้คะแนนการเปิดเผยข้อมูล MD&A สำหรับปี 2009⁸ ของแต่ละบริษัทในกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งระดับคะแนนเป็น 0 ถึง 3 คะแนน เรียงลำดับจากน้อยไปมากตามระดับของความครบถ้วนของข้อมูลที่บริษัทเปิดเผย ทั้งนี้ ในการให้คะแนนจะมีการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลที่เปิดเผยใน MD&A กับโมเดลธุรกิจของแต่ละบริษัท เนื่องจากธุรกิจแต่ละประเภท มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแตกต่างกันไปซึ่งจะทำให้ข้อมูลในแต่ละหัวข้อการให้คะแนนที่จำเป็นในการเปิดเผยแก่นักลงทุนแตกต่างกันไปด้วย ในกรณีที่ไม่มีข้อมูลในหัวข้อที่ไม่มีผลกระทบต่อฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัท จะถือว่าเป็นข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องกับบริษัทและไม่นำข้อนั้นมารวมคำนวณในคะแนนรวมของบริษัท หลังจากนั้นจะนำคะแนนที่ได้รับมาคำนวณเป็นเปอร์เซ็นต์ของคะแนนรวมที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถเปรียบเทียบกันระหว่างบริษัทได้

ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นว่าข้อมูลใน MD&A สามารถใช้เพื่อสะท้อนถึงความสำเร็จในการเปิดเผยข้อมูล และจากการให้คะแนนระหว่าง 0-3 คะแนน ตามเนื้อหาที่มีการเปิดเผยทำให้คะแนนที่ได้รับจึงไม่ใช่เป็นเพียงปริมาณแต่รวมถึงคุณภาพของการเปิดเผยข้อมูลด้วย

ภาคผนวก 1 แสดงรายการการเปิดเผยข้อมูลใน MD&A ที่ใช้ในการให้คะแนนในงานวิจัยนี้

ตัวแปรควบคุม (control variables)

ตัวแปรควบคุมที่รวมอยู่ในโมเดลเป็นตัวแปรที่สะท้อนถึงความเสี่ยงด้านต่างๆ ซึ่งมีความสำคัญต่อต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น ได้แก่ ความเสี่ยงทางการเงิน ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง และความเสี่ยงที่มีระบบจากตลาด

DE เป็นตัวแทนของความเสี่ยงทางการเงิน ซึ่งคำนวณจากสัดส่วนของหนี้สินที่มีดอกเบี้ยต่อส่วนของผู้ถือหุ้น ความเสี่ยงทางการเงินน่าจะมีผลต่อต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น กล่าวคือบริษัทที่มีอัตราส่วนหนี้สินที่สูงน่าจะมีต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้นที่สูงด้วย

SIZE ซึ่งวัดโดยมูลค่าตลาดของบริษัท (market capitalization) เป็นตัวแทนของความเสี่ยงด้านสภาพคล่องของหุ้นสำหรับบริษัทที่มีการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ เนื่องจากหากบริษัทมีสภาพคล่องที่ต่ำ ผู้ลงทุนย่อมต้องการผลตอบแทนส่วนเพิ่มที่ชดเชยกับการขาดสภาพคล่อง (liquidity risk)

MRP*BETA เป็นตัวแทนความเสี่ยงที่มีระบบจากตลาด โดย MRP เป็นผลตอบแทนส่วนเพิ่มของตลาด (market risk premium) หรือผลต่างระหว่างผลตอบแทนของตลาดโดยรวม (market return - R_m) ที่เกินกว่าผลตอบแทนที่ไม่มีความเสี่ยง (risk free rate - R_f) ส่วนเบต้า (BETA) เป็นตัววัดความเสี่ยงที่มีระบบของบริษัทเมื่อเทียบกับตลาด เมื่อคูณ MRP ด้วย BETA จะได้ผลตอบแทนส่วนเพิ่มของบริษัท เมื่อเทียบกับตลาดซึ่งเกิดจากความเสี่ยงที่เป็นระบบ ตัวแปรนี้ใช้เพื่อควบคุมความเสี่ยงที่มีระบบจากตลาดตามแนวคิดของ Capital Asset Pricing Model (CAPM)

⁷ ดูรายละเอียดได้จาก www.sec.or.th

⁸ เผยแพร่ในปี 2010



ตัวอย่างและค่าสถิติ

การคัดเลือกตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยเป็นบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตลาดสูงสุด 50 บริษัท (SET50) ในปี 2009 โดยบริษัทดังกล่าวต้องมีการเปิดเผยข้อมูล MD&A ในรายงานประจำปี 2009 ซึ่งเผยแพร่อยู่บน website ของ กสท. และมีข้อมูลการคาดการณ์กำไรต่อหุ้นสำหรับปี 2011 และ 2012 ใน TISCO Securities Thailand Market Snapshots VOLUME 10 NUMBER 19 October 1, 2010 ของบริษัทหลักทรัพย์ทิสโก้ จำกัด ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลที่มีการคาดการณ์กำไรต่อหุ้นในอนาคตของ SET50 ที่ครอบคลุมมากที่สุด เงื่อนไขดังกล่าวทำให้จำนวนบริษัทที่ศึกษาเหลือ 37 บริษัท

ภาคผนวก 2 แสดงรายชื่อบริษัทจดทะเบียน 37 แห่งที่อยู่ในงานวิจัยนี้ รวมทั้งคะแนนการเปิดเผยข้อมูล

การวัดค่าตัวแปร

Ks ได้จากการคำนวณตามวิธีการที่อธิบายไว้ในหัวข้อการพัฒนาโมเดลและออกแบบวิจัยที่กล่าวไว้ข้างต้น โดยราคาหุ้น (Pt) เป็นราคาหุ้นเฉลี่ยในระหว่างปี 2010 (1 มกราคม - 30 กันยายน) ข้อมูลการคาดการณ์กำไรต่อหุ้นสำหรับปี 2011 และ 2012 มาจากรายงานของบริษัทหลักทรัพย์ทิสโก้ตามที่อ้างถึงในการคัดเลือกตัวอย่าง

DISCL มาจากการให้คะแนนการเปิดเผยข้อมูล MD&A ในรายงานประจำปี 2009 ตามวิธีการ ที่อธิบายไว้ในหัวข้อการพัฒนาโมเดลและออกแบบวิจัย

DE อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นนำมาจากงบการเงิน ณ สิ้นปี 2009 โดยส่วนของผู้ถือหุ้นใช้เฉพาะหนี้สินที่มีดอกเบี้ย เช่น เงินกู้ยืมระยะสั้น, เงินกู้ยืมระยะยาว, หนี้กู้ และหนี้กู้แปลงสภาพ เป็นต้น สำหรับส่วนของผู้ถือหุ้นจะเป็นยอดรวมของส่วนของผู้ถือหุ้นทั้งหมด

SIZE หรือมูลค่าตลาดของบริษัทคำนวณจาก natural logarithm (ln) ของราคาหุ้นโดยเฉลี่ยทั้งปี 2009 $\times$ จำนวนหุ้นที่ออกและชำระแล้ว

MRP เท่ากับผลตอบแทนของตลาดทั้งปี 2009 - ผลตอบแทนของพันธบัตรรัฐบาล ณ สิ้นปี 2009 โดยผลตอบแทนของตลาดทั้งปี = ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ SET50 ณ วันสิ้นปี 2009 - ดัชนีตลาดหลักทรัพย์ SET50 ณ ต้นปี 2009

BETA คำนวณจากสูตร covariance ของอัตราผลตอบแทนของหุ้นในแต่ละวันและอัตราผลตอบแทนของตลาดในแต่ละวันของปี 2009 หารด้วย Variance ของอัตราผลตอบแทนของตลาดในปี 2009 $[COVAR(r_a, r_p) / ARP(r_p)]$



ตารางที่ 1 ข้อมูลสถิติของตัวแปร
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Ks	0.1435	0.0532	37
DISCL	0.6921	0.1164	37
DE	2.1571	3.6366	37
SIZE	24.5696	1.0420	37
BETA*MRP	0.4934	0.2367	37

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยต้นทุนของผู้ถือหุ้น (Ks) 14.35% ค่าเฉลี่ยระดับคะแนนของการเปิดเผยข้อมูลผ่าน MD&A (DISCL) 69.21% ค่าเฉลี่ยอัตราหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (DE) 2.16 ค่าเฉลี่ย SIZE 24.57 และค่าเฉลี่ย BETA*MRP 0.49

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlations)

		Ks	DISCL	DE	SIZE	BETA*MRP
Pearson Correlation	Ks	1.000	-.144	.043	-.346	.272
	DISCL	-.144	1.000	.176	.276	.002
	DE	.043	.176	1.000	.234	.108
	SIZE	-.346	.276	.234	1.000	.190
	BETA*MRP	.272	.002	.108	.190	1.000
Sig. (1-tailed)	Ks	.	.198	.400	.018	.051
	DISCL	.198	.	.149	.049	.496
	DE	.400	.149	.	.082	.263
	SIZE	.018	.049	.082	.	.130
	BETA*MRP	.051	.496	.263	.130	.
N	Ks	37	37	37	37	37
	DISCL	37	37	37	37	37
	DE	37	37	37	37	37
	SIZE	37	37	37	37	37
	BETA*MRP	37	37	37	37	37



ตาราง correlation ข้างต้นแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง Ks กับตัวแปรอิสระในทิศทางที่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น กล่าวคือ

Ks และ DISCL มีความสัมพันธ์แบบผกผัน

Ks และ DE มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

Ks และ SIZE มีความสัมพันธ์แบบผกผัน

Ks และ BETA*MRP มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

อย่างไรก็ตามมีเพียง SIZE เท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ Ks และ DISCL

การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์แบบผกผันระหว่าง Ks หรือ Cost of equity capital กับ DISCL หรือระดับคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลใช้ Multiple Regression โดยมี Ks เป็นตัวแปรตาม DISCL เป็นตัวแปรอิสระ และมี DE SIZE และ BETA*MRP เป็นตัวแปรควบคุม ตามโมเดลต่อไปนี้

$$Ks = b_0 + b_1DISCL + b_2DE + b_3SIZE + b_4MRP*BETA + e$$

ตารางที่ 3.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.026	4	.006	2.684	.049(a)
	Residual	.076	32	.002		
	Total	.102	36			

a Predictors: (Constant), DISCL, DE, SIZE, BETA*MRP

b Dependent Variable: Ks

ตารางที่ 3.2 สรุปโมเดล Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501(a)	.251	.158	.0488

a Predictors: (Constant), DISCL, DE, SIZE, BETA*MRP

b Dependent Variable: Ks



จากผลลัพธ์ตามตารางที่ 3.1 ข้างต้น จะเห็นได้ว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นโดยมีตัวแปรอิสระ DISCL DE SIZE และ BETA*MRP สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม Ks ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า R^2 ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการอธิบายตามตาราง 3.2 เท่ากับ 25.1%

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ (Coefficients)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.649	.197		3.293	.002
	DISCL	-.022	.073	-.047	-.295	.770
	DE	.002	.002	.114	.715	.480
	SIZE	-.022	.008		-2.570	.015
	BETA*MRP	.077	.035	.341	2.179	.037

Dependent Variable: Ks

จากตารางที่ 4 เครื่องหมายความสัมพันธ์ระหว่าง Ks และตัวแปรอิสระเป็นไปตามที่คาดไว้ทั้งหมด กล่าวคือ ต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น (Ks) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความเสี่ยงทางการเงิน (DE) และ ความเสี่ยงของหุ้นที่เกิดจากตลาด (BETA*MRP) แต่มีความสัมพันธ์ที่ผกผันกับคะแนนการเปิดเผยข้อมูล (DISCL) และสภาพคล่องของหุ้นบริษัทซึ่งวัดด้วยมูลค่าตลาดของหุ้น (SIZE) อย่างไรก็ตามแม้ว่าโมเดลที่จะมีนัยสำคัญ ต่อค่า Ks แต่มีเพียง SIZE และ BETA*MRP เท่านั้นที่มีค่าสัมประสิทธิ์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 โดยสัมประสิทธิ์ของ DISCL ซึ่งเป็นตัวแปรที่ต้องการทดสอบความสัมพันธ์กับต้นทุนของ เงินทุนจากผู้ถือหุ้นไม่มีนัยสำคัญ

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบสมมติฐานว่า ระดับคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลของบริษัท ซึ่งวัด จากการเปิดเผยข้อมูลผ่าน MD&A มีความสัมพันธ์ในทิศทางที่ผกผันกับต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น กล่าวคือ คาดหวังว่าบริษัทที่มีระดับการเปิดเผยข้อมูลที่ดีกว่ามีต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้นต่ำกว่าบริษัทที่มีการเปิดเผย ข้อมูลที่ด้อยกว่า โดยใช้วิธี PEG ในการคำนวณต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น และควบคุมตัวแปรเกี่ยวกับความ เสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง และความเสี่ยงที่มีระบบจากตลาดหุ้น



ผลการศึกษาพบว่า โมเดลที่ใช้ในงานวิจัยมีนัยสำคัญทางสถิติในการอธิบายต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น แต่ระดับของการเปิดเผยข้อมูลซึ่งมีทิศทางความสัมพันธ์ที่ผกผันกับต้นทุนของเงินทุนตามที่คาดหวังกลับไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น ผลที่ได้รับดังกล่าวอาจจะเกิดได้จากหลายสาเหตุ เช่น ผู้ลงทุนไทยไม่ได้ใช้ข้อมูลที่รายงานใน MD&A เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจ หรือตัววัดระดับคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลใน MD&A ที่ใช้ในงานวิจัยนี้ไม่มีประสิทธิผล หรือบริษัทในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นบริษัทขนาดใหญ่ ทำให้มีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะที่มีความสำคัญต่อผู้ลงทุนจำนวนมากนอกเหนือจากที่รายงานใน MD&A เหตุผลประการหลังนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Xu (2009) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของการเปิดเผยข้อมูลตามความเห็นของนักวิเคราะห์ต่อบริษัทที่รายงานไว้ใน Association of Investment Management and Research (AIMR) กับต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้น และพบความสัมพันธ์แบบผกผันที่มีนัยสำคัญระหว่างคุณภาพของการเปิดเผยข้อมูลกับต้นทุนของเงินทุนเฉพาะในบริษัทขนาดเล็กเท่านั้น

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้ คือ ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการเปิดเผยข้อมูลกับต้นทุนของเงินทุนจากผู้ถือหุ้นให้ครอบคลุมบริษัทขนาดเล็กซึ่งอาจจะมีข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณะที่น้อยกว่าบริษัทในกลุ่ม SET50 ก่อนที่จะสรุปผลว่าการเปิดเผยข้อมูลมีหรือไม่มีประโยชน์ต่อต้นทุนของเงินทุน



บรรณานุกรม

- โชติญาณ หิตะพงศ์. คุณลักษณะของบริษัทที่มีผลต่อระดับการเปิดเผยข้อมูลใน “คำอธิบายและการวิเคราะห์ฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน” ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2549.
- Broedel Lopes, A. and A. Roberta Carvalho. 2008. Disclosure and Cost of Equity Capital in Emerging Markets: The Brazilian Case, SSRN: <http://ssrn.com>. 1099900.
- Barry, C. and S. Brown. 1985. Differential Information and Market Equilibrium, *Journal of Financial and Quantitative Analysis*. 20 (December), 407-422.
- Botosan, C. 1997. Disclosure Level on the Cost of Equity Capital, *Accounting Review* 72, 323-349.
- Botosan, C., and M. Plumlee. 2002. A Re-examination of Disclosure Level and the Expected Cost of Equity Capital, *Journal of Accounting Research*, 40: 21-40.
- Chen, Kevin C. W., Wei, K. C. John K.C. and Chen, Zhihong. 2003. Disclosure, Corporate Governance, and the Cost of Equity Capital: Evidence from Asia's Emerging Markets, SSRN: <http://ssrn.com>. 422000.
- Easton, P. (2003). PE ratios, PEG ratios, and Estimating the Implied Expected Rate of Return on Equity Capital, Working Paper, Mendoza College of Business, The University of Notre Dame, Indiana.
- Easton, P. 2009. Estimating the Cost of Capital Implied by Market Prices and Accounting Data, Working Paper, Center for Accounting Research and Education The University of Notre Dame, Indiana.
- Hail, Luzi. 2002. The Impact of Voluntary Corporate Disclosures on the ex-ante Cost of Capital for Swiss Firms, *European Accounting Review* 14, 741-773.
- Merton R. 1987. A Simple Model of Capital Market Equilibrium with Incomplete Information, *Journal of Finance*, 42: 483-510.
- Ohlson, James A.. and B. E. Juettner-Nauroth. 2003. Expected EPS and EPS Growth as Determinants of Value, Stern School of Business, Working Paper, New York University and Johannes Gutenberg-University.
- Priebjriat, A. and S. Jiamsagul. 2010. Board Characteristics and Firm Performance: The Case of SET 100, *NIDA Business Journal*, 6 (May): 107-124.
- Xu R..2009. Reexamination of The Relationship between Disclosure and Cost of Capital, *Global Journal of Business Research*, 3:15-26.



ภาคผนวก 1

แบบฟอร์มการกรอกคะแนนการเปิดเผยข้อมูลผ่าน MD&A

	Score (0--3)	N/A
1. ผลการปฏิบัติตามแผนการดำเนินธุรกิจ		
ในกรณีที่บริษัทเคยเปิดเผยเป้าหมายการดำเนินธุรกิจภายในระยะเวลา 3-5 ปี ข้างหน้าไว้กับผู้ถือหุ้น บริษัทได้มีการวิเคราะห์และอธิบายผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้ผู้ถือหุ้นได้ทราบมากน้อยแค่ไหน		
2. ผลการดำเนินงาน		
: บริษัทได้ให้ข้อมูลในหัวข้อเหล่านี้แก่ผู้ถือหุ้นมากน้อยแค่ไหน		
2.1 ภาพรวมของผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		
นโยบายของหน่วยงานรัฐ		
การตลาดและการแข่งขัน		
การเพิ่ม/ลดสินค้าและบริการของบริษัท การขยายธุรกิจ		
การรวมกิจการ การขยายส่วนงาน หรือการมีพันธมิตรธุรกิจ		
ผลกระทบจากอัตราแลกเปลี่ยน และอัตราเงินเฟ้อ		
2.2 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของแต่ละสายผลิตภัณฑ์หรือกลุ่มธุรกิจ		
รายได้จากการขายหรือบริการ		
การอธิบายถึงเหตุผลเบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงของปริมาณการขาย		
การอธิบายถึงเหตุผลเบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงของราคาขาย		
รายได้อื่น		
ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการขายและบริหาร		
การอธิบายในของส่วนต้นทุนคงที่		
การอธิบายในส่วนต้นทุนแปรผัน		
กำไร (การอธิบายถึงคุณภาพของกำไรและอัตราการทำกำไร)		
อัตราผลตอบแทนต่อผู้ถือหุ้น (อธิบายเหตุผลเบื้องหลังจำนวนเงินที่จ่ายปันผล)		



2.3 ผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับประมาณการ

ในกรณีที่บริษัทเคยยื่นแบบแสดงรายการข้อมูลการเสนอขายหลักทรัพย์ในปีที่ผ่านมาและได้แสดงประมาณการผลการดำเนินงานไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลดังกล่าว หากผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงแตกต่างจากประมาณการเกินกว่าร้อยละ 25

--	--

3. ฐานะการเงิน

: บริษัทได้ให้ข้อมูลในหัวข้อเหล่านี้แก่ผู้ถือหุ้นอย่างน้อยแค่ไหน

3.1 สินทรัพย์

ส่วนประกอบของสินทรัพย์

--	--

คุณภาพของสินทรัพย์

สินทรัพย์
ลูกหนี้

3.2 สภาพคล่อง

กระแสเงินสด

อัตราส่วนสภาพคล่องที่สำคัญ

ระยะเวลาครบกำหนดของหนี้ระยะสั้นที่มีผลต่อสภาพคล่องของบริษัท

3.3 รายจ่ายลงทุน

รายจ่ายลงทุนที่ผ่านมา

แผนรายจ่ายลงทุน

3.4 แหล่งที่มาของเงินทุน

ความเหมาะสมของโครงสร้างเงินทุน

ส่วนของผู้ถือหุ้น

หนี้สิน



4. ปัจจัยและอิทธิพลหลักที่อาจมีผลต่อผลการดำเนินงานหรือฐานะการเงินใน

อนาคต

บริษัทได้มีการอธิบายรายละเอียดของปัจจัยและอิทธิพลหลักที่
อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานหรือฐานะ

--	--

5.1 คุณภาพของสินทรัพย์

การให้กู้ยืม

เงินลงทุนในหลักทรัพย์

5.2 ความสัมพันธ์ของแหล่งที่มาของเงินทุนกับแหล่งใช้ไปของเงินทุน

แสดงแหล่งที่มาและใช้ไปของเงินทุนในแต่ละช่วงเวลา

วิเคราะห์โอกาสที่บริษัทอาจเกิดปัญหาจากความไม่สัมพันธ์กันของแหล่งที่มา
และใช้ไปของเงินทุนดังกล่าว รวมทั้งแนวทางแก้ไข

วิเคราะห์ผลต่างของดอกเบี้ยหรืออัตราดอกเบี้ย

5.3 การดำรงอัตราส่วนต่าง ๆ ตามข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล

--	--

6. อื่นๆ

การนำเสนออัตราส่วนทางการเงินที่สำคัญต่างๆ

การใช้ตารางและแผนภาพในการแสดงข้อมูลเพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจ



ภาคผนวก 2
บริษัทในกลุ่มตัวอย่างและคะแนนการเปิดเผยข้อมูล

บริษัท	คะแนนการเปิดเผยข้อมูล
ADVANC	0.7667
AOT	0.6275
BANPU	0.6212
BAY	0.7467
BBL	0.6389
BEC	0.5294
BGH	0.6970
BH	0.7143
BIGC	0.6515
CPALL	0.6957
CPF	0.7544
CPN	0.7460
EGCO	0.7391
GLOW	0.4697
ITD	0.4603
KBANK	0.8519
KSL	0.7544
KTB	0.6933
LH	0.8095
MAKRO	0.6515
MINT	0.7500
PS	0.2500
PSL	0.8182
PTT	0.7246



บริษัทในกลุ่มตัวอย่างและคะแนนการเปิดเผยข้อมูล (ต่อ)

บริษัท	คะแนนการเปิดเผยข้อมูล
PTTCH	0.7391
PTTEP	0.7639
QH	0.7778
SCB	0.8000
SCC	0.7391
SCCC	0.7576
TCAP	0.6806
TMB	0.7692
TOP	0.6667
TPC	0.6957
TSTH	0.5556
TTA	0.7333
TUF	0.7681



การศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อระบบความปลอดภัยของคลังสินค้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

The Study of Employees' Attitude towards The Warehouse Safety System Affect to The Performance Effectiveness of Auto-parts Manufacturing Companies

อาจารย์อนุวัต เจริญสุข*

บทคัดย่อ

จุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้คือ (1) เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อระบบความปลอดภัยของคลังสินค้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ (2) เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมของคลังสินค้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ และ (3) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคลังสินค้า กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ กลุ่มที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานแผนกคลังสินค้าสถานประกอบการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และจังหวัดใกล้เคียง ที่เป็นสมาชิกของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดการเก็บข้อมูลแบบครั้งเดียว (one short case study) จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าสถิติได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (single level CFA) ด้วยโปรแกรม M-plus 5.21 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ทัศนคติของพนักงานต่อระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของคลังสินค้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อจำแนกเป็น ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านอายุงาน และด้านระดับการศึกษาที่จบสูงสุด พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน มีทัศนคติสอดคล้องกันในระดับเห็นด้วยทุกด้าน ทั้งด้านตัวบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์ และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (single level CFA) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงานต่อระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของคลังสินค้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบด้านลักษณะส่วนบุคคล (QP) และองค์ประกอบสภาพแวดล้อม (QEN) โดยได้พิจารณาทีละส่วนเพื่อแสดงลักษณะของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (QEF) การพิจารณาด้านลักษณะส่วนบุคคล (QP) โดยวัดจากตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ เพศ (Q1) อายุ (Q2) อายุงาน (Q3) ระดับการศึกษาที่จบสูงสุด (Q4) การฝึกอบรม (Q5) และสภาพแวดล้อม (QEN) ซึ่งในผลการวิเคราะห์ถือเป็นตัวแปรสังเกตได้ ($\chi^2 = 10.012$ $df = 9$ $p = 0.2270$)

* อาจารย์, คณะบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น, anuwat@tni.ac.th



CFI = 1.000 TLI = 0.999 RMSEA = 0.010 SRMR = 0.036 และ $\chi^2/df = 1.112$) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (single level CFA) รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมสำหรับการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ พบว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวล้วนเป็นตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความตรงเชิงโครงสร้างได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของรูปแบบ ยอมรับสมมติฐานว่าโมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง

คำสำคัญ: ทักษะคติของพนักงาน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน



Abstract

The aims of this research was 1) to study the employees' attitude towards the warehouse safety system that affected the performance of auto-parts manufacturing companies; 2) to study the employees' attitude towards the warehouse environment that affected the performance of auto-parts manufacturing companies; and 3) to analyze factors that affected the performance of auto-parts manufacturing companies. The sampling group of this research was the warehouse workers from auto-parts manufacturing industrial companies located in Bangkok and perimeter areas including some nearby provinces. However, only the companies that hold the membership of the Technology Promotion Association (Thailand-Japan) were chosen. The researcher used purposive sampling and one short case study for data collection of 360 respondents. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. Then the data were analyzed to find percentage, mean, and standard deviation. Besides, the M-plus 5.21 program was used to analyze the single level CFA. Here was the summary of research result:

The employees' attitude towards the effect of warehouse safety system to the performance of auto-parts manufacturing companies was divided by gender, age, years of work experience, and education. All 360 respondents agreed with every aspect including personal, environmental, instrument, and performance.

Single level CFA analyze was used to identify the factors that affected employees' attitude towards the effect of warehouse safety system and environment to the performance. The researcher focused on personal aspects (QP) and environmental aspects (QEN). The aspects were analyzed separately for their effect to the employees' performance (QEF). The personal aspect consisted of 5 indicators including gender (Q1), age (Q2), years of work experience (Q3), education (Q4), and training (Q5). From the analysis result, these aspects were considered as a noticeable variable ($\chi^2 = 10.012$ $df = 9$ $p = 0.2270$ $CFI = 1.000$ $TLI = 0.999$ $RMSEA = 0.010$ $SRMR = 0.036$ และ $\chi^2/df = 1.112$) The result from single level CFA analysis for the model latent variable of personal and environmental aspects indicated that all mentioned indicators were affected factors to the employees' performance. The statistic was used to examine the model validity. The result confirmed that the model had construct validity.

Keywords: attitude of employee, employee performance, single level CFA



บทนำ

เนื่องจากสภาวะการแข่งขันด้านธุรกิจที่สูงขึ้นในปัจจุบัน จึงมีผลต่อการดำเนินการเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญและสนใจการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพให้เกิดกับองค์กรและหน่วยงานของตนทั้งในด้านการผลิต การจัดจำหน่ายและการให้บริการ

อุตสาหกรรมการผลิตเป็นอุตสาหกรรมที่มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เพื่อลดต้นทุน ทั้งทางด้านเทคโนโลยี นโยบายการสั่งการใหม่ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน อุตสาหกรรมการผลิตได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฉะนั้นการให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจึงเป็นพื้นฐานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะยังผลให้เกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานลดลงได้โดยมีการฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน แต่ด้วยปัญหาจากระดับการศึกษาของพนักงานที่มีความแตกต่างกัน ปัญหาการเข้าออกของพนักงาน ทำให้มีพนักงานใหม่เป็นประจำ

อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์มีการผลิตชิ้นส่วนที่มีทั้งขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่เป็นจำนวนมาก ต้องใช้การบริหารจัดการที่หลากหลาย เมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ประการสำคัญบริษัทผลิตรถยนต์ได้นำระบบการผลิตแบบ Just In Time มาใช้ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการบริหารวัสดุคงคลังและการขนส่ง ทำให้ผู้บริหารของบริษัทฯ ต้องสนองต่อนโยบายดังกล่าว ทั้งนี้ผู้บริหารของบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ต้องมีการวางนโยบายต่างๆ เพื่อที่จะทำให้บริษัทฯ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างผลกำไรหรือลดต้นทุนในการดำเนินงานโดยต้องคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน นโยบายเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงานพร้อมกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพถือเป็นนโยบายหลักทั่วไปที่บริษัทอุตสาหกรรมต้องปฏิบัติ แต่่นโยบายดังกล่าวในทางปฏิบัติบางครั้งอาจส่งผลต่อผู้ปฏิบัติด้วยความรู้ คุณวุฒิ วัยวุฒิ ประสบการณ์ ความเอาใจใส่ เป็นต้น ที่ไม่เท่ากัน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งหมดจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงสนใจถึงทัศนคติของกลุ่มพนักงานดังกล่าว รวมถึงปัญหาอื่นๆ ที่ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาถึงระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในคลังสินค้าที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงให้ระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในคลังสินค้าส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อระบบความปลอดภัยของคลังสินค้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
2. เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมของคลังสินค้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคลังสินค้า กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

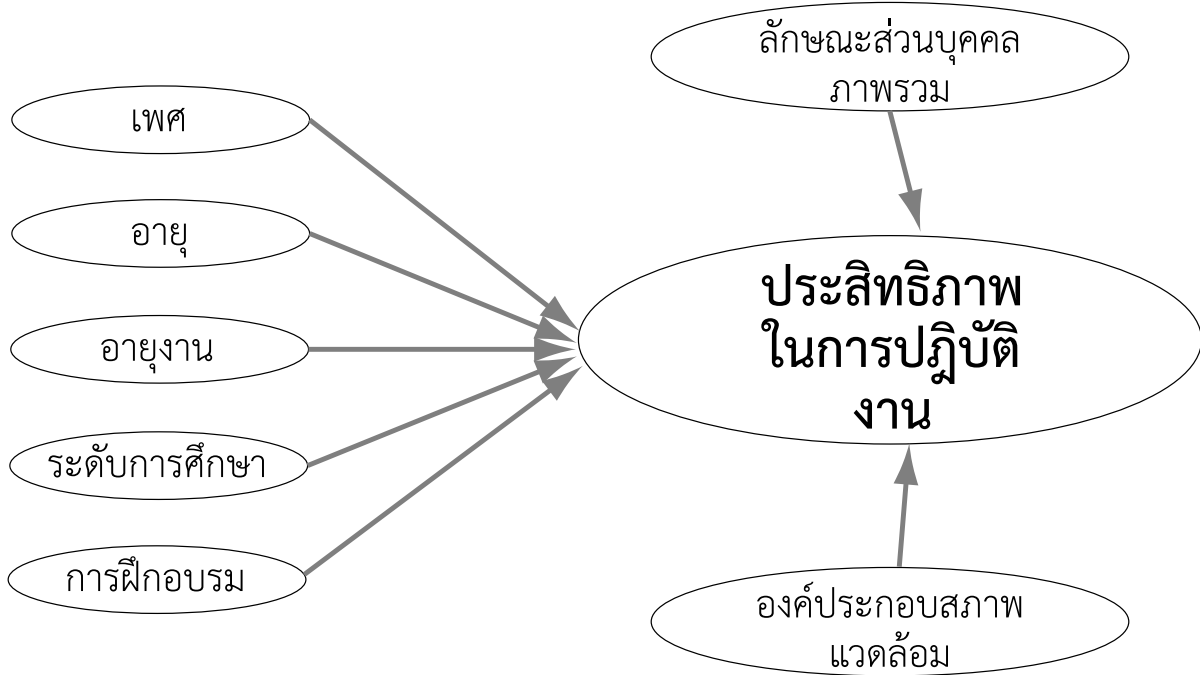
1. ทราบความสัมพันธ์ของระบบความปลอดภัยกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
2. ทราบความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
3. สามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
4. เพื่อเป็นแนวทางในการค้นคว้าวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

สมมุติฐานการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน
2. ลักษณะสภาพแวดล้อมต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยระบบความปลอดภัยประกอบด้วย บุคคล สภาพแวดล้อมและเครื่องมือและอุปกรณ์ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะส่วนบุคคลภาพรวมและองค์ประกอบสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบในการดำเนินการวิจัยดังนี้



วิธีการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในคลังสินค้าของกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยการสุ่มประชากรตรงตามลักษณะที่กำหนดจะศึกษาโดยใช้วิธีการเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) กำหนดการเก็บข้อมูลแบบครั้งเดียว (one short case study) มีจำนวน 360 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบความปลอดภัยประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม และเครื่องมือ อุปกรณ์

2.1 ด้านบุคคลจำนวน 24 ข้อ

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์ จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3.1 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามให้สอดคล้องกับลักษณะที่กำหนดไว้ในนิยามศัพท์เฉพาะ
2. นำข้อความทั้งหมดให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำเพิ่มเติม
3. ปรับปรุงแก้ไขข้อความแล้วจัดทำแบบสอบถามเพื่อ Try out กับพนักงานในกลุ่ม บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในคลังสินค้าที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในการปฏิบัติงานที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญอีก 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำเนาภาษาการใช้ถ้อยคำ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (index of item objective congruence-IOC) โดยถาดดัชนีที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นก็เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ได้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543,117) จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงาน กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาและไม่ซ้ำกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าสหสัมพันธ์ (item-test correlation) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543,118) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของคะแนนรวมทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) คัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพไว้ได้แบบสอบถามที่มีเนื้อหาครบถ้วนและมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .2-.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

3.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในคลังสินค้าที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงาน กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ แบบสอบถามระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในคลังสินค้าที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้ 0.87

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลตัวอย่างไว้โดยวิธีการเก็บข้อมูลดังนี้

1. เตรียมแบบสอบถามให้สอดคล้องกับจำนวนตัวอย่างที่กำหนดไว้
2. ดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการสุ่มตัวอย่าง



3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างคนละ

1 ชุด

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การประมวลผลข้อมูลโดยแปลงให้อยู่ในรูปของรหัสและแปลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล M-plus

2. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นรายข้อและรายด้าน

3. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อและรายด้าน

4. แปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำถามแบ่งเป็นตามแนวคิดของเบสท์ (ณรงค์ศักดิ์ สุมาลัยโรจน์. 2534 : 67. อ้างอิงมาจาก Best. 1970 : 201-204) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (single level CFA) ตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้ศึกษาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยยอมให้การวัดตัวแปรสังเกตมีความคลาดเคลื่อนและความคลาดเคลื่อนอาจสัมพันธ์กันได้ ด้วยโปรแกรม M-plus 5.21

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าสถิติได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Single level CFA) ด้วยโปรแกรม M-plus 5.21

การตรวจสอบความตรง ถ้ารูปแบบที่ได้ไม่มีความตรง ผู้วิจัยจะปรับรูปแบบแล้ววิเคราะห์ใหม่ การปรับแก้ไขข้อเสนอแนะของโปรแกรมโดยพิจารณาจากดัชนีปรับรูปแบบ (Modification indices) และพื้นฐานทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษามาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจนกว่าจะได้รูปแบบที่มีความตรง โดยการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใช้เกณฑ์ดัชนีตามข้อสรุปของงานวิจัยของ Kwan and Walker (2003) และ Hansen, Rosén and Gustafsson (2004) มีดังนี้

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนเกณฑ์ระดับความกลมกลืน

- | | |
|---|--|
| 1. χ^2 / df | < 2.00 |
| 2. ค่าดัชนี Trucker-Lewis Index (TLI) หรือเรียกว่า Non-Normed Fit Index (NNFI) | > 0.960 |
| 3. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) | > 0.960 |
| 4. ค่าดัชนีรากของกำลังที่สองเฉลี่ยเศษของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) | < 0.050 = สอดคล้องดี
0.051 – 0.080 = พอใช้ได้
0.081 – 0.100 = ไม่ค่อยดี
> 0.100 = สอดคล้องไม่ดี |
| 5. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR _w และ SRMR _b) | < 0.050 |

ผลการศึกษาและข้อวิจารณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทั่วไป

ลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	195	54.2
	หญิง	165	45.8
อายุ	25 หรือต่ำกว่า	101	28.1
	26-30 ปี	141	39.2
	31-35 ปี	67	18.6
	36-40 ปี	32	8.9
	41-45 ปี	13	3.6
	ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	6	1.7
อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	123	34.2
	1-3 ปี	57	15.8
	3-5 ปี	38	10.6
	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	142	39.4



ลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	43	11.9
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	111	30.8
	ปวช.	60	16.7
	ปวส.	92	25.6
	ปวท.	3	0.8
	ปริญญาตรีขึ้นไป	51	14.2
การฝึกอบรม	เคย	297	82.5
	ไม่เคย	63	17.5

2. ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของพนักงานภาพรวมต่อระบบความปลอดภัย สภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายด้าน

ข้อความ	N	Mean	SD.	ระดับทัศนคติ
ด้านตัวบุคคล	360	3.5806	.56268	เห็นด้วย
ด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์	360	4.3722	.65095	เห็นด้วย
ด้านระบบความปลอดภัย ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์	360	3.9222	.43465	เห็นด้วย
ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	360	3.3806	.49753	เห็นด้วย
Valid N (listwise)	360			

จากกรอบแนวคิดการวิจัย ระบบความปลอดภัย ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์ เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าทัศนคติของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9222 มีระดับทัศนคติเห็นด้วย

ด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์พบว่าทัศนคติของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3722 มีระดับทัศนคติเห็นด้วย

ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าทัศนคติของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3806 มีระดับทัศนคติเห็นด้วย



ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของพนักงานต่อระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของคลังสินค้าที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย
ด้านบุคคล	สูงสุด	ข้อ การให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นความรับผิดชอบของพนักงานทุกคน	4.4028
	ต่ำสุด	ข้อ เป็นเรื่องที่น่ารำคาญที่ต้องมาระวังเกี่ยวกับความปลอดภัย	1.7889
ด้านสภาพแวดล้อม เครื่องมือและอุปกรณ์	สูงสุด	ข้อ แสงสว่างที่ไม่เหมาะสมจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน	4.2278
	ต่ำสุด	ข้อ พนักงานมีอิสระอย่างเต็มที่ในการจัดลำดับขั้นตอนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.6833
ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สูงสุด	ข้อ ระบบความปลอดภัยมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ	4.3222
	ต่ำสุด	ข้อ ระบบความปลอดภัยมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ	3.8306

3. ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของพนักงานต่อระบบความปลอดภัย สภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

3.1 ด้านเพศ

เพศ	ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ระดับทัศนคติ
ชาย	ด้านบุคคล	3.5436	เห็นด้วย
	ด้านสภาพแวดล้อม เครื่องมือและอุปกรณ์	4.3795	เห็นด้วย
	ด้านระบบความปลอดภัย	3.9026	เห็นด้วย
	ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.3487	ไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย
หญิง	ด้านบุคคล	3.9026	เห็นด้วย
	ด้านสภาพแวดล้อม เครื่องมือและอุปกรณ์	4.3636	เห็นด้วย
	ด้านระบบความปลอดภัย	3.9455	เห็นด้วย
	ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.4182	ไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย



3.2 ด้านอายุ

ทัศนคติของพนักงานต่อระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของคลังสินค้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน มีทัศนคติสอดคล้องกันว่า มีทัศนคติในระดับเห็นด้วยทุกข้อ ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-45 ปีมีทัศนคติ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-35 ปี มีทัศนคติด้านบุคคล ข้อ การให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นความรับผิดชอบของพนักงานทุกคน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-40 ปีมีทัศนคติ ข้อการให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งและ ข้อ ไม่มีความจำเป็นในการอบรมในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.3 ด้านอายุงาน

ทัศนคติของพนักงานต่อระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของคลังสินค้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จำแนกรายข้อ พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน มีทัศนคติสอดคล้องกันว่า มีทัศนคติในระดับเห็นด้วยทุกข้อ ยกเว้น ผู้มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ข้อการให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นความรับผิดชอบของพนักงานทุกคนมีทัศนคติในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.4 ด้านระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จ

ทัศนคติของพนักงานต่อระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของคลังสินค้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จำแนกรายข้อ พบว่า มีทัศนคติสอดคล้องกันในระดับเห็นด้วยทุกข้อ ยกเว้นในระดับปริญญาตรี ข้อระบบความปลอดภัยมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ และข้อระบบความปลอดภัยมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดลดความเสี่ยงของการเกิดไฟไหม้มีทัศนคติอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับ ปวท. มีทัศนคติรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และรายข้อ มีทัศนคติในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 11 ข้อ ระดับเห็นด้วย 10 ข้อ

3.5 ด้านการฝึกอบรม

ทัศนคติของพนักงานต่อระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของคลังสินค้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า ทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.3939 อยู่ในระดับเห็นด้วย และพนักงานที่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมพบว่า ทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.2698 อยู่ในระดับเห็นด้วย

4. การทดสอบสมมติฐาน

ตาราง แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระบบความปลอดภัยของคลังสินค้าของ
กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ด้านเพศ

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านตัวบุคคล	Equal variances assumed	1.333	.249	-1.357	358	.176	-.0807	.05945	-.19757	.03626
	Equal variances not assumed			-1.359	350.313	.175	-.0807	.05935	-.19738	.03608
ด้านสภาพ แวดล้อมและ เครื่องมือ อุปกรณ์	Equal variances assumed	.200	.655	.230	358	.818	.0159	.06895	-.11974	.15144
	Equal variances not assumed			.230	350.334	.818	.0159	.06883	-.11953	.15123
ด้านระบบ ความปลอดภัย ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้าน สภาพแวดล้อม และเครื่องมือ อุปกรณ์	Equal variances assumed	1.606	.206	-.933	358	.352	-.0429	.04598	-.13332	.04754
	Equal variances not assumed			-.920	323.424	.358	-.0429	.04661	-.13459	.04881
ด้าน ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	Equal variances assumed	5.051	.025	-1.321	358	.187	-.0695	.05257	-.17285	.03393
	Equal variances not assumed			-1.317	343.617	.189	-.0695	.05274	-.17319	.03426

จากตาราง แสดงว่า สมมติฐานข้อนี้ไม่ได้รับการสนับสนุน ($\text{sig} > 0.05$) หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านตัวบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์ ด้านระบบความปลอดภัย ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์ และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



**ตาราง แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระบบความปลอดภัยของคลังสินค้าของ
กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ด้านอายุ**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านตัวบุคคล	Between Groups	1.204	5	.241	.758	.581
	Within Groups	112.460	354	.318		
	Total	113.664	359			
ด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์	Between Groups	3.577	5	.715	1.705	.133
	Within Groups	148.545	354	.420		
	Total	152.122	359			
ด้านระบบความปลอดภัย ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและ เครื่องมือ อุปกรณ์	Between Groups	.420	5	.084	.441	.820
	Within Groups	67.403	354	.190		
	Total	67.822	359			
ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.699	5	.340	1.380	.231
	Within Groups	87.164	354	.246		
	Total	88.864	359			

จากตาราง แสดงว่า สมมติฐานข้อนี้ไม่ได้รับการสนับสนุน ($\text{sig} > 0.05$) หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านตัวบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์ ด้านระบบความปลอดภัย ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์ และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



ตาราง แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระบบความปลอดภัยของคลังสินค้าของ
กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ด้านอายุงาน

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านตัวบุคคล	Between Groups	4.357	3		4.730	.003
	Within Groups	109.307	356	.307		
	Total	113.664	359			
ด้านสภาพแวดล้อมและ เครื่องมือ อุปกรณ์	Between Groups	.218	3	.073	.170	.916
	Within Groups	151.904	356	.427		
	Total	152.122	359			
ด้านระบบความปลอดภัย ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและ เครื่องมือ อุปกรณ์	Between Groups	1.201	3	.400	2.140	.095
	Within Groups	66.621	356	.187		
	Total	67.822	359			
ด้านประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	Between Groups	.750	3	.250	1.010	.388
	Within Groups	88.114	356	.248		
	Total	88.864	359			

จากตาราง แสดงว่า สมมติฐานข้อนี้ไม่ได้รับการสนับสนุน ($\text{sig} > 0.05$) หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่างกันมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์ ด้านระบบความปลอดภัย ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์ และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ยกเว้น ด้านตัวบุคคล สมมติฐานข้อนี้ได้รับการสนับสนุน ($\text{sig} < 0.05$) หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่มที่มีทัศนคติแตกต่างกันเมื่ออายุงานต่างกัน



ตาราง แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระบบความปลอดภัยของคลังสินค้าของ
กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ด้านการศึกษา

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านตัวบุคคล	Between Groups	1.215	5	.243	.765	.575
	Within Groups	112.449	354	.318		
	Total	113.664	359			
ด้านสภาพแวดล้อมและ เครื่องมือ อุปกรณ์	Between Groups	1.203	5	.241	.564	.727
	Within Groups	150.919	354	.426		
	Total	152.122	359			
ด้านระบบความปลอดภัย ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและ เครื่องมือ อุปกรณ์	Between Groups	.519	5	.104	.546	.741
	Within Groups	67.303	354	.190		
	Total	67.822	359			
ด้านประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	Between Groups	1.670	5	.334	1.356	.240
	Within Groups	87.194	354	.246		
	Total	88.864	359			

จากตาราง แสดงว่า สมมติฐานข้อนี้ไม่ได้รับการสนับสนุน (sig > 0.05) หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านตัวบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์ ด้านระบบความปลอดภัย ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์ และด้าน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตาราง แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระบบความปลอดภัยของคลังสินค้าของ
กลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ด้านการฝึกอบรม

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านตัวบุคคล	Equal variances assumed	.020	.887	-.844	358	.399	-.0659	.07808	-.21945	.08766
	Equal variances not assumed			-.798	85.546	.427	-.0659	.08258	-.23008	.09829
ด้านสภาพแวดล้อม และเครื่องมือ อุปกรณ์	Equal variances assumed	.011	.917	1.376	358	.170	.1241	.09018	-.05325	.30145
	Equal variances not assumed			1.333	87.447	.186	.1241	.09312	-.06098	.30918
ด้านระบบความ ปลอดภัย ประกอบ ด้วย ด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม และเครื่องมือ อุปกรณ์	Equal variances assumed	.004	.948	.032	358	.975	.0019	.06037	-.11681	.12066
	Equal variances not assumed			.033	94.161	.974	.0019	.05801	-.11326	.11711
ด้านประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	Equal variances assumed	4.325	.038	1.389	358	.166	.0957	.06892	-.03982	.23126
	Equal variances not assumed			1.390	90.331	.168	.0957	.06886	-.04107	.23251

จากตาราง แสดงว่า สมมติฐานข้อนี้ไม่ได้รับการสนับสนุน ($\text{sig} > 0.05$) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยและไม่เคยได้รับการฝึกอบรมมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านตัวบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม และเครื่องมือ อุปกรณ์ ด้านระบบความปลอดภัย ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ อุปกรณ์ และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



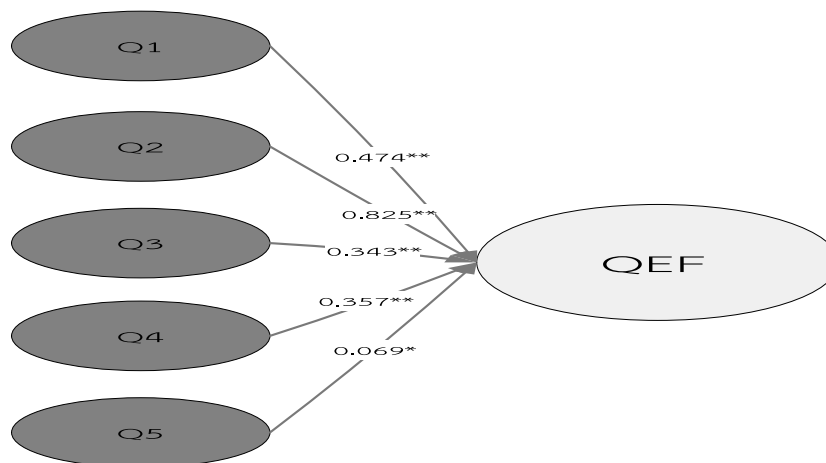
5. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับทัศนคติของพนักงานองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตาราง แสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA model)			
	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน β	SE	Z	R ²
1. Q1 (เพศ)	0.474	0.082	5.810	0.224
2. Q2 (อายุ)	0.825	0.108	7.636	0.680
3. Q3 (อายุงาน)	0.343	0.085	4.044	0.117
4. Q4 (ระดับการศึกษาที่สูงที่สุด)	0.357	0.085	4.221	0.128
5. Q5 (การฝึกอบรม)	0.069	0.087	0.790	0.005

$\chi^2 = 6.972$, $df = 6$, $p = 0.3235$ CFI = 0.981, TLI = 0.968, RMSEA = 0.030, SRMR = 0.069

หมายเหตุ : $|Z| > 1.96$ หมายถึง $p < .05$, $|Z| > 2.58$ หมายถึง $p < .01$



$\chi^2 = 6.972$, $df = 6$, $p = 0.3235$, $\chi^2/df = 1.162$, CFI = 0.981, TLI = 0.968, RMSEA = 0.030, SRMR = 0.069 (*M-plus 5.21 standardized estimates*)

แผนภาพที่ 1



ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

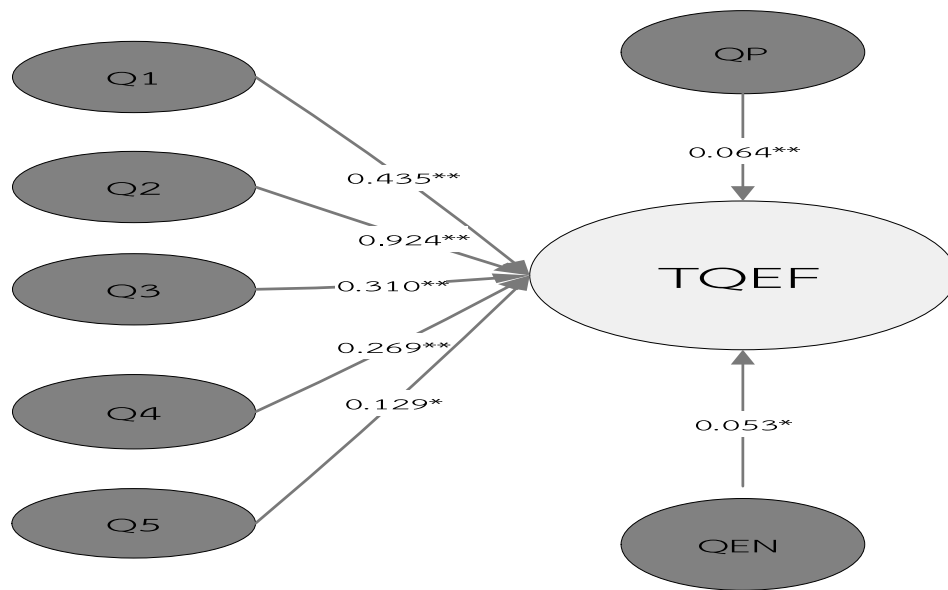
ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบลักษณะของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (QEF) โดยวัดจากตัวบ่งชี้ 5 ตัวคือ 1) Q1 2) Q2 3) Q3 4) Q4 และ 5) Q5 ซึ่งในผลการวิเคราะห์ถือเป็นตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (single level CFA) ด้วยโปรแกรม M-plus 5.21 พบว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงประสิทธิภาพ มีความตรงเชิงโครงสร้างพิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของรูปแบบ ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 6.972$, $df = 6$ $p = 0.3235$ ดัชนี CFI = 0.981, TLI = 0.968, RMSEA = 0.030, SRMR = 0.069 และ $\chi^2 / df = 1.162$ โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าผลการทดสอบค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือยอมรับสมมติฐานว่าโมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนี RMSEA และ SRMR มีค่าเข้าใกล้ 0 และ χ^2 / df มีค่าน้อยกว่า 2 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ (β) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น Q5 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ คุณสมบัติส่วนบุคคลทั้ง 5 องค์ประกอบส่งผลต่อประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุดคือ Q2 ($\beta = 0.825$) รองลงมาคือ Q1 ($\beta = 0.474$) Q4 ($\beta = 0.357$) Q3 ($\beta = 0.343$) และ Q5 ($\beta = 0.069$) ตามลำดับ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (R^2) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง QEF (อยู่ระหว่าง 0.005 ถึง 0.680) รายละเอียดดังตาราง และแผนภาพที่ 1

ตาราง แสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA model)			
	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	Z	R^2
	มาตรฐาน β			
1. Q1 (เพศ)	0.435	0.099	4.377	0.189
2. Q2 (อายุ)	0.924	0.168	5.516	0.854
3. Q3 (อายุงาน)	0.310	0.094	3.288	0.096
4. Q4 (ระดับการศึกษาที่จบสูงสุด)	0.269	0.085	3.166	0.072
5. Q5 (การฝึกอบรม)	0.129	0.096	2.304	0.042
6. QP (ลักษณะส่วนบุคคล)	0.064	0.022	2.910	0.001
7. QEN (องค์ประกอบ สภาพแวดล้อม)	0.053	0.021	2.523	0.036
$\chi^2 = 10.012$, $df = 9$, $p = 0.2270$ CFI = 1.000, TLI = 0.999, RMSEA = 0.010, SRMR = 0.036				

หมายเหตุ : $|Z| > 1.96$ หมายถึง $p < .05$, $|Z| > 2.58$ หมายถึง $p < .01$



$\chi^2 = 10.012$, $df = 9$, $p = 0.2270$, $\chi^2 / df = 1.112$, CFI = 1.000, TLI = 0.999, RMSEA = 0.010, SRMR = 0.036 (*M-plus 5.21 standardized estimates*)

แผนภาพที่ 2

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวม

ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวม ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวม (TQEF) โดยวัดจากตัวบ่งชี้ 5 ตัวคือ 1) Q1 2) Q2 3) Q3 4) Q4 5) Q5 6) QP และ 7) QEN ซึ่งในผลการวิเคราะห์ถือเป็นตัวแปรสังเกตได้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (single level CFA) ด้วยโปรแกรม M-plus 5.21 พบว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความตรงเชิงโครงสร้างพิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของรูปแบบ ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 10.012$, $df = 9$ $p = 0.2270$ ดัชนี CFI = 1.000, TLI = 0.999, RMSEA = 0.010, SRMR = 0.036 และ $\chi^2 / df = 1.112$ โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าผลการทดสอบค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือยอมรับสมมติฐานว่าโมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนี RMSEA และ SRMR มีค่าเข้าใกล้ 0 และ χ^2 / df มีค่าน้อยกว่า 2 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ (β) ของ ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ คุณสมบัติส่วนบุคคลทั้ง 5 องค์ประกอบและสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานโดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุดคือ Q2 ($\beta = 0.924$) รองลงมาคือ Q1 ($\beta = 0.435$) Q3 ($\beta = 0.310$) Q4 ($\beta = 0.269$) และ Q5 ($\beta = 0.129$) QP ($\beta = 0.064$) QEN ($\beta = 0.053$) ตามลำดับ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (R^2) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง TQEF (อยู่ระหว่าง 0.005 ถึง 0.680) รายละเอียดดังตาราง และแผนภาพที่ 2



บทสรุป

จากผลการวิเคราะห์ทัศนคติของพนักงานต่อระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของคลังสินค้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของคลังสินค้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลพบว่า มีทัศนคติอยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งหมด ยกเว้น ลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษา มีทัศนคติอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ผู้ที่มีการศึกษาในระดับที่สูงจะมีทัศนคติต่อระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของคลังสินค้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูง

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบด้านลักษณะส่วนบุคคล (QP) และองค์ประกอบสภาพแวดล้อม (QEN) โดยได้พิจารณาที่ละส่วนเพื่อแสดงลักษณะของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (QEF) การพิจารณาด้านลักษณะส่วนบุคคล (QP) โดยวัดจากตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ เพศ (Q1) อายุ (Q2) อายุงาน (Q3) ระดับการศึกษาที่จบสูงสุด (Q4) การฝึกอบรม (Q5) ซึ่งในผลการวิเคราะห์ถือเป็นตัวแปรสังเกตได้ ผลการวิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบเชิงยืนยัน (single level CFA) รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงลักษณะส่วนบุคคลสำหรับการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ พบว่าตัวบ่งชี้ 5 ตัวล้วนเป็นตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความตรงเชิงโครงสร้างพิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของรูปแบบ ยอมรับสมมติฐานว่าโมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุขุมลย์ รื่นสุคนธ์ (2551) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของงานการเงิน กองคลังสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับเงินเดือน ของเจ้าหน้าที่งานการเงิน มีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริ นาคละอ (2552) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายขายและบริการลูกค้านครหลวงที่ 3.1 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และระดับตำแหน่งงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิทย์ ทิมครองธรรม (2549) เรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ผลการศึกษา พบว่า ความแตกต่างทางด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อม (QEN) ผลการวิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบเชิงยืนยัน (single level CFA) พบว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงประสิทธิภาพ มีความตรงเชิงโครงสร้างพิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของรูปแบบ นั่นคือยอมรับสมมติฐานว่าโมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการงานวิจัยของ



สุขุมาลัย รื่นสุคนธ์ (2551) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของงานการเงิน กองคลังสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (เทคโนโลยี เครื่องมือ และอุปกรณ์งบประมาณ ขั้นตอนการดำเนินงานและผู้นำ และนโยบาย) ที่มีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของประวิทย์ ทิมครองธรรม (2549) เรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่าพนักงานฝ่ายผลิตมีระดับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลจากการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเนื่องจาก สภาพความพร้อมขององค์การและบุคลากรภายในองค์การ การผลิตที่จะให้ได้คุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น สถานที่ทำงานควรจะต้องเป็นระเบียบปลอดภัย พนักงานมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานควรมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ ซึ่งจะส่งผลให้ลดอุบัติเหตุต่างๆ ได้และพนักงานจะรู้สึกปลอดภัย ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการที่จะสร้างมาตรฐานระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในคลังสินค้าที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานที่จะปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ของงานในคลังสินค้า ตลอดจนสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในคลังสินค้า
2. ควรศึกษามาตรการในการกำกับดูแลด้านความปลอดภัยที่ภาครัฐใช้กำกับดูแลภาคธุรกิจอุตสาหกรรมให้เป็นไปตามเกณฑ์อย่างเคร่งครัด



บรรณานุกรม

- ณรงค์ศักดิ์ สุมาลย์โจน. (2534). การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมผู้อำนวยการ การประถมศึกษา จังหวัด. ปริญญาโท กศ.ม. พิษณุโลก. มหาวิทยาลัยนเรศวร. อุดรธานี.
- ประวิทย์ ทิมครองธรรม. 2549. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8 (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริ นาคละอ. 2552. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายขายและบริการลูกค้านครหลวงที่ 3.1 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน), วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธนบุรี
- สุขุมลย์ รื่นสุคนธ์. 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของงานการเงิน กองคลังสำนักงาน อธิการบดี, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Hansen, K. Y., Rosén, M., and Gustafsson, J. E. (2004). **Effects of socio-economic status on reading achievement at collective and individual levels in Sweden in 1991 & 2001.** [Online]. Available from: http://www.iea.nl/fileadmin/user_upload/IRC2004/Hansen_Rosen_Gustafsson_1.pad [2005, September 1]
- Kwan, P., and Walker, A. (2003). Positing Organizational Effectiveness as a second order Construct in Hong Kong Higher Education Institutions. **Research in higher education**, 44(6):120 - 130.



ความไม่เท่าเทียมในโลกการทำงาน: ปัญหาและข้อพิจารณาในบริบทสากล Inequalities in the workplace: Issues and Considerations from the Global Perspective

รศ.ดร.มณีวรรณ ฉัตรอุทัย*

บทคัดย่อ

บทวิจยนี้มุ่งศึกษารูปแบบและปัญหาความไม่เท่าเทียมในโลกแห่งการทำงานในบริบทสากล มักพบได้
ในลักษณะของความเหลื่อมล้ำหรือการถูกกีดกัน อันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา
ภาวะทุพพลภาพและโรคภัย ซึ่งบางครั้งปัญหาลักษณะนี้อาจมองเห็นได้ไม่ชัดเจนเท่ากับตัวเลขความเหลื่อมล้ำ
ด้านรายได้หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ ทำให้ปัญหาอาจถูกมองข้าม รายงานการศึกษานี้ได้ประมวลแนวคิดและ
แนวทางแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องเริ่มตั้งแต่บริบทสากล ดังเช่น การกำหนดให้มีอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่าง
ประเทศ การส่งเสริมความร่วมมือของไตรภาคี ที่ประกอบด้วย รัฐบาล องค์กรนายจ้างและพนักงาน
การตราพระราชบัญญัติฉบับต่างๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน นอกจากนี้ยังได้
รวบรวมข้อคิดเห็นของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องที่สะท้อนให้เห็นคติความและข้อพิพาทที่เกิดขึ้น สร้างภาระให้
กับหน่วยงานและกระบวนการยุติธรรม ดังกรณีการฟ้องร้องของผู้เสียหายจากการถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากอายุ
และนับวันจำนวนคดีความในลักษณะนี้มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น เพราะข้อมูลผลแห่งคดีเริ่มเป็นที่แพร่หลาย ทำให้
ผู้เสียหายเริ่มรับรู้สิทธิและช่องทางในการร้องเรียน ทั้งหมดที่ได้กล่าวมานี้ล้วนแล้วแต่มีสาเหตุเริ่มต้นมาจาก
ความไม่เท่าเทียมกันในการจ้างงาน

คำสำคัญ : ความไม่เท่าเทียมกันในการจ้างงาน การกีดกันการจ้างงาน

* คณะบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



Abstract

This research article explored the existence of inequalities in the workplace which often manifested in the form of discriminations based on differences in gender, age, race, religion, handicapped, and illnesses. The problems in such nature are often hard to detect in contrast to income gaps or economic disparities and therefore are not well understood and may be overlooked. The research collated key concepts and relevant solutions from global perspective as in the case of the issuance of International Labour Organization's Conventions, the tri-partite collaboration comprising the government, employers' and workers' organization, and the enactment of legislative Acts and regulations to bring about fair treatment standards. The research went further to provide key discussion on the rising dispute cases which not only enlisted the employers into the legal entanglement, but also increased workload to the judicial system such as the age discrimination case. Lawsuits of this kind are on the rise since more cases have been publicized and caught public interest. As unfair treatment case in the workplace has become more noticeable, potential abused cases can be filed for legal actions.

Keywords : workplace inequalities, discrimination in workplace

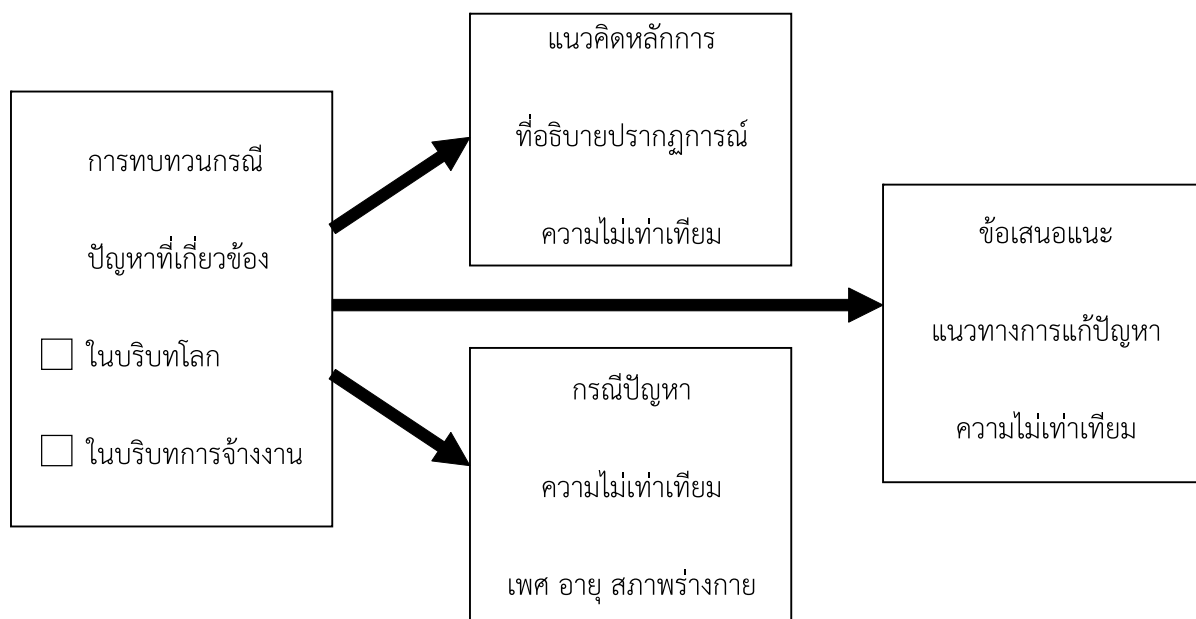


บทนำ

แม้ความไม่เท่าเทียมกันหรือความเหลื่อมล้ำในสังคมจะเป็นประเด็นปัญหาที่มีการกล่าวถึงอยู่เนืองๆ แต่ความเข้าใจเรื่องดังกล่าวยังมีความแตกต่างและมีมุมมองที่หลากหลาย เช่น การประชุมสัมมนาของสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเดือนมิถุนายน 2553 ที่ผ่านมา ในหัวข้อเรื่องความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม ได้สะท้อนมุมมองของภาคีประชาสังคมประการหนึ่งว่า ความเหลื่อมล้ำในสังคมในประเทศไทยได้ถูกนำไปใช้เพื่อขยายผลทางการเมือง ดังนั้น การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมจะสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาของประเทศในหลายด้าน รวมถึงโอกาสในการนำพาประเทศไทยไปสู่ความปรองดองอีกด้วย

โดยที่ปัญหาความไม่เท่าเทียม (Inequalities) อาจเป็นประเด็นที่หลบเร้นหรืออาจไม่เป็นที่แพร่หลาย บทศึกษาวิจัยนี้ได้ทำการรวบรวมผลงาน/แง่มุมแนวคิดด้านวิชาการ เพื่อทำความเข้าใจสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความไม่เท่าเทียม โดยมุ่งเฉพาะเจาะจงลงสู่โลกแห่งการทำงานว่าอาจเกิดปัญหาในลักษณะใดได้บ้าง และในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ประกอบด้วย

1. รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจว่ากรณีแห่งปัญหาคืออะไร โดยมุ่งศึกษาข้อมูลในบริบทสากล
2. ศึกษากรณีปัญหาความไม่เท่าเทียมหรือเหลื่อมล้ำในการทำงาน โดยเชื่อมโยงกับแนวคิด พฤติกรรมองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. ประมวลแนวทางการแก้ปัญหาและข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรดำเนินการเพื่อลดปัญหาความไม่เท่าเทียมเมื่อนำวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้นมาประกอบเข้าด้วยกัน เกิดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้





ทั้งนี้ การนำเสนอในบทความฉบับนี้ จะได้เชื่อมโยงการรายงานวัตถุประสงค์ทั้งสามเข้าด้วยกัน เช่น เมื่อกล่าวถึงประเด็นความไม่เท่าเทียมอันเนื่องมาจากเพศที่แตกต่างกัน ก็จะได้ยกกรณีตัวอย่างการที่พนักงานสตรีหรือบุรุษถูกกีดกันในการเลื่อนตำแหน่ง โดยบูรณาการการวิเคราะห์ให้เห็นในเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าไปอธิบายความเหลื่อมล้ำดังกล่าวว่า ในมุมมองของปัญหาเพดานแก้ว (Glass Ceiling) ที่เป็นการกีดกันความก้าวหน้าของพนักงานสตรี โดยการกีดกันนี้เปรียบเสมือนกระจกใส ทำให้ยากในการมองเห็นว่าเป็นปัญหาความไม่เท่าเทียมหรือเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้ วิธีการแก้ปัญหา ก็จะกล่าวถึงการใช้กฎหมายหรือกฎระเบียบบริษัทที่ต้องระบุให้ชัดเจนว่า มีความตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวว่าเป็นสิ่งไม่พึงประสงค์ และองค์กรต้องหลีกเลี่ยงมิให้เกิดขึ้น

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมในการจ้างงาน โดยสังเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยเอกสารและงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ช่วงปี พ.ศ. 2540-2551 และทำการเก็บข้อมูลทั้งจากเอกสารสิ่งพิมพ์ หนังสือ และบทความ และบันทึกสาระที่พบลงในแบบบันทึกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ต่อจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเรียบเรียงพรรณนา และนำเสนอผลงานในรูปแบบบทความวิจัย

ผลการศึกษาและข้อวิจารณ์

ในส่วนนี้จะได้นำเสนอผลการศึกษาใน 4 หัวข้อ โดยเริ่มต้นจากการฉายภาพความไม่เท่าเทียมทางสังคมในบริบทโลก ความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม และผลกระทบในการจ้างงาน อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อแก้ปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน ความไม่เท่าเทียมทางสังคมกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. สภาพความไม่เท่าเทียมทางสังคมในบริบทโลก

ผลการศึกษาเชิงนโยบายสาธารณะในเวทีโลกมีความเห็นว่า ความไม่เท่าเทียมกันทางสังคมอาจเป็นผลมาจากการขยายตัวของคลื่นกระแสโลกาภิวัตน์ ที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างด้านรายได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือก่อให้เกิดช่องว่างระหว่างความมั่งมีและความยากจน ดังปรากฏในรายงานการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Malte Lubker, ILO Working Paper No.32, 2004) ได้สะท้อนมุมมองของโลกที่มีต่อปัญหาความเหลื่อมล้ำว่า กว่า 90% ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าช่องว่างด้านรายได้เกิดขึ้นและมีอยู่จริง โดยประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา ต่างเห็นพ้องกันว่าควรมีการผลักดันเชิงนโยบายให้กลุ่มประเทศที่ร่ำรวยหันมาใส่ใจช่วยเหลือโลก โดยขอให้คนที่มั่งมีรายได้มากควรต้องจ่ายภาษีเพิ่มขึ้นเพื่อเพิ่มปัจจัยในการแก้ปัญหาความยากจน



แต่เรื่องนี้ไม่ได้รับการชานรับจากสหรัฐอเมริกาที่มีมุมมองการรับรู้ช่องว่างรายได้ค่อนข้างต่ำที่สุดในบรรดาชาติที่อยู่ในกลุ่ม Anglo Saxon ด้วยกัน หรือกล่าวได้ว่าประเทศสหรัฐฯ ไม่ค่อยจะสนับสนุนแนวคิดที่ว่าโลกนี้มีช่องว่างด้านรายได้

รายงานการวิจัยฉบับดังกล่าวข้างต้นยังชี้ให้เห็นว่า นโยบายระดับโลกมักถูกโต้แย้งโดยประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีทั้งทรัพย์สินและเสียงในเวทีโลก แต่ก็เป็นที่เข้าใจได้ว่า นักการเมืองสหรัฐฯ จำเป็นต้องฟังพาดฐานเสียงส่วนใหญ่โดยเฉพาะจากกลุ่มผู้มีรายได้สูงในประเทศของตน โดยไม่จำเป็นต้องห่วงใยเสียงของชาวโลกเท่าใดนัก ส่งผลให้การผลักดันนโยบายการกระจายรายได้ที่ไม่เป็นธรรมในเวทีโลก ไม่ประสบผลเป็นรูปธรรมมาหลายยุคหลายสมัย นอกจากนี้ นักวิจัยสรุปว่า ไม่ว่าความเห็นเชิงสาธารณะจะมีทิศทางไปในทางใด ก็ไม่อาจนำไปสู่การตัดสินใจเชิงนโยบายได้ จึงได้แต่หวังว่าผู้นำประเทศมหาอำนาจจะมีความกล้าหาญพอที่จะตัดสินใจในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อชนหมู่มาก และควรเลือกที่จะสนับสนุนหลักการที่ “ถูกต้อง” แต่อาจไม่ “ถูกใจ” บรรดาเสียงสนับสนุนทางการเมือง หรือ Voters ทั้งนี้ในท้ายของบทศึกษา นักวิจัยเองได้ยอมรับว่า ความหวังดังกล่าวดูที่จะเป็นไปได้ยากในประเทศสหรัฐฯ มากกว่าประเทศใดๆ แต่ก็ยังไม่ละทิ้งความหวังไปเสียหมด เพราะเสียงส่วนน้อยในสหรัฐฯ ต่างยังคงให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ แนวคิดดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับความเห็นของ ดร.มูฮัมหมัด ยูनुส นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบลจากบังคลาเทศ ที่เห็นว่าประชาคมโลกควรมีนโยบายสาธารณะที่มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้นี้ และกล่าวว่า “สันติภาพในระยะยาวไม่อาจจะบรรลุผลได้ หากประชาชนส่วนใหญ่ยังคงไม่หลุดพ้นจากความยากจน”

รายงานของ Internal Revenue Services ของสหรัฐฯ ในปี 2005 รายงานว่าความมั่งคั่งของคนอเมริกัน (ที่มีจำนวนเพียง 1% ของประชากรของประเทศ) มีมูลค่าเท่ากับรายได้สะสมของคนทั้งประเทศถึง 21% ขณะที่คนในกลุ่มรายได้ระดับล่างกว่า 50% มีรายได้รวมกันเพียง 12.8% ของรายได้รวมทั้งหมด ขณะเดียวกันหนังสือพิมพ์ Wall Street Journal ได้เผยแพร่บทสัมภาษณ์ประธานาธิบดี George Bush ซึ่งได้เคยกล่าวยอมรับว่ามีช่องว่างทางรายได้เกิดขึ้นจริงในสหรัฐฯ และเกิดขึ้นมานานแล้ว แต่เขาได้ให้เหตุผลว่าน่าจะมีสาเหตุมาจาก “ช่องว่างด้านทักษะทำให้เกิดช่องว่างทางรายได้” นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ Boston Consulting Group ที่พบว่าในโลกนี้มีมหาเศรษฐีอยู่จำนวน 9.6 ล้านคน คิดเป็น 0.7% ของประชากรโลก โดยพวกเขาเหล่านี้ควบคุมความมั่งคั่งที่มีมูลค่ารวม 33.2 ล้านล้านเหรียญสหรัฐฯ หรือคิดเป็น 1 ใน 3 ของทรัพย์สินที่มีอยู่ในโลกทั้งหมด ขณะที่ประชากรโลกกว่าครึ่ง หรือประมาณ 3 พันล้านคน ยังมีรายได้เพียง 2 เหรียญสหรัฐฯต่อวัน และการศึกษาของ Center for Social Policy ของมหาวิทยาลัยแมสซาชูเซต รายงานว่ากว่า 41 ล้านครอบครัวในสหรัฐฯ หรือคิดเป็นประชากร 1 ใน 5 ของประเทศ ยังมีรายได้ในระดับต่ำและไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายพื้นฐานในการดำรงชีพ อันเนื่องมาจากการทำงานที่มีค่าตอบแทนต่ำและไม่มีสวัสดิการคุ้มครอง พร้อมกล่าวสรุปว่า ถ้าปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้เริ่มมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ ก็ควรต้องแก้ด้วยสาเหตุหรือจุดตั้งต้นเดียวกัน



2. ความไม่เท่าเทียมทางสังคมกับผลกระทบในการจ้างงาน

ในที่นี้จะได้ทำความเข้าใจที่คำศัพท์เสียก่อน เริ่มจากคำว่า Equality ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า Equity โดยคำว่า Equality บางครั้งก็ถูกใช้ในความหมายว่าเป็น “ความเท่ากันหรือเหมือนกัน” โดยความเท่ากันหรือเหมือนกัน ทำให้เข้าใจไปในทิศทางเชิงปริมาณของการแบ่งสรร เช่น ในมื้ออาหารหนึ่งๆ นั้น พ่อ แม่ ลูก จะได้รับส่วนแบ่งอาหารอย่างเท่ากัน แต่ขณะที่ Equity มุ่งแสดงถึง “ความเท่าเทียมและเป็นธรรม” ในการแบ่งสรร นั่นคือ หากผู้ใหญ่ที่ตัวโตกว่าจึงต้องการปริมาณอาหารมากกว่าเด็ก ผู้ใหญ่ก็ควรได้รับสัดส่วนการแบ่งปันอาหารในปริมาณที่มากกว่าเด็ก เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ ความเป็นธรรมหรือ Equity ดังในการเรียกร้องของกลุ่มต่อสู้เพื่อสิทธิสตรี ก็ไม่ใช่การเรียกร้องว่าหญิงชายต้องได้รับการปฏิบัติเหมือนกันทุกอย่าง เพราะเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ เนื่องจากหญิงและชายมีความแตกต่างกันในทางธรรมชาติ แต่สิ่งที่กลุ่มต้องการคือการได้รับความเป็นธรรมโดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ เช่น สตรีพึงได้รับสิทธิอันพึงได้ที่ไม่แตกต่างจากเพศอื่นในฐานะมนุษย์ ทำให้ความเป็นธรรมเป็นประเด็นที่พึงประสงค์ มิใช่ความเหมือนกัน และในบทศึกษานี้แม้จะได้ใช้คำว่า Social Equalities แต่ก็มีมีความหมายรวมถึงความปรารถนาที่จะเห็นความเท่าเทียมและเป็นธรรมทางสังคมในมิติต่างๆ ดังจะได้กล่าวต่อไป

เมื่อพูดถึงความไม่เท่าเทียมในสังคม โดยมุ่งเน้นหรือเฉพาะเจาะจงไปที่โลกแห่งการทำงาน (Inequalities in the workplace) มร. Juan Somavia เลขาธิการองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีความเห็นว่าความไม่เท่าเทียมนั่นเองที่ส่งผลต่อเนื่องให้เกิดการกีดกันในการจ้างงาน และนับเป็นการสูญเสียโอกาสในการใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์อย่างเต็มที่ ความเหลื่อมล้ำเป็นการบั่นทอนความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และไม่เป็นผลดีต่อความพยายามในการแก้ไขปัญหาความยากจน อย่างไรก็ตาม ยังมีหน่วยงานและผู้คนเป็นจำนวนมากที่ไม่ได้ตระหนักในปัญหาความไม่เท่าเทียมที่เกิดขึ้น อันประกอบด้วยประเด็นของความแตกต่างทางเพศ เชื้อชาติ สัญชาติและชาติพรรณ อายุ ความพิการ เพศวิถี และการกีดกันผู้ที่ป่วยด้วยโรคบางชนิด เช่น โรคเอดส์ รวมถึงผู้สูบบุหรี่ เป็นต้น ทั้งนี้ เนื่องจากการกีดกันเหล่านี้มักมีลักษณะซ่อนเร้นจับต้องได้ยาก ไม่เหมือนกับตัวเลขด้านรายได้ที่สามารถรายงานได้อย่างชัดเจน แต่การกีดกันอันเป็นผลมาจากปัญหาความไม่เท่าเทียมทางสังคมมักแฝงตัวเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและกลไกลึกลับไปกับปทัสถานทางสังคม ทำให้สัมผัสได้ยากหากไม่มีความรู้ในด้านนั้นๆ อย่างแท้จริง ตัวอย่างเช่น ในต่างประเทศสามารถใช้ความก้าวหน้าทางการแพทย์คัดกรองผู้สมัครงาน เพื่อพิสูจน์ว่าเขาเหล่านั้นมีความผิดปกติทางพันธุกรรมที่อาจส่งผลการเจ็บป่วยในอนาคตหรือภายหลังจากการได้รับการจ้างงานไปแล้วหรือไม่ ซึ่งในประเด็นนี้ ได้เคยมีการร้องเรียนเป็นคดีความในหลายประเทศแล้วว่าเป็นการกีดกันการจ้างงาน นอกจากนี้ยังมีประเด็นการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างพนักงาน หรือโอกาสการเข้าถึงตำแหน่งงาน อันเนื่องมาจากความเป็นหญิงหรือชาย โดยสถิติการจ้างงานพบว่า แม้แรงงานสตรีทั่วโลกจะมีจำนวนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการได้รับโอกาสทางการศึกษา แต่กระนั้นรายได้ของพนักงานสตรีโดยรวมยังคงต่ำกว่าพนักงานชาย

ทั้งนี้ แนวทางแก้ไขคงต้องเน้นความร่วมมือของภาคส่วนนายจ้างที่จะได้พิจารณาเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม การจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงความเหลื่อมล้ำและ



การส่งเสริมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงมาตรการความร่วมมือของไตรภาคีที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่าน่าจะได้ผลกว่าการออกกฎหมายหรือข้อบัญญัติแต่เพียงอย่างเดียว ดังกรณีที่น่าสนใจกรณีหนึ่งที่เกิดขึ้นในประเทศบัลแกเรีย เมื่อชายคนหนึ่งสมัครงานในบริษัทเอกชน โดยในตอนยื่นใบสมัครนั้นเขาไม่ได้ระบุเชื้อชาติ แต่หลังจากการสัมภาษณ์ ผลปรากฏว่าเขาไม่ได้รับการจ้างงาน จึงทำการฟ้องร้องต่อศาลว่าน่าจะมีความเกี่ยวข้องระหว่างเชื้อชาติของผู้สมัครกับการตัดสินใจไม่จ้างงาน และทำให้ชายผู้นั้นได้รับค่าเสียหาย ในที่สุด หรือในกรณีที่เกิดขึ้นในปี 2001 ทำให้ชายสามคนได้รับเงินชดเชยค่าเสียหายจากข้อร้องเรียนว่าถูกกีดกันทางพันธุกรรม (Genetic Discrimination) เนื่องจากบริษัทในฮ่องกงไม่รับพวกเขาเข้าทำงาน ด้วยเหตุที่ว่ามีการพบประวัติว่าบิดาของผู้สมัครงานเคยมีปัญหาวัยทางจิต กรณีเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการหาข้อต่อสู้ทางกฎหมายต่อไปในภายภาคหน้าจะเป็นภาระมากขึ้น และภาระนั้นจะตกไปที่บริษัทผู้จ้างงานที่ต้องคอยหาหนทางมาแก้ต่างและยังส่งผลต่อเนื่องให้เป็นภาระที่กระบวนการยุติธรรมหรือศาลที่ต้องมาพิจารณาความกันมากยิ่งขึ้น ทำให้สหภาพยุโรปเห็นความจำเป็นต้องออกกฎหมายใหม่ เช่น การออกข้อห้ามมิให้หน่วยงานทั้งรัฐและเอกชน ใช้เหตุผลทางเชื้อชาติเป็นเงื่อนไขในการจ้างงานอีกต่อไป

ในรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เรื่อง Time for Equality at Work ระบุว่ากฎหมายเพียงปัจจัยเดียวอาจไม่เพียงพอในการแก้ปัญหา ทั้งนี้ รัฐบาลในแต่ละประเทศจำเป็นต้องมีผู้ตรวจการแรงงานในการช่วยติดตามมิให้เกิดการกระทำผิด รวมถึงการผลักดันให้เกิดการแก้กฎหมาย ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาระยะยาว หรือการจัดให้มีองค์กรอิสระหรือคณะกรรมการแรงงานเข้ามาช่วยดูแลมิให้เกิดปัญหา นอกจากนี้ลักษณะข้อพิจารณาความไม่เท่าเทียมกันทางสังคมและวัฒนธรรม ยังต้องอาศัยความรู้และความเข้าใจในมิติทางสังคมด้วย เช่น กระทรวงแรงงานของประเทศแคนาดา ได้มีข้อผ่อนปรนให้พนักงานสามารถปฏิบัติกิจทางศาสนาในระหว่างเวลาการทำงาน หรือการอนุญาตให้พนักงานสวมใส่เสื้อผ้าที่แสดงความเชื่อทางศาสนา และนอกจากภาครัฐหรือฝ่ายกฎหมายแล้ว เหล่าบรรดาองค์กรอิสระหรือภาคส่วนขององค์กรนายจ้างและลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน นับเป็นกลไกสำคัญในการช่วยแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำ โดยอาจแสดงออกเป็นรูปธรรมในลักษณะความร่วมมือระหว่างสหภาพแรงงานกับหน่วยงาน ดังในกรณีของ บมจ. TOT ของประเทศไทยที่ได้ร่วมมือกันจัดสถานดูแลเด็ก โดยบริษัทเป็นผู้เอื้อเพื่อสถานที่ และสหภาพพนักงานเป็นผู้จ่ายค่าจ้างครูและดูแลส่วนพ่อแม่เป็นผู้นำผ้าห่ม ผ้าอ้อม น้ำดื่ม และนมมาเอง หรือกรณีของบริษัท IBM ซึ่งนับเป็นหนึ่งในบริษัทแรกของสหรัฐอเมริกาที่มีนโยบายชัดเจนห้ามกีดกันการจ้างงานอันเนื่องมาจากรสนิยมทางเพศ เป็นต้น

3. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อแก้ปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน

ปัญหาความไม่เท่าเทียมมักเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาในโลกแห่งการทำงาน และไม่จำกัดเฉพาะประเทศใดประเทศหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้ มีคนหลายล้านคนในโลกถูกปฏิเสธการจ้างงานหรือได้ค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมอันเนื่องมาจาก เพศ ศาสนา และสีผิว โดยไม่สนใจในความสามารถของบุคคลนั้น และเงื่อนไขการจ้างงานและการกีดกันนั้นเองทำให้แรงงานสตรีหรือแรงงานต่างด้าวที่ต้องการหางานทำ จำต้องยอมรับเงื่อนไขการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม หรือยอมให้ถูกเอารัดเอาเปรียบโดยนายจ้างบางคนที่รู้จักอ่อนแอของแรงงานเหล่านี้ว่าจะไม่มีทาง



ต่อกรหรือเรียกร้องสิทธิใดๆ เพราะเกรงกลัวว่าจะไม่ได้งานทำอีกต่อไป ด้วยเหตุนี้ การลดความไม่เท่าเทียมทางสังคม จะส่งผลให้บุคคลมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และพึงได้รับโอกาสการจ้างงานอย่างเป็นธรรม มีเสรีภาพในการแสดงออก และนับเป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ บนฐานความสามารถและส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจ

อย่างไรก็ตาม ความไม่เท่าเทียมกันในการจ้างงานไม่อาจหมดไปได้หากไม่มีความร่วมมืออย่างจริงจังของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศรับหน้าที่เป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายต่อต้านความไม่เท่าเทียมกัน เริ่มตั้งแต่ปี 1930 ที่ได้จัดให้มีอนุสัญญาฉบับที่ 29 ห้ามมิให้ใช้แรงงานบังคับ และพัฒนาต่อมาเป็นอนุสัญญาฉบับที่ 105 กล่าวถึงการกีดกันการจ้างงานอันเนื่องมาจากเหตุทางเชื้อชาติและศาสนา

ในปี 1951 ได้จัดให้มีอนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นผลมาจากยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่มีการกีดกันการจ้างงานสตรี ทั้งนี้ เนื่องมาจากในระหว่างสงครามนั้น ผู้ชายจำนวนมากต้องออกรบ ทำให้แรงงานขาดแคลน ส่งผลให้แรงงานสตรีเป็นที่ต้องการและได้รับการจ้างงานมากขึ้น แต่เมื่อหลังสงคราม จำนวนประชากรชายเหล่านั้นได้กลับมาในโลกแห่งการทำงาน และพบว่าแรงงานสตรีที่มีค่าแรงถูกกว่าอาจจะได้งานไปก่อน จึงมีความจำเป็นต้องขอทวงงานคืน อนุสัญญาฉบับที่ 100 จึงต้องประกาศให้ทั้งแรงงานหญิงชายต้องได้รับโอกาสการจ้างงานด้วยค่าแรงที่เท่าเทียมกัน นอกจากนี้ ยังมีอนุสัญญาอีกฉบับหนึ่งซึ่งมีความน่าสนใจ นั่นคือ อนุสัญญาฉบับที่ 156 กล่าวถึงการจ้างงานบุคคลที่มีพันธะรับผิดชอบต่อครอบครัว (Workers with Family Responsibilities) จึงห้ามมิให้กีดกันการจ้างงานแก่บุคคล ที่ไม่จำกัดว่าจะเป็นเพศหญิงหรือชาย แต่หากต้องมีการรับผิดชอบต่อครอบครัว เช่น การต้องดูแลบุตร และให้การเลี้ยงดูบิดามารดาที่ชราภาพ โดยนอกจากจะห้ามมิให้นายจ้างอ้างเหตุแห่งภาระความรับผิดชอบนั้นเป็นปัจจัยมิให้งานทำในทางตรงข้ามผู้ว่าจ้างควรได้คำนึงและให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ต้องมีภาระความรับผิดชอบนั้น และห้ามมิให้เลิกจ้างด้วยเหตุความรับผิดชอบดังกล่าว

ตัวอย่างอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการลดปัญหาความไม่เท่าเทียมทางสังคมในสถานที่ทำงาน

- อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานบังคับ ค.ศ. 1930
- อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957
- อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยการตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. 1951
- อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างแรงงานและประกอบอาชีพ) ค.ศ. 1958
- อนุสัญญาฉบับที่ 87 เสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948
- อนุสัญญาฉบับที่ 98 สิทธิในการรวมตัว และร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949
- อนุสัญญาฉบับที่ 138 อายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973
- อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก ค.ศ. 1999
- อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าตอบแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนต่างชาติ ค.ศ. 1925
- อนุสัญญาฉบับที่ 156 ว่าด้วยการจ้างงานบุคคลที่มีพันธะรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ. 1981



อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ค.ศ. 1951

ทั้งนี้การเลือกปฏิบัติในมิติการจ้างงานมีความหมายรวมถึง

ก) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใดๆ ที่กระทำบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือสถานภาพทางสังคม ซึ่งมีผลลบถ่วงหรือความเสียหายแก่ความเสมอภาคทางโอกาส หรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ

ข) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงอื่น มีผลลบถ่วงหรือความเสียหายแก่ความเสมอภาคในโอกาสหรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานหรืออาชีพตามที่อาจกำหนดโดยประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง ภายหลังจากการปรึกษาหารือกับองค์การตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้าง (คนงาน)

ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องในมาตรา 30 ที่ระบุว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สถานภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้” และมาตรา 86 ที่กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็ก และแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม

แม้ในหลักการห้ามมิให้มีการกีดกันบุคคลอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา และแนวคิดทางการเมือง ใช้บังคับกับการจ้างงานทั้งในภาครัฐและเอกชน รวมถึงห้ามมิให้เกิดกีดกันการเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรม ส่งเสริมวิชาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียม ชั่วโมงการทำงานและวันหยุด แต่การกีดกันทางอ้อมอาจพบเห็นได้ เช่น การออกแบบตารางการทำงานที่ไม่ได้คำนึงถึงภาระครอบครัวของพนักงาน ดังในกรณีตัวอย่าง การที่พนักงานต้องไปรับลูกที่โรงเรียนหลังเลิกงาน และไม่สามารถอยู่ประชุมหลังเวลาเลิกงาน ทำให้ถูกหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมองว่าเป็นคนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าประชุม เป็นต้น ซึ่งทำให้กลายเป็นข้อสังเกตเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานและกลายเป็นข้อจำกัดในการแต่งตั้งให้รับตำแหน่งอื่นๆ ที่สูงขึ้นในเวลาต่อมา หรือกรณีตัวอย่างเช่น พยาบาลปริญญาที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี และมีผู้ได้บังคับบัญชา 15 คน แต่ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าหัวหน้าช่างที่มีประสบการณ์ในงานเพียง 3 ปี และดูแลพนักงาน 2 คน หรือกรณีที่ผู้อำนวยการหลักสูตรในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งมีนโยบายจัดตารางเวลาสอน โดยให้อาจารย์ที่สมรสแล้วเท่านั้นที่สามารถเลือกวันสอนได้ ด้วยเหตุที่ว่าจะได้มีเวลาไปอยู่กับครอบครัว ซึ่งเมื่อมองโดยผิวเผินอาจทำให้คนทั่วไปยอมรับได้เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องดีมีความเหมาะสม แต่หากพิจารณาตามอนุสัญญาหมายเลข 156 จะเห็นว่าเป็นการกีดกันเชิงย้อน (Reverse Discrimination) ที่มองข้ามข้อเท็จจริงที่ว่า อาจารย์ทุกคนสามารถมีภาระครอบครัวในลักษณะแตกต่างกัน เช่น คนโสดก็สามารถมีภาระในการดูแลบุพการี ซึ่งจัดเป็นพันธะความรับผิดชอบต่อครอบครัวด้วยเช่นกัน



นอกจากนี้ ยังมีความน่าสนใจและจำเป็นต้องแยกพิจารณาว่าการที่บุคคลได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากความสามารถเฉพาะทางหรือเฉพาะด้าน โดยหลักการแล้วไม่จัดว่าเป็นการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม แต่ต้องระมัดระวังมิให้ค่านิยมทางสังคมมาเกื้อหนุนการกำหนดค่าตอบแทน เช่น คนทั่วไปมักคิดว่าคนเก่งที่สุด ในด้านวิศวกรรมศาสตร์มักเป็นผู้ชาย อีกประการหนึ่งนั้น ไม่ควรสับสนระหว่างความคุ้มครองกับการถูกกีดกัน เช่น กฎหมายห้ามมิให้ใช้แรงงานเด็กและสตรีในการทำงานในเหมืองใต้ดิน หรือการทำงานในยามวิกาล หรือ การลาคลอดก็ต้องได้รับการพิจารณาว่าเป็นการให้ความคุ้มครอง ผู้ที่ไม่ได้รับสิทธินี้ก็ไม่ควรพิจารณาว่าเป็น เรื่องของการกีดกัน หรือเป็นความไม่เท่าเทียมกัน เพราะในหลักแห่งการคุ้มครองมุ่งให้เกิดความปลอดภัย ทางกายภาพมากกว่าจะคำนึงถึงสิทธิสภาพแต่ประการเดียว

4. ความไม่เท่าเทียมทางสังคมกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในส่วนต่อไปนี้จะเป็นการยกตัวอย่างการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความไม่เท่าเทียมกัน จากมุมมอง ในโลกแห่งการทำงาน โดยขอเริ่มฉายภาพแนวคิดว่าการรับรู้ที่ไม่เท่าเทียมจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นและความ ผูกพันในการทำงานตามทฤษฎีของ J. Stacy Adams และการรับรู้จากมุมมองของนักจิตวิทยาสังคมที่เน้น ประเด็นความไม่เท่าเทียมกันอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศ อายุ และความพิการ ที่มักพบว่าเป็นประเด็น ปัญหาหลักในการทำงาน

4.1 การรับรู้ความไม่เท่าเทียมจากมุมมองทฤษฎีแรงจูงใจ

เจ สเตย์ซี่ อัดัมส์ (J. Stacy Adams) ศึกษาการรับรู้ถึงความเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรม (Equity and Inequity) โดยอธิบายว่า ตามธรรมชาติแล้วพนักงานมักจะเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ตนลงแรงทุ่มเทให้กับ งาน หรือ Inputs กับสิ่งที่ตนได้จากการทำงาน หรือ Outcomes ซึ่งปกติแล้วคนส่วนใหญ่คาดหวังว่าอย่างน้อย น่าจะมีสัดส่วนที่สมดุลกันหรือเท่ากัน นอกจากนี้ พนักงานยังเปรียบเทียบสิ่งที่ตนได้รับกับคนอื่น (เช่น ในตำแหน่ง หน้าที่การงานคล้ายคลึงกัน) ว่าเหมือนหรือต่างกันหรือไม่ และหากพบว่าสิ่งที่ตนได้รับน้อยกว่าคนอื่นก็จะก่อให้เกิดภาวะกดดันและคับข้องใจในความไม่เป็นธรรม และทางออกก็คือเขาจะมีพฤติกรรมการแสดงออกในทางที่ จะลดภาวะตึงเครียดดังกล่าวและเพื่อเรียกร้องให้เกิดความเป็นธรรม ตัวอย่างเช่น เมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้รับ ค่าตอบแทนน้อยเกินไป ก็อาจจะทำงานน้อยลง เพื่อให้รู้สึกว่าเป็นธรรมและเหมาะสมกับค่าตอบแทนจำนวน น้อยนั้นแล้ว และหากการรับรู้ถึงความไม่เป็นธรรมยังคงมีอยู่ พนักงานอาจจะมีพฤติกรรมมาทำงานสาย ขาดงานเพิ่มขึ้น หรือกระทั่งประท้วงนัดหยุดงาน

ทั้งนี้การรับรู้ (Perception) นั้นต้องยอมรับว่าเป็นเรื่องที่เป็นอัตนัย (Subjective) ดังนั้นใน ฐานะผู้บริหารจึงควรต้องคำนึงถึงความรู้สึกที่ไม่เป็นธรรมว่าสามารถบั่นทอนแรงจูงใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ก็ได้หมายความว่าต้องให้รางวัลแก่ทุกคนเท่ากันไปเสียหมด เพราะวิธีนั้นก็ไม่เป็นธรรมเช่นกัน แต่ต้องให้ อย่างยุติธรรม เป็นสัดส่วนที่เหมาะสม เพราะคงไม่มีใครไม่พอใจหากคนขยันหรือคนเก่งได้รับสิ่งเสริมแรงให้กับ ผลงานที่ดีเยี่ยม แต่ในทางตรงข้าม หากคนไม่เก่งไม่ดีแล้วยังได้รับรางวัลหรือสิ่งเสริมแรง ตรงจุดนี้จะก่อให้เกิด



ความระส่ำระสายได้มากกว่า

นอกจากการเปรียบเทียบตามกลุ่มข้างต้น ยังมีปัจจัยที่บุคคลนำมาเปรียบเทียบอีก ได้แก่ เพศ อายุงาน ตำแหน่งในองค์กร ระดับการศึกษา/ความสามารถทางวิชาชีพ ตัวอย่างเช่น ทั้งพนักงานชายและหญิง มักจะเลือกเปรียบเทียบกับพนักงานที่เป็นเพศเดียวกัน หรือพนักงานที่มีอายุงานมากในองค์กรย่อมจะมีประสบการณ์และรู้จักคนมากกว่าพนักงานใหม่ พวกแรกจึงมักเป็นการเปรียบเทียบระหว่างตนเองกับพนักงานอื่นในองค์กร (Other-Inside) ขณะที่พวกที่มีตำแหน่งสูงจะมีข้อมูลมากเกี่ยวกับพนักงานในบริษัทอื่นๆ จึงมักเปรียบเทียบกับพนักงานต่างบริษัท (Other-Outside) ด้วย

จะเห็นได้ว่าการรับรู้ถึงความเท่าเทียมนั้น บุคคลไม่เพียงแต่คำนึงถึงสิ่งที่ตนเองได้รับว่าเหมาะสมกับแรงที่ลงไปหรือไม่เท่านั้น หากยังเชื่อมโยงไปยังสิ่งที่คนอื่นได้รับอีกด้วย และหากเขารับรู้ถึงความไม่สมดุลระหว่างสัดส่วนของแรงที่ลงไปกับผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ย่อมก่อให้เกิดแรงกดดัน (Tension) ที่เป็นพื้นฐานนำไปสู่แรงจูงใจให้บุคคลขวนขวายและพยายามแสวงหาความเป็นธรรม ซึ่งมีทั้งในเรื่องของปริมาณการได้รับสิ่งตอบแทน (Distributive Justice or Fair Share) และความเป็นธรรมของระบบหรือกระบวนการจัดสรรสิ่งตอบแทน (Procedural Justice or Fair Treatment) โดยในกรณีแรกมักเป็นที่สนใจของพนักงานมากกว่ากรณีหลัง ซึ่งหากพนักงานจะได้พิจารณาอย่างถ่องแท้ถึงประเด็นความเป็นธรรมเชิงระบบแล้ว อาจทำให้เขามีมุมมองที่ดีกว่าเดิมต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงควรสร้างระบบให้มีความโปร่งใส เพื่อเพิ่มการรับรู้เกี่ยวกับ Procedural Justice ให้มากขึ้น

ในประเด็นความไม่เป็นธรรมในการทำงานนั้นพบว่า ค่าแรงหรือค่าตอบแทนมักสร้างความรู้สึกไม่พอใจได้มากและรับรู้ได้เร็วและเห็นได้ง่าย นำไปสู่ความรู้สึกไม่เป็นมิตรทั้งต่อหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลลบโดยตรงต่อความคิดสร้างสรรค์และการผลิตผลงาน ด้วยเหตุนี้ ในสถานประกอบการ ควรคำนึงถึงปัจจัยดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานทุกคนคาดหวังค่าตอบแทนที่เป็นธรรมกับสิ่งที่เขาลงแรงไป
2. ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ความไม่เป็นธรรมด้วยการเปรียบเทียบสิ่งที่เขาลงแรงไป กับสิ่งที่ได้รับจากหน่วยงาน และพิจารณาของตนและเปรียบเทียบกับผู้อื่น
3. การรับรู้ความไม่เป็นธรรมส่งผลให้พนักงานต้องมีกิจกรรมลดสภาพไม่พึงประสงค์นั้น ด้วยการเรียกร้องหรือลาออก

4.2 การรับรู้ความไม่เท่าเทียมจากมุมมองจิตวิทยาสังคม

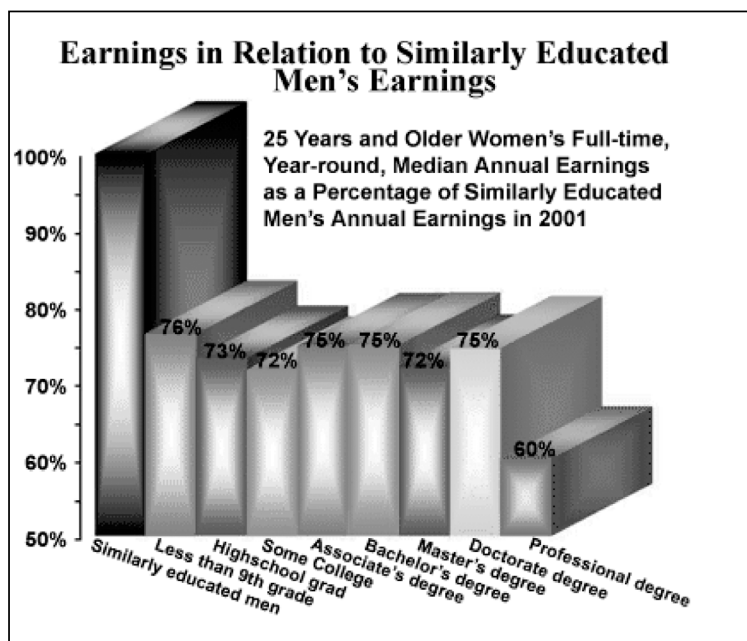
ศาสตราจารย์ Hilary M. Lips ของ Radford University พบว่าปัญหาความไม่เท่าเทียมกันในการจ้างงานมีความแตกต่างไปจากรูปแบบเดิมที่มักเป็นเรื่องของ เพศ เชื้อชาติ และศาสนา แต่ความไม่เท่าเทียมในรูปแบบใหม่สามารถครอบคลุมไปถึงเรื่องของการกีดกันอันเนื่องมาจาก อายุ รสนิยมทางเพศ การถูกวินิจฉัยว่าป่วยเป็นโรคเอดส์ และความทุพพลภาพได้ด้วยเช่นกัน แต่ที่ผ่านมา ปัญหาที่ได้รับการศึกษามากคือ ประเด็นความไม่เท่าเทียมด้านรายได้ระหว่างหญิงชาย โดยในสหภาพยุโรป มีรายงานช่องว่างความแตกต่างด้านรายได้ระหว่างหญิงชายว่ายังคงสูงถึง 15% โดยไม่เปลี่ยนแปลง แม้ว่าสัดส่วนจำนวนการเข้าสู่ภาค

แรงงานของสตรีจะมีจำนวนสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง คือราว 56.6% ของแรงงานทั้งหมดในโลกนี้เป็นสตรี และในทวีปอเมริกาเหนือมีจำนวนแรงงานสตรีถึง 71.1% ในสหภาพยุโรปมีประมาณ 62% ในทวีปเอเชียและแปซิฟิกมีอยู่ 61.2% และในตะวันออกกลางกับแอฟริกาเหนือมีอยู่ 32% แต่สถิติข้อมูลการจ้างงานในตำแหน่งงานที่มีคุณภาพ (Good-Quality Jobs) ได้แก่ งานนิติบัญญัติ ตำแหน่งข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ และนักบริหาร ที่มักรวมเรียกกันว่า LSOM (Legislative, Senior Official, Managerial) กลับพบว่ามีจำนวนสตรีในตำแหน่งงานเหล่านั้นเพียง 23% โดยพบว่า กลุ่มอเมริกาเหนือจะมีจำนวนสตรีมากที่สุดคือ 41.2% รองลงมาคือสหภาพยุโรป 30.6% แต่ในเอเชียมีจำนวน LSOM ที่เป็นสตรีเพียง 8.6%

ในประเด็นความไม่เท่าเทียมในการจ้างงานอันเนื่องมาจากภาวะทุพพลภาพนั้น พบว่ากลุ่มการจ้างงานผู้พิการนั้น คุณจะมีสัดส่วนที่แตกต่างกับคนที่ไม่พิการอย่างน่าตกใจ กล่าวคือ ในขณะที่บุคคลทั่วไปในช่วงอายุ 16-64 ปี จะได้รับโอกาสการจ้างงานประมาณ 66% ตัวเลขในหมวดดังกล่าวกลับตกต่ำลงเหลือเพียง 47% ในกลุ่มผู้พิการอย่างไม่รุนแรง และลดลงเหลือเพียง 25% ในกลุ่มผู้ที่มีความพิการที่ค่อนข้างรุนแรง

4.2.1 ความแตกต่างของระดับการศึกษากับสาขาวิชาเอก

ดร. Lips แสดงทัศนะต่อความเห็นของนักเศรษฐศาสตร์ ที่ได้คาดการณ์ว่าช่องว่างทางรายได้ระหว่างหญิงชายจะหมดไปภายใน 30 ปี รวมถึงนักวิจารณ์บางคนที่ออกมาแสดงทัศนะว่าช่องว่างด้านรายได้เป็นเรื่องปกติที่สังคมควรยอมรับ และไม่ควรมองว่าเป็นปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน และยังได้ยกอ้างเหตุผลว่า



ผู้หญิงเองควรจะแสวงหาโอกาสทางการศึกษาและสร้างเสริมประสบการณ์การทำงานให้มากขึ้น เมื่อทำได้เช่นนั้น ปัญหาความแตกต่างก็จะลดไปเอง แต่ในกลุ่มนักเคลื่อนไหวกลับไม่เห็นด้วยกับความคิดดังกล่าว เพราะไม่มีงานวิจัยสนับสนุนความเชื่อที่ว่าการศึกษาจะลดความแตกต่างได้ ดังแสดงในแผนภาพที่แสดงว่า ช่องว่างรายได้ของผู้หญิงที่ได้รับการศึกษาในระดับเดียวกันกับผู้ชาย ก็ยังได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าผู้ชาย (Earnings in Relation to Similarly Educated Men's Earnings, See

Hillary M. Lips, www.womensmedia.com) ซึ่งจะเห็นได้ว่า สตรีอายุ 25 ปีขึ้นไป ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จะได้รับรายได้เพียง 75% ของรายรับของพนักงานชายที่มีวุฒิการศึกษาในระดับเดียวกัน



นอกจากนี้ยังมีความเชื่อที่ว่า หากพนักงานหญิงต้องการมีรายได้เท่าเทียมกับพนักงานชาย ก็ควรต้องไปทำงานที่เหมือนกัน แต่ข้อมูลการวิจัยกลับพบว่า แม้อาชีพเดียวกัน ผู้หญิงก็ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าผู้ชาย ยกเว้นใน 4 อาชีพที่ผู้หญิงอาจได้เงินเท่ากันหรือมากกว่า นั่นคือ อาชีพครูสอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ เสมียน วิศวกรไฟฟ้า (ค่อนข้างน่าแปลกใจในอาชีพนี้) และพนักงานในร้านอาหาร ทั้งนี้ มีการตั้งข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า เหตุที่ผู้หญิงได้ค่าตอบแทนต่ำ อาจเป็นเพราะระยะเวลาการทำงานที่น้อยกว่าผู้ชาย ทำให้มีงานวิจัยในสหรัฐอเมริกาที่ใช้ฐานจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เท่ากันคือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งพบว่าช่องว่างรายได้ของหญิงชายกลับเพิ่มมากขึ้นตามจำนวนชั่วโมงที่เพิ่มขึ้น เช่น พนักงานหญิงที่ทำงานประมาณ 41-44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะได้รับค่าตอบแทนเพียง 84.6% ของพนักงานชายในระยะชั่วโมงที่เท่ากัน และเมื่อทำงานถึง 60 ชั่วโมง จะมีค่าตอบแทนเป็นเพียง 78.3% ของจำนวนรายได้ที่พนักงานชายได้รับ (ข้อมูลจาก US Bureau of Labor Statistics, 2006) นอกจากนี้ในแวดวงการศึกษา ครูผู้หญิงจะใช้เวลามากกว่าครูผู้ชายถึง 3 ปี ในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งครูใหญ่ (ข้อมูลจาก National Center for Education Statistics, 2005) โดยผลการสำรวจเหล่านี้ ทำให้ข้อสังเกตข้างต้นที่ว่า เป็นเพราะผู้หญิงทำงานน้อยชั่วโมงหรือไม่ จึงทำให้ได้รับค่าตอบแทนน้อย ไม่ได้รับการสนับสนุนด้วยผลของการศึกษาดังกล่าว

4.2.2 ค่านิยมการจ้างงานและทางเลือกในการทำงาน

ดร. Lips ยังตั้งข้อสังเกตไปถึงระบบค่านิยมที่ทำให้สถานประกอบการขาดรับและให้โอกาสกับบางภาระหน้าที่มากกว่ากัน เช่น หากพนักงานชายต้องลงงานไปรับราชการทหาร บริษัทก็จะเก็บตำแหน่งและรักษาสีทธิ/สวัสดิการไว้ให้ แต่การที่พนักงานหญิงต้องลงงานเพื่อดูแลบุตรที่ป่วยหนักหรือการผ่าตัดหัวใจ กลับไม่ถือเป็นภาระหน้าที่ที่นายจ้างจะพิจารณารักษาสีทธิให้พนักงานอย่างเป็นกรณีพิเศษเช่นกัน ทำให้เกิดคำถามขึ้นมว่า ความแตกต่างในการปฏิบัติหน้าที่ของชายและหญิงใน 2 กรณีข้างต้นมีเส้นแบ่งตรงไหน และเป็น การสมควรหรือไม่ที่จะปล่อยให้สตรีต้องต่อสู้กับ “ศึกสองด้าน” หรือ “ครอบครัวยกงาน” อย่างลำพัง

ในทัศนะทางเศรษฐศาสตร์อาจให้เหตุผลว่า เพราะผู้หญิงมีสัดส่วนการลงทุนในตลาดงานน้อย ทำให้เก็บเกี่ยวผลตอบแทนได้น้อย เช่น เธอเลือกงานที่ได้ค่าตอบแทนต่ำ หรือเลือกที่จะไปเลี้ยงบุตร เป็นต้น ทำให้คำว่า “เลือก” เป็นประเด็นที่น่าจะได้ทำการศึกษาต่อไปว่า จริงหรือไม่ที่สตรีเลือกที่จะทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำ เช่น เลือกที่จะเป็นพนักงานตำแหน่งเสมียนในสำนักงาน หรือเป็นเพราะเธอถนัดงานบริการ และแม้แต่การเลือกเรียนวิชาในมหาวิทยาลัย นักศึกษาหญิงก็มักเลือกเรียนวิชาที่สำเร็จออกมาทำงานและได้รายได้ น้อย เช่น นักศึกษาหญิงมักสนใจเลือกเรียนแขนงวิทยาศาสตร์ เมื่อเทียบกับนักศึกษาชายที่นิยมเรียนแขนง วิชาวิศวกรรมศาสตร์ ดังปรากฏในงานวิจัยของ Andresse St. Rose (2008) ที่พบว่าจำนวนสตรีในวิชาชีพ STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) มีจำนวนน้อย ดังนั้น ถ้าผู้หญิงเลือกเรียน วิชาที่จะออกมาประกอบอาชีพแล้วได้เงินเดือนน้อยเอง คงไม่เหมาะสมที่จะมาต่อว่าต่อขานเพศตรงข้ามในเรื่อง ความไม่เท่าเทียม หรือการมองว่ามีปัญหาช่องว่างทางรายได้ก็ไม่น่าจะถูกต้อง คำกล่าวเช่นนี้ทำให้ American Association of University Women (AAUW, 2007) ต้องทำการวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นนี้ และพบว่าใน พนักงานหญิงแม้จะอยู่ในกลุ่มอาชีพเดียวกันกับเพศชาย เธอเหล่านั้นก็ยังมียาได้ต่ำกว่าทุกกรณี และยังพบว่า

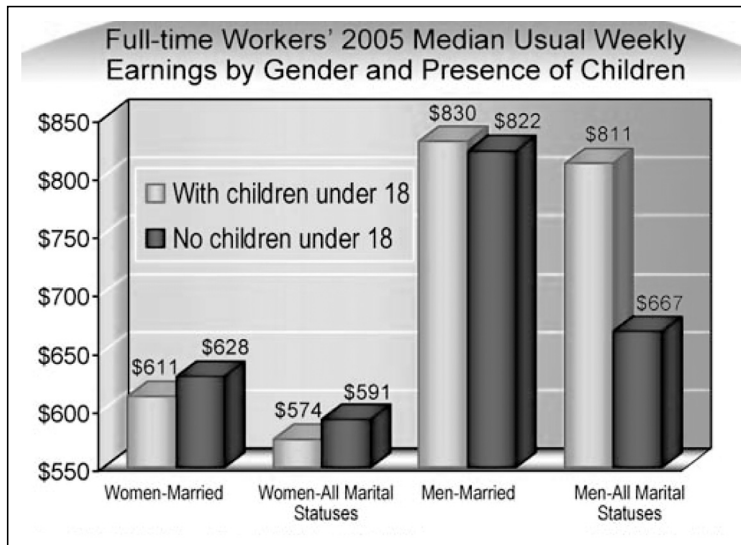


ผู้หญิงที่จบการศึกษาใหม่นั้น ในปีแรกที่เข้าทำงานจะได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าผู้ชายประมาณ 5% ทำให้เหตุผลเรื่องของการประสบความสำเร็จและความเชี่ยวชาญในงานก่อให้เกิดความแตกต่าง ก็ไม่น่าจะใช่ประเด็นอีกต่อไปด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ การใช้คำว่า “ทางเลือก” ดูเหมือนจะยิ่งทำให้กรณีปัญหาที่มีความคลุมเครือมากขึ้น และเมื่อพิจารณาถึงความเป็นจริงในสังคม พบว่ากลไกของสื่อมวลชนที่มีอยู่รอบตัวเด็กๆ นั้น ได้สะท้อนค่านิยมและการสร้างภาพลักษณ์ให้เพศชายเป็นเพศที่ทำงานมากกว่าหญิง ส่งผลทำให้เกิดการยอมรับแบบเหมารวมหรือ Stereotyped เมื่อเด็กเหล่านั้นเติบโตขึ้น โดยมีงานวิจัยสนับสนุนว่า ยิ่งเด็กได้ดูทีวีมากเท่าไร เด็กก็จะซึมซับยอมรับค่านิยมการทำงานที่แบ่งแยกบทบาทโดดเด่นกว่าของเพศชาย และการขีดเส้นแบ่งในงานว่างานใดเป็นงานของเพศชาย (Masculine-Stereotyped Jobs) มากขึ้น ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดการยอมรับว่ามีความแตกต่างเท่านั้น แต่ยังทำให้เด็กหญิงรู้สึกที่ตัวเองเกิดมาเพื่อด้อยกว่าเด็กชายไปโดยปริยาย จึงไม่แปลกใจว่าครั้นนักศึกษาหญิงจะต้องเลือกเรียนวิชา เธอทั้งหลายก็อาจจำต้องเลือกวิชาที่คิดว่า “เหมาะสมแล้วกับคนมีความสามารถแบบเรา” และหากเป็นเช่นนั้นแล้ว นักวิจัยของ AAUW ยังไม่อาจปลงใจว่าสภาพเช่นนี้คือทางเลือกของสตรีอย่างแท้จริงหรือไม่

นอกจากนี้ AAUW ยังพบว่าในสถานประกอบการมักคิดไปเองว่า ผู้หญิงเลือกที่จะทำงานน้อยชั่วโมง และเธอต้องไม่ชอบการทำงานล่วงเวลา ทำให้ค่าตอบแทนที่พนักงานหญิงได้รับต่ำกว่าชาย คือคิดเป็นร้อยละ 82% ของค่าตอบแทนที่พนักงานชายได้รับ แต่ข้อเท็จจริงจากการศึกษากลับพบว่า มีสตรีกว่า 19% ที่กำลังเรียกร้องให้บริษัทเพิ่มชั่วโมงการทำงานให้กับพวกเธอมากขึ้น เช่น กรณีบริษัท Boeing และ CBS เคยถูกฟ้องมาแล้วในเรื่องการกีดกันชั่วโมงการทำงานของพนักงานสตรี แต่กระนั้นก็มีข้อควรระวังในกลุ่มนักเคลื่อนไหว เพราะอาจตกหลุมพรางทางความคิด ตรงที่ว่า การไปเพิ่มชั่วโมงการทำงานเพื่อเพิ่มรายได้ให้พนักงานหญิงให้เท่ากับที่พนักงานชายได้รับ ก็อาจเป็นตัวลวงอีกเช่นกัน เพราะหากพนักงานหญิงต้องทำงานมากขึ้นเพื่อให้ได้รายได้เท่ากับพนักงานชาย ก็เท่ากับชี้ให้เห็นว่ามีช่องว่างทางรายได้เกิดขึ้นแล้วใช่หรือไม่

4.2.3 ภาระทางครอบครัวกับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มีข้อสังเกตที่มักถูกมองข้ามอีกเช่นกัน ดังในกรณีของการลาคลอดบุตรทำให้สตรีต้องห่างหายจากการทำงาน โดยไม่มีใครคาดคิดว่านั้นเป็นการเสียโอกาสความก้าวหน้าในงาน เช่น การพลาดโอกาสได้รับความรู้ใหม่จากการเข้าร่วมในหลักสูตรฝึกอบรม หรือการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การรักษาสัมพันธ์ภาพและ



ฐานลูกค้า หรือการส่งมอบประสบการณ์ ข้อมูลจากการวิจัยของ AAUW ดังแสดงในแผนภาพ (Full-time Workers' 2005 Median Usual Weekly Earnings by Gender and Presence of Children, Lips, 2009) ตัวอย่างเช่น พนักงานสตรีที่สมรสแล้วและมีบุตรที่ยังมีอายุต่ำกว่า 18 ปี (Women-All Marital Statuses with children under 18) ได้รับค่าตอบแทนรายสัปดาห์ประมาณ

574 เหรียญสหรัฐ ขณะที่พนักงานชายที่สมรสแล้วและมีบุตรที่ยังมีอายุต่ำกว่า 18 ปี (Men-All Marital Statuses with children under 18) ได้รับค่าตอบแทนรายสัปดาห์เท่ากับ 811 เหรียญสหรัฐ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ในหมู่พนักงานที่สมรสแล้ว การมีบุตรกลายเป็นปัจจัยลดรายได้ในกลุ่มพนักงานหญิงมากกว่ากลุ่มพนักงานชาย ทั้งที่จริงแล้วประเด็นการมีบุตรไม่ควรถูกนำมาพิจารณาเป็นทางเลือกของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง และส่งผลนำมาซึ่งความแตกต่างทางรายได้ อย่างไรก็ตาม ช่องว่างทางรายได้ที่เกิดขึ้นยังเป็นการสะท้อนให้เห็นระบบค่านิยมทางสังคมที่ละเลยบทบาทการเป็นพ่อแม่ที่ดี และแม้ว่าผู้หญิงจะเป็นผู้ร่วมตัดสินใจในการให้กำเนิดบุตร แต่ก็มีแนวโน้มว่าในอนาคตข้างหน้าเธออาจเลือกที่จะทำงานมากกว่าส่งผลให้อัตราการเกิดของประชากรจะมีแนวโน้มลดลงและอาจเป็นประเด็นที่มีน้ำหนักพอที่สังคมจะหันมาใส่ใจมากยิ่งขึ้น

AAUW ยังพบว่าจำนวนสตรีที่เข้าสู่โลกแห่งการทำงานกำลังมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมาก แต่โอกาสความก้าวหน้าในงานสำหรับพนักงานหญิงยังคงเป็นประเด็นปัญหา ทำให้มีคำกล่าวที่สะท้อนให้เห็นความไม่เท่าเทียมในการทำงาน เช่น คำว่า เพดานแก้ว (Glass Ceiling) ที่สะท้อนการกีดกันในอาชีพ ทำให้ผู้หญิงไม่สามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร หรือคำว่า หน้าผาแก้ว (Glass Cliff) ที่สะท้อนว่า CEO สตรีมักถูกผลักดันหรือมอบภาระให้เป็นผู้ทำงานที่สุ่มเสี่ยงและต้องใช้ตำแหน่งเป็นเดิมพัน เช่น กรณีของนาง Carly Fiorina อดีตประธานเจ้าหน้าที่บริหารของ HP ที่ถูกปลดออกจากตำแหน่งหลังจากที่เธอถูกมอบหมายให้ทำการปลดพนักงานออกถึง 3 หมื่นคน ในขณะที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าว อาจเข้าทำนองว่าผู้บริหารสตรีจะถูกผลักดันให้ไปทำหน้าที่ที่เสี่ยงภัย คล้ายกับการไปยืนอยู่บนหน้าผาที่ใสเหมือนแก้วทำให้มองไม่เห็นว่ามันคือภัยที่กำลังจะมาถึง

นอกจากภัยจากเพดานหรือหน้าผาแก้วแล้ว สำนักข่าวรอยเตอร์สรายงานผลการศึกษารายงานของมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ว่าพนักงานสตรีในปัจจุบันยังคงทำงานในจำนวนชั่วโมงที่มาก เช่น อยู่ในกลุ่มอาชีพพนักงานทำความสะอาด การดูแลเด็ก ซึ่งงานเหล่านี้แม้จำนวนชั่วโมงการทำงานจะมาก แต่รายได้ยังคงต่ำกว่า



พนักงานชาย และในภาพรวมเคมีบริดจ์พบว่า ในบรรดาแรงงานสตรีมีเพียง 1 ใน 6 เท่านั้นที่สามารถก้าวขึ้นไปดำรงตำแหน่งบริหารได้ ซึ่งผลงานวิจัยนี้ยังคงสะท้อนให้เห็นความไม่เท่าเทียมในการจ้างงานอันเนื่องมาจากเพศ รวมทั้งยังมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า หากมีจำนวนสตรีมากขึ้นที่สามารถเข้าไปทำงานในกลุ่มงานที่เคยเป็นของเพศชาย และพวกเขาก็พร้อมยอมรับค่าตอบแทนที่จะทำให้ค่าเฉลี่ยรายได้ในกลุ่มงานนั้นๆ ตกต่ำได้ทันที ข้อมูลนี้ทำให้มีแนวโน้มที่จะกดดันให้พนักงานสตรีเข้าไปสู่งานนั้นๆ ทำให้ประเด็นการเลือกงานของสตรีอย่างไรเสียก็ถูกปิดกั้นอยู่ดี ตราบเท่าที่สังคมยังมองไม่เห็นช่องว่างความแตกต่างดังที่ได้กล่าวไปแล้ว

5. ตัวอย่างกรณีปัญหาความไม่เท่าเทียมในการจ้างงาน

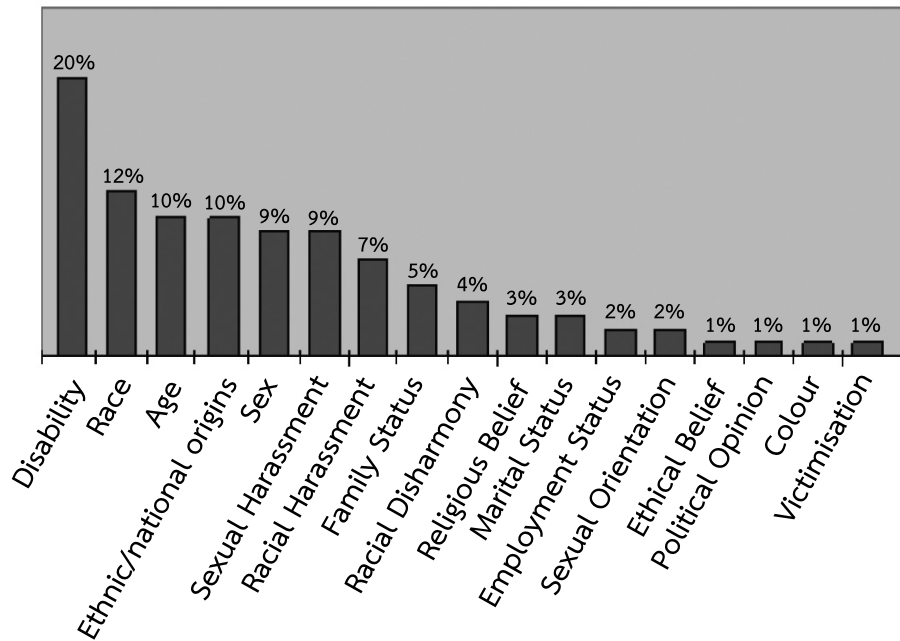
ปัจจุบันเรื่องความไม่เท่าเทียมหรือเหลื่อมล้ำในการทำงาน ได้รับการดูแลและแก้ไข เช่น ระบบมาตรฐาน SA 8000 (Social Accountability 8000) หรือมาตรฐานในการจ้างงานของกิจการทั่วไป ที่นำระบบการตรวจสอบและระบบจัดการทั้งด้านคุณภาพสินค้าและบริการของ ISO 9000 มาเป็นพื้นฐาน และเพิ่มสาระสำคัญเรื่องประสิทธิภาพการทำงานที่กำหนดห้ามมิให้มีการกีดกัน (Discrimination) กล่าวคือ ในสถานประกอบการจะต้องไม่นำฐานะทางสังคม สีมืด เชื้อชาติ ศาสนา เพศ มาเป็นข้อกีดกันการจ้างแรงงานและการรับผลประโยชน์ของลูกจ้าง แต่ความไม่เท่าเทียมในการจ้างงานที่ยูนอกเหนือออกไป ยังสามารถสร้างปัญหาได้โดยที่เราอาจไม่รู้มาก่อน ดังเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่ได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานโดยห้ามมิให้กีดกันการจ้างงานอันเนื่องมาจากอายุ พ.ศ. 2510 เพราะนอกเหนือจากการให้ความสำคัญเรื่อง การกีดกันทางเพศ ความพิการ และสีผิวแล้ว ในประเทศที่ประชากรหนุ่มมากกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ กฎหมายคุ้มครองการกีดกันอายุของสหรัฐอเมริกา (The Age Discrimination in Employment Act - ADEA) นับว่าเป็นทั้งนวัตกรรมของกฎหมายแรงงานและเป็นการตอบสนองความต้องการทางสังคมที่ทันสถานการณ์ เพราะ พรบ. ADEA นี้มุ่งให้ความคุ้มครองคนทำงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยครอบคลุมการกีดกันในเรื่องของการจ้างงาน การบอกเลิกจ้าง การถูกให้ออกจากงาน การเลื่อนตำแหน่ง การรับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ตลอดจนการรับมอบหมายหน้าที่และการเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรม โดย ADEA มีผลบังคับใช้กับสถานประกอบการที่มีพนักงานเกิน 20 คนขึ้นไป ทั้งในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน

ในที่นี้จะแสดงตัวอย่างเกี่ยวข้องกับการกีดกันอายุในประเทศนิวซีแลนด์ (Age Discrimination Statistics, National Equal Opportunity Network 2006) ที่เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2545 ถึง 31 กรกฎาคม 2549 ซึ่งพบว่ามีข้อร้องเรียนส่งถึงกรมสิทธิการด้านแรงงานจำนวน 1,235 ราย ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ขัดต่อกฎหมายในเรื่องการกีดกันการจ้างงานในอาชีพด้านต่างๆ ดังแสดงในแผนภาพข้างท้าย และเมื่อเปรียบเทียบกับกรณีการกีดกันการจ้างงานในกรณีอื่นๆ พบว่า เรื่องข้อร้องเรียนเรื่องการกีดกันอายุ มักมีจำนวนสูงรองลงมาจากเรื่องความพิการและเชื้อชาติ ดังแสดงในแผนภาพ (Complaint and enquiries of unlawful discrimination by ground in the area of employment and pre-employment: 1 January 2002 and 31 July 2006: Age Discrimination Statistics, www.neon.org.nz) และขณะเดียวกัน จำนวนผู้แจ้งร้องเรียนว่าถูกกีดกันการจ้างงาน ก็พบว่ากลุ่มอายุสูง (50-59 ปี) จะมีจำนวนการร้องเรียนสูงถึง

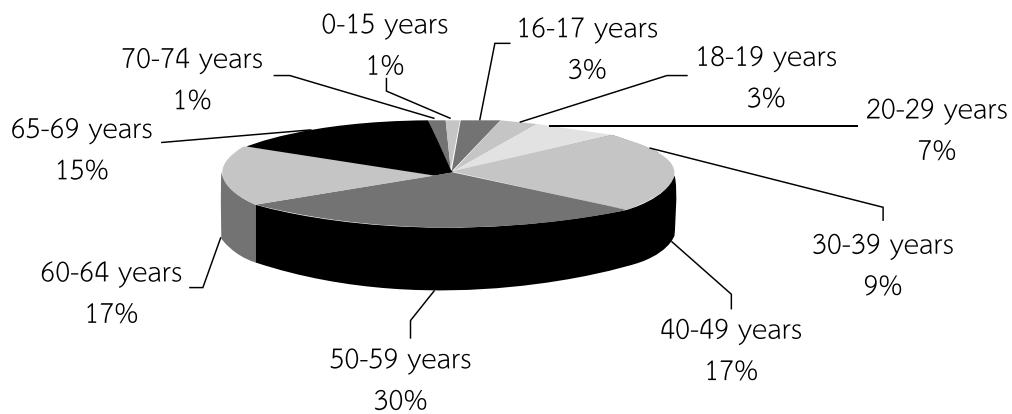


ประมาณ 30% ของสัดส่วนการร้องเรียนเรื่องการกีดกันอายุในการทำงาน

Complaint and enquiries of unlawful discrimination by ground in the area of employment and pre-employment: 1 January 2002 and 31 July 2006



Age of age discrimination complainants and enquirers:
1 January 2002 - 31 July 2006





นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของมหาวิทยาลัย Oxford Brooks ที่ช่วยสะท้อนว่าแม้ในหมู่นักวิชาการในสถาบันการศึกษายังมีข้อมูลและความรู้เรื่องการกีดกันทางอายุในระดับต่ำ ทำให้การร้องเรียนว่าถูกกีดกันด้วยเหตุแห่งอายุยังเคลื่อนที่อยู่แนวแคบ ทั้งที่อาจมีผู้เสียสิทธิเป็นจำนวนมากแต่โดยที่ไม่รู้นั่นคือสิทธิของตน

ในทำนองเดียวกัน รายงานประจำปีของ US Equal Employment Opportunity Commission ปี 2008 พบว่าปัญหาการกีดกันการจ้างงานมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า 15% และที่เพิ่มขึ้นสูงเป็นลำดับต้นในการกีดกันการจ้างงานทั้งหมดคือ ข้อร้องเรียนว่ามีการกีดกันด้านอายุที่เพิ่มขึ้นถึง 29%

ปัญหาความไม่เท่าเทียมในโลกแห่งการทำงาน ยังมีกรณีที่น่าศึกษา โดยเฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้องกับ การกีดกันด้านอายุ มีตัวอย่างคดีที่ได้รับความสนใจจากสื่อมวลชนในสหรัฐอย่างกว้างขวาง คือกรณีที่โจทก์คือ นางโรส นิเน่ อดีตคณบดี ของ Mercer County Community College ได้ทำการยื่นฟ้องสถาบันการศึกษาของตนเอง ในกรณีที่ไม่ต่อสัญญาการจ้างงานให้กับเธอซึ่งขณะนั้นมีอายุ 73 ปี โดยยกคำกล่าวหาว่า อธิการบดีในขณะนั้นแม้จะเห็นว่าเธอเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ แต่กลับชี้แนะนำให้เธอไม่ควรอยู่ในตำแหน่งอีกต่อไปในวัยนี้ และไปให้คำแนะนำให้เธอเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด นางนีเน่กล่าวเพิ่มเติมว่า อธิการบดีไปรวบรัดสรุปไปเองว่าผลการทำงานของคนที่อยู่ในตำแหน่งนาน 25 ปี น่าจะด้อยประสิทธิภาพ และหากไม่เข้าโครงการเกษียณก่อนกำหนดก็อาจจะไม่มีโอกาสได้ออกจากงานอย่างมีศักดิ์ศรีอีกต่อไป นอกจากนี้ ในคราวประชุมต่างๆ อธิการบดีคนดังกล่าวยังเคยกล่าวถึงการทำงานของอาจารย์อาวุโสทั้งหลายอย่างขบขันว่า คนทำงานสูงอายุก็มีสภาพไม่ต่างจาก Deadwood นอกจากนี้ในบรรดาผู้บริหารระดับรองยังร่วมกล่าวอีกด้วยว่า ถึงเวลาแล้วที่มหาวิทยาลัยจะต้องกำจัดพนักงานอาวุโส เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานใหม่ได้เข้ามาแทนที่ ทั้งนี้ ศาลชั้นต้นได้พิพากษาให้มหาวิทยาลัยมีสิทธิที่จะไม่ต่อสัญญาการจ้างให้กับพนักงานที่มีอายุเกิน 70 ปี ได้ แต่ศาลอุทธรณ์ได้กลับคำพิพากษาของศาลชั้นต้น โดยถือว่าการไม่ต่อสัญญาจ้างให้กับพนักงานอันเนื่องมาจากอายุ ไม่ใช่ประเด็นการขาดคุณสมบัติการจ้างงาน แต่เป็นการยุติการจ้างงานในลักษณะที่เป็นการกีดกันบนพื้นฐานแห่งอายุ และแม้ในเวลาต่อมา นางนีเน่จะยื่นตีประนีประนอมยอมความกับทางมหาวิทยาลัย แต่ในด้านกฎหมาย คดีดังกล่าวก็ต้องเข้าสู่การพิพากษาของศาลฎีกา ที่มีมติ 6 ต่อ 1 ว่า Mercer County Community College กระทำความผิดในการกีดกันการจ้างงานอันเนื่องมาจากอายุ

6. สรุปแนวทางการแก้ปัญหาความไม่เท่าเทียมในการทำงาน

ในปี พ.ศ. 2550 สหภาพยุโรปได้จัดให้เป็นปีแห่งการส่งเสริมโอกาสและความเสมอภาพสำหรับทุกคน ทั้งปวง (European Year of Equal Opportunities for All) โดยนาย Vladimir Spidla ประธานกรรมการ การจ้างงานและสวัสดิการสังคมของสหภาพยุโรป ได้เรียกร้องให้ภาคีภาคส่วนการพัฒนาเข้ามาร่วมมือ ในการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในทุกรูปแบบ (รายงานชื่อ A humanistic solution to social inequality and discrimination particularly concerns Europe: www.etf.europa.eu) ทั้งนี้ แนวทางการแก้ปัญหา ประกอบด้วย



6.1 การรณรงค์สร้างความตระหนักในปัญหาความเหลื่อมล้ำในทุกภาคส่วน

โดยเฉพาะในประเด็นที่สังคมอาจไม่คุ้นเคย เพราะไม่ใช่กรณีที่ครอบคลุมด้วยตัวบทกฎหมาย เช่น ผลการสำรวจในสหภาพยุโรปพบว่า มีผู้รับรู้สาระทางกฎหมายห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากอายุ (31%) การกีดกันอันเนื่องมาจากการสนิยมทางเพศ (30%) เป็นต้น

6.2 การสร้างโครงการการเรียนรู้เชิงประจักษ์

โดยจัดให้มีกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมกิจกรรมการวิเคราะห์สภาพแห่งปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ได้แก่ พนักงาน ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มาร่วมกันระดมความเห็นเพื่อสำรวจว่า ในองค์กรมีการเลือกปฏิบัติในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันเนื่องมาจากบุคคลมีความแตกต่างด้าน เพศ อายุ หรือสภาพทางร่างกายหรือไม่ โดยพิจารณาในประเด็นที่เริ่มตั้งแต่ กระบวนการสรรหาคัดเลือก (Recruitment and Selection) การฝึกอบรมพัฒนา (Training and Development) การจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation & Benefits) และความก้าวหน้าในการงานอาชีพ (Career Advancement)

6.3 การบูรณาการการลดความเหลื่อมล้ำให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานประจำ

โดยจัดให้มีหน่วยงานเฉพาะขึ้นมาดูแลเพื่อป้องกันและลดปัญหาความเหลื่อมล้ำอย่างเป็นระบบ ไม่ปล่อยให้เป็นเรื่องเฉพาะคู่กรณีที่มีปัญหาเท่านั้น หรืออาจจัดให้อยู่ในรูปคณะกรรมการที่คอยสอดส่องดูแล แก้ปัญหาข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำ รวมถึงการจัดให้ความสามารถในการลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ เป็นหัวข้อการประเมินประสิทธิผลของการบริหารงาน อาจทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าว มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ งานวิจัยของ Salancik and Pfeffer (1978) พบว่า เมื่อผู้บริหารทราบว่าตนจะถูกประเมินผลการทำงานในหัวข้อเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ ส่งผลให้อคติในการมอบหมายงานมีแนวโน้มลดลง

6.4 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยกลไกจิตวิทยาสังคม

เช่น การมีอคติในการรับผู้สมัครที่มีความแตกต่างจากกรรมการผู้คัดเลือก หรือการเลือกรับบุคคล ในบางตำแหน่งงานบนเหตุอันเนื่องมาจากเพศ หรือสถาบันที่สำเร็จการศึกษา เช่น ตัดสินใจเลือกผู้สมัครที่เป็น เพศชาย เพราะเหตุว่าสามารถเดินทางไกลได้ และลดปัญหาการลาคลอด เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ การจัดการอบรม ให้ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้รับทราบในประเด็นที่เป็นเรื่องซับซ้อน เช่น หลักสูตร Equal Opportunity Sensitivity Training ก็จะช่วยลดโอกาสการทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติและที่มาของความเหลื่อมล้ำได้ในระดับหนึ่ง

6.5 ประเด็นอื่นๆ ที่ควรพิจารณาในการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำนั้น

พบว่าปัจจัยบางประการที่อาจส่งผลกระทบต่อความหนักเบาในปัญหา ได้แก่ ขนาดขององค์กร ความสามารถของผู้บริหาร ความเข้มแข็งของสภาพแรงงาน ประสิทธิภาพของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ นโยบายขององค์กร สัดส่วนความหลากหลายในกลุ่มผู้บริหารระดับสูง และการตระหนักในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น



องค์กรที่มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มการรับพนักงานโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเชื้อชาติหรือเพศ ความเข้าใจและความตั้งใจของผู้บริหารที่ตระหนักถึงปัญหาทั้งในเชิงสังคมและกฎหมายที่ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติ และความสามารถของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่จะรวบรวมและให้ข้อมูลที่สำคัญในการตัดสินใจเชิงนโยบายเพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ เช่น ในการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจัดให้มีสวัสดิการที่ขยายโอกาสการทำงานของกลุ่มพนักงานที่มีความต้องการแตกต่างกันไป

7. บทส่งท้าย

กล่าวโดยสรุป บทศึกษาข้างต้นได้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาความเหลื่อมล้ำในการทำงานในบริบทสากล โดยเฉพาะประเด็นของเพศ อายุ ที่แนวทางการแก้ไขมักอาศัยกลไกทางกฎหมายหรือกฎระเบียบ ที่เปรียบเสมือน Hardware ที่เน้นไปในทางการลงโทษ ขณะที่แนวทางการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่เปรียบเสมือน Software ยังคงดำเนินไปอย่างช้าๆ และขาดการเชื่อมโยงจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ตัวอย่างเช่น ในประเด็นของการเรียนรู้ในเรื่องบทบาทหญิงชาย การแยกแยะและยอมรับความแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ การเคารพสิทธิความเป็นมนุษย์ในมิติที่เป็นรูปธรรมและการปฏิบัติจริงมากกว่าแนวคิดที่เป็นหลักการหรือนามธรรม ซึ่งไม่จำกัดการเรียนรู้อยู่ในตำราเรียนหรือห้องเรียนเท่านั้น แต่กระบวนการเรียนรู้ทางสังคมที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องระดมภาคีการพัฒนาหลายภาคส่วนให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา โดยเฉพาะกลุ่มสื่อมวลชนที่สามารถเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมปลูกฝังค่านิยมสร้างสรรค์ในภราดรภาพของบทบาทหญิงชาย ไม่ว่าจะเป็นการรายงานเผยแพร่ข่าว การโฆษณาสินค้า การร้องรำทำเพลง หรือเนื้อหาละครที่ผู้คนในสังคมให้ความสนใจ เพราะเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่าย หากสื่อมวลชนเพิ่มความตระหนักในการนำเสนอข้อมูลที่ไม่ไปเพิ่มเงื่อนไขหรือทำให้เยาวชนเห็นตัวแบบที่ไม่เหมาะสม ก็จะทำให้การรับรู้ความแตกต่างอันเนื่องมาจากเพศเป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ โดยต้องหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติสวนทาง หรือ Reverse Discrimination ดังในกรณีการส่งเสริมแนวคิดเพศนิยมกับเพศใดเพศหนึ่งที่อาจเกิดขึ้นได้หลังจากความพยายามในการแก้ปัญหาความแตกต่าง เช่น การยกฐานะสตรีว่าเหนือกว่าบุรุษ (คือหัตถาครองพิภพ) เพื่อเป็นการแก้ไขความเชื่อที่ว่า สตรีเป็นช้างเท้าหลัง หรือการยอมรับเฉพาะเพศสตรีและบุรุษเท่านั้น ไม่รวมไปถึงเพศอื่นๆ ซึ่งส่งผลทำให้ความเหลื่อมล้ำสิ้นสุดในจุดหนึ่งแต่กลับไปปรากฏเป็นปัญหาในลักษณะอื่น เช่น การจัดสรรโควตาให้กับสตรีหรือชนกลุ่มน้อย ทำให้การเลื่อนขั้นตำแหน่งจำเป็นต้องคัดเลือกจากกลุ่มพนักงานที่เป็นสตรีหรือชนกลุ่มน้อยเท่านั้น โดยไม่ได้พิจารณาถึงประเด็นความเหมาะสมอื่นๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทำให้เกิดข้อกังขาน่าจะเป็นการเลือกปฏิบัติแบบสวนทางได้อีกเช่นกัน และจากข้อพึงระวังเช่นนี้ ควรที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถใช้อำนาจความรู้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งมิติของกฎหมาย เศรษฐกิจ และสังคมวัฒนธรรม เพื่อให้การแก้ปัญหา “การเลือกปฏิบัติ” ได้รับ “การถือปฏิบัติ” และยอมรับได้จริง

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ความไม่เท่าเทียมหรือเหลื่อมล้ำทางสังคมในบริบทโลกเป็นปัญหาที่สั่งสมยืดเยื้อมายาวนาน ยิ่งเวลาผ่านไปนานขึ้น ดูเหมือนจะยิ่งเพิ่มความสลับซับซ้อนให้กับประเด็นมากยิ่งขึ้น จำต้อง



อาศัยการจัดการด้วยแง่มุมทางกฎหมาย ดังจะเห็นได้จากคดีความและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่จำเป็นต้องพัฒนาให้สามารถแก้ปัญหาและจัดความไม่เป็นธรรมทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ ขณะเดียวกัน การให้ความรู้ความเข้าใจกับทุกภาคส่วนในสังคมให้ตระหนักถึงปัญหา รวมถึงการเปิดใจยอมรับปัญหาร่วมกัน จะทำให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น

ในส่วนของสังคมในวงกว้าง ความไม่เท่าเทียมในสังคมไม่ควรจำกัดว่าต้องเป็นเรื่องของนักสังคมวิทยา นักกฎหมาย นักเศรษฐศาสตร์ นักจิตวิทยา ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน หรือหน่วยงาน NGO อิสระ ที่จะต้องรับหน้าที่ดูแลแก้ไขกันไป แต่ภาคส่วนอื่นๆ เช่น กลุ่มสื่อสารมวลชน ภาคธุรกิจ รวมทั้งนักการเมืองในระดับสากล โดยเฉพาะผู้นำในกลุ่มประเทศมหาอำนาจ ควรเข้ามามีส่วนสำคัญในการปลูกฝังระบบค่านิยมของสังคมที่ช่วยลดช่องว่างความไม่เท่าเทียมกันในสังคมที่ส่งผลต่อเนื่องไปเป็นปัญหาในการจ้างงาน ขณะเดียวกันก็จัดให้มีการแก้ปัญหาเชิงนโยบาย และกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมในการให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้องในการรู้ถึงสิทธิ และการรักษาสิทธิ รวมถึงการไม่ไปละเมิดสิทธิของบุคคลอื่นเนื่องมาจาก เพศ เชื้อชาติ อายุ และสภาพความพิการทางกาย เป็นต้น

ในท้ายที่สุดบทศึกษานี้ได้รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้อง พร้อมตัวอย่างผลงานวิจัยในบริบทสากล โดยมุ่งหวังที่จะส่งเสริมความเข้าใจประเด็นดังกล่าวจากมุมมองนักวิชาการ และสำหรับประเทศไทยแม้เรื่องของความไม่เท่าเทียมในการทำงาน เช่น การถูกกีดกันการเลื่อนตำแหน่งอันเนื่องมาจากเพศที่แตกต่าง จะยังไม่ใช่ปัญหาที่เด่นชัดในขณะนี้เมื่อเทียบกับเรื่องอื่นๆ เช่น การเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การขาดแคลนจำนวนแรงงานที่ส่งผลให้เกิดปัญหาการจ้างงานของแรงงานนอกระบบ หรือประเด็นเรื่องของอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน แต่การศึกษาเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมโดยเฉพาะในมิติการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของเพศ อายุ และสภาพข้อจำกัดทางกาย ในบริบทสากลดังได้แสดงในบทศึกษานี้ ทำให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจ และอาจทำให้เกิดการเชื่อมโยงไปยังประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว แต่ยังไม่ได้มีการสำรวจตรวจสอบว่าอาจเป็นผลมาจากความไม่เท่าเทียมในการจ้างงานหรือไม่ ส่งผลต่อเนื่องให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีความตระหนักว่าควรมีการศึกษาหาข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพปัญหาแห่งความไม่เท่าเทียมให้ถ่องแท้ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถออกแบบกระบวนการทำงาน หรือกำหนดนโยบายที่ช่วยป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้แม้ก่อนที่จะเกิดปัญหา ซึ่งนอกจากจะเป็นความรอบคอบในกระบวนการบริหารเชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาแล้ว ยังสะท้อนให้เห็นความสามารถขององค์กรในการจัดการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง



บรรณานุกรม

- Age Discrimination Statistics (4 September 2006). National Equal Opportunity Network.
<http://www.neon.org.nz/newsarchive/ows2006stats/>
- Bureau of Labor Statistics (2006). *Women in the labor force: A databook*. <http://www.bls.gov/cps/wlf-databook2005.htm>
- Castro, Maria Elena. (2007). Gender Equity Promotion in the Private Sector in Mexico: the Development of a Successful Model. Smart Lessons, International Finance Corporation.
- Difference Between Equity and Equality. <http://www.differencebetween.net>
- Gender wage gap stagnant since '90s. *The New York Times*, December 24, 2006, p. 6A.
- Hill, C., C. Corbett, and A. St. Rose. 2010. *Why so few? Women in science, technology, engineering, and mathematics*. Washington, DC: AAUW, 14.
- IBM Global Employment Standard. <http://www.ibm.com/ibm/responsibility/policy11.shtml>
- International Labour Office Geneva. July 2004. Working Paper No.32 - Globalization and perceptions of social inequality
- Adams, J. Stacy. Equity Theory. <http://www.businessballs.com/adamsequitytheory.htm>
- Lips, Hillary M. The Gender Wage Gap: Debunking the Rationalization. <http://www.womensmedia.com/new/Lips-Hilary-gender-wage-gap.shtml>
- Lips, Hillary M. (2009). Blaming Women's Choices for the Gender Pay Gap. <http://www.womensmedia.com/money>
- Lübker, Malte. (2004). Policy Integration Department. World Commission on the Social Dimension of Globalization.
- Simon, Ellen. <http://www.employeeightspost.com/articles/age-discrimination-1/>
- Oxford Brookes University. Managing Age Diversity : 3. Perceptions of age discrimination. <https://mw.brookes.ac.uk>
- Salancik, Gerald D. and Pfeffer, Jeffrey (1978). Uncertainty, Secrecy and the Choice of Similar Others. *Social Psychology* 41: 246-255.
- Spidla, Vladimir. (April 2007). A humanistic solution to social inequality and discrimination particularly concerns Europe. Live & Learn, The ETF Magazine.
- St. Rose, Andresse. STEM Major Choice and the Gender Pay Gap. http://www.aacu.org/ocww/volume39_1/feature.cfm?section=1
- Time for equality at work. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Report of the Director-General, 2003.



U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics (2005). 1993/2003.

Baccalaureate and beyond longitudinal study. Washington, DC. <http://nces.ed.gov>

Wall Street Journal, October (2007). Social inequality in US hits new record.



โครงการวิจัยเรื่องการพัฒนากิจการเพื่อสังคม: กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในต่างประเทศ และการประยุกต์ใช้ในประเทศไทย The Development of Social Enterprises in Thailand and Other Countries: Case Studies and Best Practice Applications

รศ.ดร.เอกชัย นิตยาเกษตรวัฒน์*

บทคัดย่อ

ในประเทศไทย ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมกิจการเพื่อสังคม โดยเชิญผู้มีประสบการณ์จากภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาควิชาการ การบริหารจัดการ ผู้ประกอบการเพื่อสังคม เข้ามาเป็นคณะกรรมการ และได้มีการเสนอร่างแผนแม่บทกิจการเพื่อสังคม ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลพบว่าประเทศไทยมีองค์กรที่สามารถมาทำกิจการเพื่อสังคมได้อย่างเต็มรูปแบบ เช่น โครงการแม่ฟ้าหลวง โครงการดอยตุง ที่ส่งเสริมอาชีพชาวเขาแล้วนำผลกำไรจากการขายผลผลิตกลับมาพัฒนาชีวิตของชาวเขาด้วย เมื่อรวมกิจการที่เข้าข่ายกิจการเพื่อสังคมที่รวบรวมโดยคณะวิจัยโครงการกิจการเพื่อสังคมน้ำดีอีกกว่า 50 องค์กร นับว่าประเทศไทยยังมีกิจการเพื่อสังคมอยู่น้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนเอกชนที่ประกอบธุรกิจเพื่อมุ่งหวังกำไรทั่วไป อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการจัดการกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทยยังไม่เป็นที่แพร่หลาย ทำให้ยังขาดข้อมูลข่าวสารที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินงานด้านกิจการเพื่อสังคมในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการในพื้นที่ รวมทั้งระดับประชาชนที่มีความต้องการใช้ข้อมูลในลักษณะที่แตกต่างกัน ได้แก่ การใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการจัดสรรทรัพยากร เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และเพื่อการปรับวิธีปฏิบัติในการแก้ไขปัญหา หรือแม้แต่เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักถึงประโยชน์ของกิจการเพื่อสังคมต่อภาคประชาชน

* รองศาสตราจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



Abstract

This study attempts to promote social enterprises in Thailand. Although the Government has set up The National Social Enterprise Committee, the effectiveness of this organization and the public recognition of the importance of social enterprises in Thailand are still minimal. The initiatives are to create awareness and supportive measures for the extension of social enterprises in Thailand, to encourage the business sector to consider social enterprises as another means of business operations, to have intensive studies, survey, and research on the value of social enterprises in communities' well beings and for economic development, and, finally, to call for the state and national attention to treat this mission as a national agenda and a state policy. The beginnings and operations of social enterprises should be subsidized by the government in terms of financial, marketing and management supports.



บทที่ 1 บทนำ

บริบทของการพัฒนาเศรษฐกิจโลกถูกครอบงำการพัฒนาด้วยระบบทุนนิยมมาหลายยุคหลายสมัย นับตั้งแต่ทุนนิยมทฤษฎี ทุนนิยมผูกขาด และจนกระทั่งในยุคปัจจุบันที่ขับเคลื่อนด้วยทุนนิยมอุตสาหกรรม ซึ่งทำให้แต่ละประเทศเติบโตด้วยการพัฒนาอุตสาหกรรมหลัก การจัดสรรทรัพยากรและสินค้าในระบบทุนนิยม นอกจากอาศัยกลไกราคา ยังต้องมีการกำหนดแผนงานระยะยาว และมีการแทรกแซงโดยภาครัฐ โดยรัฐบาลมีบทบาทในการกำหนดแผนงานของระบบเศรษฐกิจในระยะยาว เพื่อช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยเศรษฐกิจบรรลุเป้าหมายและป้องกันการเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจ โดยการแทรกแซงจะกระทำโดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยเศรษฐกิจต่างๆ แม้ระบบเศรษฐกิจทุนนิยมจะมีผลดีในการสร้างโอกาสแก่ประชาชนในการยกระดับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม แต่ก็มีความเสี่ยงเพราะมุ่งเน้นถึงการแสวงหากำไรสูงสุดโดยมิได้คำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสภาพแวดล้อมและสังคม ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นต้นทุนด้วยเช่นเดียวกัน เพราะหากหน่วยธุรกิจดำเนินการโดยไม่คำนึงถึงต้นทุนส่วนนี้ ปัญหาก็จะเพิ่มพูนมากขึ้นเรื่อยๆ ดังที่ได้สะท้อนผ่านการพัฒนาที่ไม่สมดุลของเศรษฐกิจโลก ปัญหาด้านวิกฤตการเงิน ภาวะโลกร้อน และผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมจากการเติบโตของภาคอุตสาหกรรม และในท้ายที่สุดก็เกี่ยวข้องมาถึงวิถีชีวิตของประชาชนแทบทั้งสิ้น คือก่อให้เกิดปัญหาความยากจน ปัญหามลพิษที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม และเมื่อผนวกกับการขับเคลื่อนสู่มิติอื่นโดยเศรษฐกิจสารสนเทศ (Information Economy) ซึ่งเป็นผลจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคม ปัญหาดังกล่าวก็จะยิ่งทวีความรุนแรงขึ้น ความล้มเหลวของระบบทุนนิยม และการใช้ทรัพยากรเพิ่มขึ้นอย่างไม่ที่สิ้นสุดเป็นต้นเหตุให้การพัฒนาไม่มีความยั่งยืน การทำธุรกิจภายใต้แนวคิดของการแข่งขันยังนำไปสู่การใช้กลวิธีการแย่งชิงอันหลากหลายเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นการละเมิดกฎหมาย การทำลายจรรยาบรรณ หรือการรุกรานชุมชนอื่นๆ

ปัญหาที่ทวีคูณขึ้นได้ทำให้ทั่วโลกเริ่มตระหนักถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและชุมชน ตลอดจนความเสมอภาคทางสังคม จึงเกิดเป็นแนวคิดใหม่ทางเศรษฐกิจคือ ทุนนิยมก้าวหน้าหรือทุนนิยมธรรมชาติ ซึ่งเป็นการพัฒนาบนความสมดุลด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม และเป็นแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนกว่าระบบทุนนิยมดั้งเดิมที่ให้ความสำคัญเฉพาะด้านเศรษฐกิจ ดังนั้น แนวคิดทางธุรกิจที่สอดคล้องกับระบบทุนนิยมก้าวหน้าก็คือ การประกอบกิจการเพื่อสังคม (Social Entrepreneurship) ซึ่งมีเป้าหมายการประกอบธุรกิจที่มีมิใช่เพื่อผลกำไรหรือความมั่งคั่งส่วนบุคคล แต่ยังมีเป้าหมายเพื่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนด้วย แนวคิดดังกล่าวเริ่มได้รับความสนใจจากนักวิชาการและภาครัฐอย่างกว้างขวางในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เพราะเห็นว่าจะช่วยทำให้สังคมเป็นสุข และประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น หรืออย่างน้อยก็ทำให้ปัญหาจากระบบทุนนิยมลดลง ทั้งปัญหาการว่างงานและความไม่เท่าเทียมกันในสังคมในการเข้าถึงบริการต่างๆ หรือการถูกกีดกันทางสังคมอันเนื่องมาจากสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความยากจน อาชญากรรม ตลอดจนปัญหาการเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อม

การจำกัดความหมายของคำว่า “กิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise)” อาจจะแตกต่างกันไปตามความเข้าใจของแต่ละคน คนส่วนใหญ่เข้าใจว่ากิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) คือการประกอบธุรกิจที่ไม่หวังผลกำไร กล่าวคือกำไรที่เกิดขึ้นนั้นจะถูกส่งคืนให้กับสังคมในรูปแบบของกิจกรรมเพื่อสังคมหรือ



การสร้างงานให้กับคนยากไร้ แต่จริงๆ แล้วการเป็นกิจการเพื่อสังคมนั้น นับรวมถึงแต่การนำนวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ในการแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมที่กำลังจะเกิดขึ้นและส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน และในขณะเดียวกันกิจการเพื่อสังคมนั้นต้องรับภาระมากกว่า เนื่องจากต้องผสมผสานคุณค่าทางสังคมในหลายด้าน ทั้งในด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ และต้องพยายามยืดหยัดอยู่ในวงการธุรกิจที่อิงกับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว

สิ่งที่ทำให้กิจการเพื่อสังคมไม่น่าสนใจสำหรับนักลงทุนทั่วไปคือ ผลกำไรที่ต่ำ ซึ่งทำให้การทำธุรกิจเพื่อสังคมมีแนวทางที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในต่างประเทศ ตัวอย่างของกิจการเพื่อสังคมที่รู้จักกันเป็นอย่างดีก็คือ ธนาคารกรามีน ธนาคารเพื่อคนจนแห่งแรกของโลก ถือกำเนิดขึ้นในเดือนมกราคม พ.ศ. 2520 โดย มูฮัมหมัด ยูनुส เขาก่อตั้งธนาคารแห่งแรกในโลกที่มองคนจนที่สุดในสังคมว่าสามารถเป็นลูกค้าของธนาคาร ผู้ทำให้คนจนได้รับโอกาสที่จะนำเงินกู้ไปใช้ประกอบธุรกิจเพื่อให้สามารถมีรายได้และหลุดพ้นจากความยากจนในที่สุด ทั้งนี้ การให้โอกาสคนจนมาจากความเชื่อมั่นในศักยภาพของคน และข้อเท็จจริงที่ว่าคนจำนวนมากยังอยู่รอดได้ทั้งที่มีความขาดแคลนทั้งทรัพยากรและโอกาสดังนั้น การเข้าถึงทุนในอัตราดอกเบี้ยที่เป็นธรรม ประกอบกับการแนะนำแนวทางและมีระบบที่เอื้อต่อคนจนเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยเหลือนคนจนให้หลุดพ้นจากวงจรแห่งความยากจนแบบเดิมๆ ได้ด้วยตัวเอง และยังสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืน

จากตัวอย่างของธนาคารกรามีน จะเห็นได้ว่าจุดเริ่มต้นของการก่อตั้งธนาคารกรามีน ไม่ได้มาจากการมุ่งหวังผลกำไรสูงสุดดังเช่นธุรกิจโดยทั่วไป แต่มีจุดเริ่มต้นจากความตั้งใจที่จะช่วยเหลือคนจน ซึ่งเป็นผู้ที่ถูกทอดทิ้งในสังคม ธนาคารกรามีนพิสูจน์ให้เห็นว่า ธนาคารที่มองเห็นศักยภาพของคนจน และทำธุรกิจด้วยความเคารพในศักยภาพนั้น จะอยู่ได้อย่างยั่งยืนในเชิงธุรกิจ ถึงแม้ว่าอาจจะทำกำไรได้ไม่มากเท่ากับธนาคารพาณิชย์ทั่วไป

สำหรับประเทศไทย มีตัวอย่างของกิจการเพื่อสังคมเช่นกัน แต่ส่วนมากจะอยู่ในรูปแบบของสหกรณ์หรืออยู่ในรูปของการรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกระจายตัวอยู่ทั่วทุกภูมิภาค โดยแต่ละองค์กรต่างมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นตามบริบทในท้องถิ่นของตนเอง รวมทั้งเพื่อการบรรลุเป้าหมายทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม กล่าวคือในภาคเหนือมีการรวมกลุ่มเพื่อทำธุรกิจชุมชนหรือกิจการเพื่อสังคม โดยส่วนมากจะเน้นที่การรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและชนกลุ่มน้อย เป็นต้น ซึ่งถ่ายทอดผ่านงานหัตถกรรม เป็นงานช่างที่ทำด้วยมือหรืออุปกรณ์ง่ายๆ อาศัยทักษะและเน้นประโยชน์ใช้สอยเป็นหลัก โดยทั่วไปเป็นผลิตภัณฑ์ที่แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมและศาสนา สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตออกมาเป็นจำนวนมากจะส่งถึงวัฒนธรรมของคนท้องถิ่น และในภาคเหนือซึ่งมีชาวเขาอาศัยอยู่มาก จึงทำให้เกิดการทำธุรกิจเพื่อช่วยเหลือชาวเขาให้เกิดการพัฒนาอาชีพ เช่น จากเดิมที่ทำการปลูกฝิ่นก็มาปลูกชาและทำด้านสิ่งทอ งานฝีมือด้านการปักเย็บลายผ้าชนเผ่าเป็นถุงย่าม เสื้อ สร้อยคอ ซึ่งเป็นทักษะที่ชาวเขามีอยู่แล้ว รวมถึงใช้วัสดุท้องถิ่นในการผลิตสินค้าต่างๆ เพื่อนำไปจำหน่ายในตลาด เป็นการสร้างงานให้แก่บุคคลเหล่านั้นอีกด้วย



ภาคตะวันออกเฉียงเหนือทำเรื่องเกษตรพอเพียง ภาคกลางทำเรื่องสหกรณ์กลุ่มแม่บ้าน ภาคใต้ทำเรื่องอนุรักษ์ชายทะเล ปะการัง ป่าไม้ เป็นต้น ซึ่งกิจการเพื่อสังคมนอกจากจะช่วยส่งเสริมและจัดการกลไกที่ไม่เป็นธรรมจากการพัฒนาเศรษฐกิจที่กระจุกตัวต่อไปจะเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ช่วยสร้างให้คนรุ่นใหม่ที่ไม่ต้องการทำงานในระบบราชการหรือเอกชนที่เน้นเพียงผลกำไร มาทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์แก่สังคมในด้านต่างๆ ที่ตัวเองสนใจ กลายเป็นมุมมองที่แตกต่างและเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสังคม แทนการเข้าทำงานในฐานะลูกจ้าง เกิดเป็นการพัฒนาอาชีพใหม่ที่เป็นประโยชน์ขึ้น

นอกจากนี้ ในปัจจุบันประเทศไทยได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมกิจการเพื่อสังคม โดยเชิญผู้มีประสบการณ์จากภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาควิชาการ การบริหารจัดการ ผู้ประกอบการเพื่อสังคม เข้ามาเป็นคณะกรรมการและได้มีการเสนอร่างแผนแม่บทกิจการเพื่อสังคม การรวบรวมข้อมูลพบว่าประเทศไทยมีองค์กรที่สามารถมาทำกิจการเพื่อสังคมได้อย่างเต็มรูปแบบ เช่น โครงการแม่ฟ้าหลวง โครงการดอยตุง ที่ส่งเสริมอาชีพชาวเขาแล้วนำผลกำไรจากการขายผลผลิตกลับมาพัฒนาชีวิตของชาวเขาด้วย

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการจัดการกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทยยังเป็นเรื่องใหม่และยังไม่แพร่หลาย ทำให้ยังขาดข้อมูลข่าวสารที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินงานด้านกิจการเพื่อสังคมในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการในพื้นที่ รวมทั้งระดับประชาชนที่มีความต้องการใช้ข้อมูลในลักษณะที่แตกต่างกัน ได้แก่ การใช้ข้อมูลเพื่อการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อการจัดสรรทรัพยากร เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และเพื่อการปรับวิธีปฏิบัติในการแก้ไขปัญหา หรือแม้แต่เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักถึงประโยชน์ของกิจการเพื่อสังคมต่อภาคประชาชน

นอกจากนี้ ในระดับภูมิภาคหรือระดับจังหวัดนั้น ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนากิจการเพื่อสังคมยังมีความขาดแคลนอยู่มาก ทั้งด้านคุณภาพและความครบถ้วนของข้อมูลที่จัดเก็บ เนื่องจากขาดความตระหนักในความสำคัญของข้อมูล ขาดระบบกำกับและควบคุมคุณภาพ และขาดการใช้ประโยชน์จากข้อมูล รวมถึงความจำกัดในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่มาเป็นองค์ความรู้ที่พร้อมต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในระดับต่างๆ อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

ดังนั้น ในการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ด้านกิจการเพื่อสังคมจึงต้องให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สถานการณ์และการสังเคราะห์ปัญหาต่างๆ ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์ส่วนขาดของระบบข้อมูล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบข้อมูลที่ตอบสนองต่อการใช้ประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่อง การศึกษานั้นนอกเหนือจากนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์ความสำคัญของกิจการเพื่อสังคมในระบบทุนนิยมใหม่ และยังมีวัตถุประสงค์อื่นๆ ดังต่อไปนี้

- (1) เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและวิวัฒนาการของการพัฒนากิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise)
- (2) เพื่อศึกษาสถานการณ์ของกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ในต่างประเทศ และกรณีศึกษาของกิจการเพื่อสังคมที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) ในต่างประเทศ
- (3) เพื่อค้นหาปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factors) ของการพัฒนากิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ในต่างประเทศ



(4) เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพ โอกาส ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ในประเทศไทย

(5) เพื่อรวบรวมฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับกิจการที่เข้าข่ายเป็นกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ในประเทศไทย

(6) เพื่อถอดบทเรียนจากกรณีศึกษาการพัฒนากิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ที่ประสบความสำเร็จในต่างประเทศ แล้วนำมาประยุกต์ใช้สำหรับประเทศไทย

บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม

คำว่า “กิจการเพื่อสังคม” (Social Enterprise) ได้มีการพูดถึงในวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในคริสต์ทศวรรษ 1960 และ 1970 (Banks, 1972: 413) และมีการนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในคริสต์ทศวรรษ 1980 และ 1990 ประโยชน์จากการประกอบกิจการเพื่อสังคมยังเป็นผลจากการสร้างสรรค์ของสมาคม องค์การพัฒนาเอกชน หรือมูลนิธิจำนวนมาก เช่น องค์การ Ashoka : Innovators for the Public (n.d.) มูลนิธิ Skoll มูลนิธิ Ewing Marion Kauffman ในประเทศสหรัฐอเมริกา มูลนิธิ Canada Social Entrepreneurship ในประเทศแคนาดา School for Social Entrepreneur ในประเทศอังกฤษ หรือมูลนิธิ Schwab เพื่อผู้ประกอบการทางสังคมในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เป็นต้น (Bacq and Janssen, 2008: 2)

ส่วนผู้ประกอบการเพื่อสังคม (Social Entrepreneur) คือบุคคลที่มีวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหาสังคมที่เร่งด่วน บุคคลเหล่านี้มีความมุ่งมั่นและยืนหยัดในการแก้ไขปัญหาที่สำคัญ และเสนอแนวคิดใหม่เพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคมในวงกว้าง แทนที่จะปล่อยให้การแก้ไขปัญหาเป็นหน้าที่ของภาครัฐหรือภาคธุรกิจเท่านั้น ผู้ประกอบการสังคมทำหน้าที่เป็นผู้เปลี่ยนแปลงสังคม ด้วยการมองหาโอกาสที่คนอื่นมองไม่เห็น และพัฒนาระบบ พร้อมกับคิดค้นวิธีใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมไปในทางที่ดีขึ้น

มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก เช่น มหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด (Harvard University) มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford University) มหาวิทยาลัยโคลัมเบีย (Columbia University) และมหาวิทยาลัยเยล (Yale University) ในประเทศสหรัฐอเมริกา ตลอดจนมหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษ เช่น มหาวิทยาลัยออกซ์ฟอร์ด (Oxford University) และมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ (Cambridge University) ต่างก็ได้สร้างหลักสูตรการประกอบการเพื่อสังคม ซึ่งเป็นการเรียนการสอนที่เป็นการประยุกต์แนวคิดทางด้านนี้เพื่อแก้ปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นจริง และความสนใจก็ได้ขยายไปยังมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั่วโลก เพราะต่างก็เชื่อว่าจะได้อีกหนทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาทั้งเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องหวังพึ่งภาครัฐเพียงอย่างเดียว (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550)

แนวคิดและกระบวนการของการประกอบการเพื่อสังคม (Social Entrepreneurship) เป็นแนวคิดที่ใหม่ เมื่อเปรียบเทียบกับประกอบการทางธุรกิจโดยทั่วไป และได้มีการนิยามความหมายในหลายรูปแบบ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัตินั้นการประกอบการเพื่อสังคมเกี่ยวข้องกับปัญหาสังคม หรือความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจากภาคเอกชนหรือรัฐบาล ซึ่งผู้ที่ให้คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดนี้มีดังนี้



การประกอบกิจการเพื่อสังคม เป็นการสร้างวิธีการแก้ไขเชิงนวัตกรรมเกี่ยวกับปัญหาสังคม และเป็น การระดมแนวคิด ความสามารถ ทรัพยากร และการเตรียมการทางสังคมที่จะใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูป สังคมอย่างยั่งยืน (Alvord, et.al., 2004)

ผู้ประกอบการเพื่อสังคม (Social Entrepreneur) ก็คือบุคคลที่ตระหนักดีว่า ที่ใดมีโอกาสที่จะ สร้างความพอใจให้ผู้ที่ไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการได้ ที่นั้นรัฐสวัสดิการจะไม่เกิดขึ้นหรือ ไม่สามารถเกิดได้ (Thompson, et.al., 2000)

กิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) เป็นองค์กรเอกชนที่อุทิศตัวเพื่อแก้ไขปัญหาด้านสังคม สนองผู้ เสียเปรียบในสังคม และจัดหาสินค้าที่สำคัญทางสังคมที่ภาครัฐหรือเอกชนไม่สามารถจัดหาให้ได้ (Dees, 1998)

ในส่วนของงานวิจัยในเชิงวิชาการส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับลักษณะที่สำคัญของกิจการเพื่อสังคม และ เป็นกรณีศึกษาที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรธุรกิจมีการดำเนินกิจการเพื่อสังคมอย่างไร ไม่ว่าจะเป็นงานของ Boschee and Clurg (2003) ที่ได้ศึกษาถึงลักษณะของกิจการเพื่อสังคมที่สำคัญที่แตกต่างจากกิจการอื่นๆ John Thompson (2000) ได้ชี้ให้เห็นถึงความต้องการกิจการเพื่อสังคมและลักษณะของกิจการเพื่อสังคมว่า โลก ไม่เพียงแต่ต้องการการประกอบธุรกิจโดยทั่วไปเท่านั้น แต่ยังต้องการผู้ประกอบการเพื่อสังคม ซึ่งเป็นบุคคล ที่เห็นว่าการให้ออกาสกับผู้ที่มีความต้องการ ซึ่งเป็นความต้องการที่ภาครัฐเองก็ยังไม่สามารถตอบสนองได้ด้วย สวัสดิการของภาครัฐ ผู้ประกอบการเพื่อสังคมจึงเป็นผู้ที่มีทรัพยากรและพร้อมจะใช้ในทางที่แตกต่างจาก การประกอบโดยทั่วไป กิจการเพื่อสังคมยังเป็นแนวคิดธุรกิจใหม่ที่สามารถช่วยเหลือคนยากจนได้ ซึ่งเป็นงาน ที่ปรากฏชัดว่ากลไกตลาดและระบบสถาบันล้มเหลวที่จะดำเนินธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของ มนุษย์ดังกล่าว (Seelos and Mair, 2004)

งานวิจัยอื่นๆ เช่น การศึกษาการจัดการบริหาร การเงิน และการตลาดของกิจการเพื่อสังคม ซึ่งพบว่า ด้วยความจำเป็นที่จะต้องอยู่รอดเมื่อเงินบริจาคหรือเงินช่วยเหลือหมดลง ทำให้องค์กรไม่แสวงหากำไรโดยถูก ทำให้เหมือนว่าจะต้องมีวิถีที่เหมือนว่าจะใกล้เคียงกับการดำเนินธุรกิจอื่นๆ การศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงลักษณะ ที่สำคัญด้านการจัดการ การเงิน และการตลาดของกิจการเพื่อสังคมที่มีหลากหลายมากกว่าองค์กรไม่แสวงหา กำไรอย่างในอดีต ที่มีจำกัดอยู่ในเรื่องของสุขภาพ การศึกษา หรือว่างานวิจิตรศิลป์ (John T Zietlow, 2001) การศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างกิจการเพื่อสังคมกับกิจการเชิงพาณิชย์ (Austin, Stevenson and Wei-Skillern, 2006) การศึกษาถึงหลักการของกิจการเพื่อสังคม (Gillian Sullivan Mort, 2003) งานศึกษา บางเรื่องเป็นการศึกษาเชิงประจักษ์เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงกรณีกิจการเพื่อสังคมที่ประสบความสำเร็จ ปัจจัย ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ สำหรับคนยากจนหรือ ต่อคนเฉพาะกลุ่ม นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงนวัตกรรมที่สำคัญ ความเป็นผู้นำและองค์กร สัดส่วนที่มากขึ้นของกิจการ เพื่อสังคมจะทำให้เกิดการเปลี่ยนผ่านทางสังคม



บทที่ 3 วิธีการศึกษาวิจัยและแบบจำลองของกิจการเพื่อสังคม

สำหรับการศึกษานี้มีวิธีการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

(1) ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยรวบรวมการศึกษาวิจัยจากเอกสารต่างๆ เช่น รายงานการศึกษาวิจัยและบทความทางวิชาการ หนังสือทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อศึกษานโยบายของรัฐบาล แผนงานขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากิจการเพื่อสังคม ฯลฯ เพื่อทราบถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรต่างๆ ดังกล่าว ตลอดจนขององค์กรเครือข่ายและองค์กรอื่นๆ

(2) ศึกษารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิ และทุติยภูมิ เกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ของกิจการเพื่อสังคม จากกรณีศึกษาในต่างประเทศและในประเทศ เพื่อการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาสที่จะสร้างความเข้มแข็ง (Opportunities) และปัจจัยคุกคามที่จะเป็นอุปสรรค (Threats) ในการพัฒนากิจการเพื่อสังคมในต่างประเทศและในประเทศ และข้อเสนอแนะในการเสริมจุดแข็ง แก้ไขจุดอ่อน แสวงประโยชน์จากโอกาส และลดภาวะวิกฤติจากอุปสรรคที่คุกคาม

(3) ใช้วิธีการการกำหนดปัจจัยเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) เพื่อค้นหา Best Practice ของกิจการเพื่อสังคมทั้งในต่างประเทศและภายในประเทศ

(4) รวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำเป็นรายงาน เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สามารถกำหนดกลไกในการบริหารจัดการกิจการเพื่อสังคมให้เกิดความสำเร็จทั้งในระดับนโยบาย ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ

ด้านแบบจำลองของกิจการเพื่อสังคม สามารถแบ่งได้ออกเป็น 3 รูปแบบ ตามระดับการผสมกันระหว่างกิจกรรมทางธุรกิจและโครงสร้างทางสังคม ดังต่อไปนี้

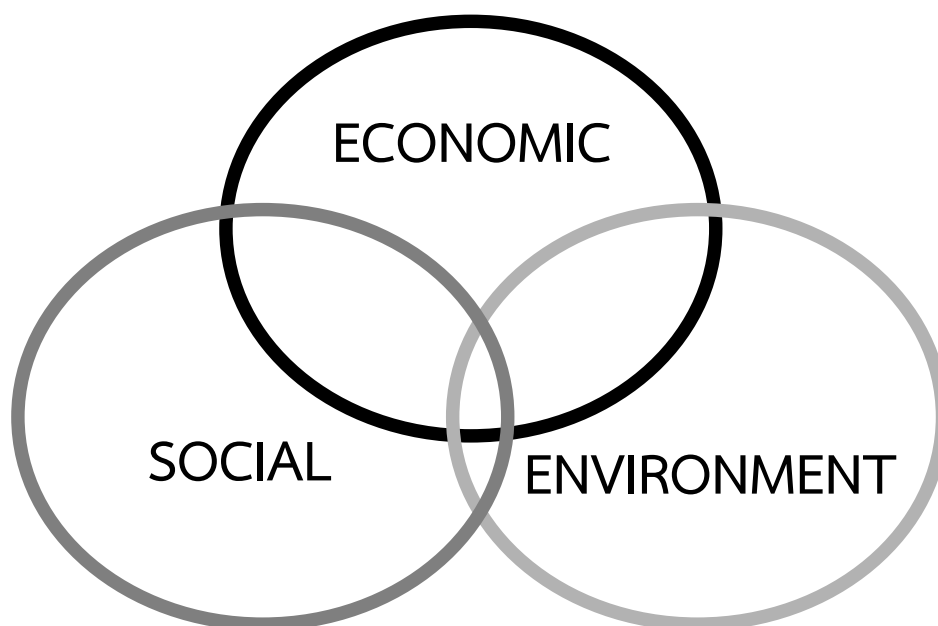
(1) Embedded Social Enterprise: กิจกรรมของธุรกิจและโครงการเพื่อสังคมเป็นสิ่งเดียวกัน กิจกรรมทางธุรกิจถูกฝังอยู่ในกิจกรรมขององค์กรและโครงการต่างๆ ด้านสังคม โครงการทางสังคมเป็นโครงการที่สามารถทำเงินได้ด้วยตัวเองทำให้เป็นรูปแบบที่มีความยั่งยืน

(2) Integrated Social Enterprises: กิจกรรมของธุรกิจและโครงการทางสังคมจะมีส่วนที่ทับซ้อนกันอยู่ ซึ่งมักเป็นการแชร์ต้นทุนและทรัพยากรสิน กิจกรรมต่างๆ ของบริษัทจะถูกรวมเข้ากับการปฏิบัติงาน องค์กรไม่แสวงหากำไรตั้งกิจการเหล่านี้ขึ้นเพื่อเป็นกลไกสนับสนุนการดำเนินงานและกิจกรรมทางสังคม ลูกค้านขององค์กรไม่แสวงหากำไรเหล่านี้ ได้ผลประโยชน์จากการลงทุนในโครงการด้านสังคมที่เผชิญกับการหารายได้ทีอาจเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการ รูปแบบนี้มักใช้การหารายได้จากสินทรัพย์ที่มีในการสร้างธุรกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมทางธุรกิจกับโครงการด้านสังคมเป็นแบบที่ทำงานร่วมกันเพิ่มคุณค่าให้กัน



(3) External Social Enterprises: กิจกรรมทางธุรกิจจะอยู่นอกการจัดการองค์กร องค์กรไม่แสวงหากำไรสร้างผู้ประกอบการเพื่อสังคมเพื่อจัดหาเงินทุน ผลประโยชน์ทางสังคมไม่ได้เป็นเงื่อนไขสำหรับกิจกรรมทางธุรกิจ ลูกค้าเป็นแหล่งผลประโยชน์ทางอ้อม ความสัมพันธ์ของกิจกรรมทางธุรกิจและโครงการเพื่อเป็นไปในแนวทางที่ธุรกิจสนับสนุนและจัดหาแหล่งเงินทุนที่ไม่ตายตัวให้องค์กรไม่แสวงหากำไรมากกว่า

แนวคิดด้านกิจการเพื่อสังคมเป็นไปตามแนวทาง Triple Bottom Line โดย John Elkington ซึ่งกล่าวว่าถ้าวัดผลกระทบสุทธิด้านเศรษฐกิจ (Economic) ด้านสังคม (Social) และด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ของบริษัทไม่ได้ จึงเปลี่ยนวิธีการดำเนินธุรกิจไปสู่วิถีธุรกิจที่ยั่งยืนไม่ได้ อย่างไรก็ตาม การวัดด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมนั้นวัดได้ยาก การบริหารจัดการจึงเป็นการยากเช่นกัน



Triple Bottom Line (TBL)¹ หมายถึง ผลตอบแทนสุทธิที่บริษัทส่งมอบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ไม่ใช่ประโยชน์ทางธุรกิจที่บริษัทได้รับเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นแนวคิดในการทำธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยบริษัทจะได้รับประโยชน์ทางธุรกิจจากกิจกรรมที่สร้างประโยชน์กับสังคมและสิ่งแวดล้อมในระยะยาว ตัวอย่างเช่น การลงทุนในเทคโนโลยีสะอาด ซึ่งจะสร้างผลตอบแทนด้านสิ่งแวดล้อมโดยการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ส่วนผลตอบแทนด้านการเงินจะอยู่ในรูปแบบของการลดต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ เช่น ค่าใช้จ่ายเชื้อเพลิง ซึ่งจะส่งผลในระยะยาว ดังนั้นเงื่อนไขเวลา (Time Horizon) จึงเป็นประเด็นสำคัญในแนวคิดเกี่ยวกับ TBL และบริษัทจะต้องเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้มองยาวขึ้น ตลอดจนต้องยอมรับว่า ผลตอบแทนแต่ละด้านไม่จำเป็นต้องไปในทางเดียวกันตลอด

¹ สรุปเนื้อหาการบรรยายวิทยากรธุรกิจกับชุมชน กธ 301 เรื่อง Triple Bottom Line เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2553 (ผู้บรรยาย อ.สฤณี อาชวานันทกุล) เข้าถึงจาก http://cdn.learners.in.th/assets/media/files/000/286/205/original_lecture-triple.pdf?1285464046



บทที่ 4 ผลการศึกษา

แนวคิดกิจการเพื่อสังคมในปัจจุบันเริ่มแพร่หลายในหลายประเทศ โดยการศึกษานี้ได้ทำการศึกษาแนวคิดกิจการเพื่อสังคมในประเทศจีน อังกฤษ สหรัฐอเมริกา และได้ประยุกต์กรณีศึกษาของกิจการเพื่อสังคมในต่างประเทศในการพัฒนากิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย

1. กรณีศึกษากิจการเพื่อสังคมในประเทศจีน

Bornstein (2004) เผยแพร่แนวคิดและการศึกษาเรื่องกิจการเพื่อสังคมในประเทศจีนเป็นภาษาจีน และเป็นประเด็นที่ถูกพูดถึงทั้งในวงการขององค์กรที่ไม่ใช่รัฐบาลหรือเอ็นจีโอ (Non-governmental Organization: NGO) วงการศึกษาและวงการสื่อสารมวลชน ซึ่งเชื่อกันว่าจะสามารถแก้ปัญหาสังคมที่เกิดจากการพัฒนาอย่างรวดเร็วของจีนได้ ความรู้ในเรื่องของกิจการเพื่อสังคมแพร่หลายอย่างรวดเร็วทั้งในกรุงปักกิ่ง เซี่ยงไฮ้ กวางโจว และเฉิงตู แต่ถ้อยคำยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการเริ่มต้นของการศึกษาและการจัดตั้งเมื่อเทียบกับองค์ความรู้ในเรื่องกิจการเพื่อสังคมในประเทศทางยุโรป

ในประเทศจีน คำนิยามในเรื่องของกิจการเพื่อสังคมมีข้อถกกันอย่างกว้างขวางในวงวิชาการในสองประเด็น ประเด็นแรกคือ กิจการเพื่อสังคมต้องเริ่มต้นจากการเป็นเอ็นจีโอได้หรือไม่ หรือจะต้องจัดตั้งในรูปองค์กรเอกชน/บริษัทก่อน โดยงานวิจัยมักกล่าวว่า กิจการเพื่อสังคม ควรเป็นกิจการที่ไม่ใช่ของรัฐและไม่ใช่งานเชิงพาณิชย์ แต่ให้บริการเชิงสาธารณะที่นำผลกำไรที่ได้กลับไปลงทุนอีกครั้งหนึ่ง และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการช่วยเหลือลูกค้ามากกว่าที่จะมุ่งแสวงหากำไรให้ผู้ถือหุ้น กิจการเพื่อสังคมยังเป็นนวัตกรรมของผู้ประกอบการทางสังคมที่ต้องมีทักษะทางการเงิน การพัฒนาที่ยั่งยืน และในขณะเดียวกันก็มีความสามารถในการทำกำไรผ่านกิจกรรมการผลิตและบริการ ซึ่งถ้ามองในมุมนี้จะเห็นว่ากิจการเพื่อสังคมควรเริ่มต้นจากการเป็นบริษัท ในขณะเดียวกัน ในแง่ของการแก้ปัญหาความต้องการของสังคมโดยใช้โมเดลทางธุรกิจ ก็ทำให้กิจการเพื่อสังคม กำลังอยู่ระหว่างความเป็น NGOs และเป็นบริษัท และในประเด็นที่ว่าต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อสังคม ยิ่งแสดงให้เห็นว่ามีความโน้มเอียงไปทางการเป็นกิจการในลักษณะ NGOs

อีกประเด็นก็คือ กิจการเพื่อสังคมสามารถที่จะรับการอุดหนุนจากรัฐบาล หรือจากเงินบริจาคเป็นแหล่งเงินทุน ที่นอกเหนือจากรายได้ปกติได้หรือไม่ หรือว่าจะจำกัดอยู่ที่รายได้จากการดำเนินกิจการตามปกติ ซึ่งกลุ่มที่คิดว่ากิจการเพื่อสังคมจะมีรูปแบบเหมือนบริษัทมากกว่าก็เห็นว่าควรที่จะมีรายได้จากการดำเนินงานปกติ หรือรายได้ส่วนใหญ่มาจากการดำเนินการปกติ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้กิจการเพื่อสังคมแตกต่างจากความเป็น NGOs ซึ่งถ้าใช้ตามเกณฑ์นี้อาจกล่าวได้ว่า ไม่มีกิจการเพื่อสังคมที่แท้จริงในประเทศจีนเลย แต่หากมองว่าสามารถที่จะมีรายได้จากแหล่งอื่นได้ เหมือนกับเป็นนวัตกรรมหนึ่งหรือรูปแบบหนึ่งที่ธุรกิจจะสามารถมีรายได้ได้มากกว่าหนึ่งทาง เช่น จากกองทุนสนับสนุนโครงการ ก็จะได้ว่ามีกิจการเพื่อสังคมอยู่



ตัวอย่างของกิจการเพื่อสังคมในประเทศจีน²

Xingeng Workshop คือ กิจการเพื่อสังคมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและให้การศึกษา กับเด็กยากจน โดยการค้าหัตถกรรม กิจการนี้ก่อตั้งโดย วินเซน ชู ซึ่งเห็นว่าหากครอบครัวไม่มีคุณภาพชีวิต ที่ดีแล้วเด็กจะมีชีวิตที่ดีได้อย่างไร ซึ่งเมื่อเด็กไม่ได้รับการศึกษาก็หนีไม่พ้นที่จะทำอะไรทำนา ดังนั้น การที่จะ ช่วยเหลือเด็กในจีนจะต้องช่วยเหลือครอบครัวของเด็กด้วย นอกจากนี้ กิจการเพื่อสังคมแห่งนี้ยังมีเป้าหมาย ช่วยเหลือผู้ที่เป็นโรคเอดส์ซึ่งไม่สามารถที่จะทำงานหนักได้เช่นคนทั่วไป แต่ก็จำเป็นที่จะต้องหาเลี้ยงชีพอยู่ ทำให้ ต้องไปทำงานที่เสี่ยงมากขึ้น เช่น การประดิษฐ์ประตัดและกลายเป็นคนพิการในที่สุด ดังนั้นจึงพัฒนาอาชีพ ด้านผลิตงานถักทอสำหรับหมู่บ้าน Henan ที่มีคนเป็นโรคเอดส์จำนวนมาก โดยเป็นลักษณะการค้าที่เป็นธรรม (Fair Trade) ซึ่งสามารถนำเงินกลับเข้าสู่ท้องถิ่นและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมายได้

กิจการ Xingeng ได้สร้างงานให้กับในท้องถิ่น ลดความยากจนในหมู่บ้าน Henan ด้วยการฝึกอบรม และพัฒนาคุณภาพของแรงงานด้านงานหัตถกรรม และซื้อสินค้าของชุมชนด้วยราคายุติธรรมซึ่งเป็นราคาที่ สูงกว่าราคาตลาด โดยสินค้าที่ผลิตขึ้นยังเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีรูปแบบที่ทันสมัยแต่ก็ไม่ละทิ้งวัฒนธรรม แบบจีน ทำให้สินค้ามีความโดดเด่น นอกจากนี้ ยังได้ผลิตสินค้าตามสั่งให้กับบริษัทต่างๆ เช่น DHL, Shanghai NPO Development Center, Hong Kong Social Workers Association และ หอการค้ามาเลเซีย เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากกิจการอยู่ในช่วงพัฒนาและสินค้าผลิตด้วยแรงงานทำให้สามารถผลิตได้ ในจำนวนที่จำกัด นอกจากนี้ กิจการแห่งนี้ยังมีปัญหาด้านเงินทุน เช่น ไม่มีเงินมากพอที่จะจ้างนักออกแบบมืออาชีพ และมีปัญหาในการป้องกันการลอกเลียนแบบ ตลอดจนยังมีปัญหาด้านการบริหารการเงินและการจัดการ อีกด้วย

Hetong เป็นกิจการเพื่อสังคมที่ให้บริการกับผู้สูงอายุ ซึ่งมีสถาบันหลัก 5 สถาบัน โดยกิจการก่อตั้ง โดย นายฟาง เจียเก้ (Fang Jiak) ผู้ที่เรียนการแพทย์แผนจีน และมีโอกาสไปเรียนที่ออสเตรเลีย ประสบการณ์ จากที่ออสเตรเลียทำให้เขาต้องประหลาดใจกับวิธีการบริหารจัดการและการให้บริการของบ้านพักคนชรา (Rest Home) เมื่อเขากลับมาที่ประเทศจีนก็เกิดความคิดที่จะส่งพ่อไปยังบ้านพักคนชราที่ดีที่สุด เพื่อให้พ่อ ได้รับการดูแลอย่างดี (เพราะว่าเขาต้องทำงานหนักและไม่สามารถดูแลพ่อได้ด้วยตัวเอง) อย่างไรก็ตาม ด้วยวัฒนธรรมครอบครัว ทำให้เป็นการยากที่จะทิ้งให้พ่อของเขาใช้ชีวิตที่บ้านพัก ด้วยเหตุผลนี้ก็เป็นหนึ่งใน จุดเริ่มต้นที่ทำให้เขามีความคิดที่จะสร้างกิจการเพื่อสังคม ซึ่งมีข้อสังเกตว่า ผู้ชราที่มาจากครอบครัวที่พอจะมี ฐานะจะใช้บริการบ้านพักของภาครัฐ (Government Rest Homes) ในขณะที่บ้านพักของพลเรือน (Civilian Rest Homes) ก็จะมีปัญหาเรื่องรายได้ประจำหรือต้องการมีแต่ลูกค้าที่มีรายได้ต่ำ ซึ่งแน่นอนว่าเป็นปัญหาที่ Hetong ต้องเผชิญเช่นกัน อย่างไรก็ตาม ปัญหาทางการเงินไม่สามารถจะหยุดยั้งความตั้งใจที่จะสร้างบ้านพักคนชรา ที่มีมาตรฐานและมีคุณภาพเดียวกับต่างประเทศได้ ผลสำเร็จของ 12 ปีแห่งการฝ่าฟันอุปสรรค คือ สามารถ จัดตั้งบ้านพักผู้สูงอายุ (ด้วยทรัพยากรและทุน ทั้งจากภาครัฐ ชุมชน สาธารณชน สถาบันวิจัยต่างๆ)

² The general report of social enterprise in China (this report is completed by NPI (Non- profit Incubator who was commissioned by British Council to conduct a national research on the social enterprises in China in 2008))



ทั้งหมด 5 แห่ง Hetong ประสบความสำเร็จกับการให้บริการที่มีคุณภาพกับผู้สูงอายุในจีนและยังสามารถเพิ่มการจ้างงานของผู้สูงอายุในช่วงอายุ 40-50 ปี ที่ถูกให้ออกจากงานเมื่ออายุมาก

สิ่งที่ทำให้ Hetong เป็นกิจการที่มีความชำนาญในการดูแลผู้สูงอายุ และสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้สูงอายุได้จริง ทำให้ผู้สูงอายุสามารถมีชีวิตในบั้นปลายอย่างมีเกียรติ ได้มีประสบการณ์ที่ได้รับการเรียนรู้จากต่างประเทศ และสามารถนำมาพัฒนาใช้กับประชากรในจีนได้ สามารถทำให้ผู้ที่ขาดทุนทรัพย์สามารถเข้าถึงบริการได้จริง และยังสามารถทำให้ผู้สูงอายุได้ทำงานอีกครั้งหนึ่ง

Hongying Nursery Education Counselling Co., Ltd. Hongying Nursery เป็นศูนย์ฝึกอบรมการเลี้ยงดูเด็ก เพื่อให้ผู้ดูแลเด็กมีความเป็นมืออาชีพ โดยการให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำ และกิจกรรมที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาเด็กในช่วงแรกเกิดถึง 3 ปี กิจการก่อตั้งโดย Tang Meihua ซึ่งมีประสบการณ์ทำงานด้านการสอนในโรงเรียนอนุบาลมากกว่า 20 ปี และมองเห็นว่าในประเทศจีน คนทั่วไปจะส่งเด็กเข้าโรงเรียนหรือศูนย์เลี้ยงเด็กก็ต่อเมื่อเด็กอายุสามขวบขึ้นไป ซึ่งช้าเกินไปสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาที่สำคัญต่างๆ ของเด็ก ซึ่งจะเกิดในช่วงแรกอายุ 1-3 ขวบ และจะมีผลต่อช่วงอายุที่เหลือ ดังนั้น ผู้ก่อตั้งศูนย์ฝึกอบรมนี้จึงมุ่งที่จะให้ความรู้ในการเลี้ยงดูเด็กที่ถูกต้องให้กับคนทั่วไปได้มีความรู้มากขึ้น

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีอุดมการณ์เพื่อสังคม แต่แน่นอนว่า ชุมชนส่วนใหญ่ไม่ได้มีรายได้ที่สูงนัก และไม่มีเวลาเต็มใจจ่ายเพื่อให้ได้รับการอบรมดังกล่าว ดังนั้น จึงต้องมีวิธีการที่จะดึงดูดให้คนจำนวนมากได้เข้าใจหลักการและความจำเป็นของการเลี้ยงดูเด็กในวัยแรกเกิดมากขึ้น ศูนย์ฯ จึงได้เปิดโอกาสให้เด็กๆ สามารถเข้ามาเล่นและร่วมกิจกรรมที่ศูนย์การเรียนรู้ที่ Sanlin Public Center ได้ทุกเช้า โดยไม่สนใจว่าครอบครัวนั้นจะได้จ่ายเงินหรือไม่ และเก็บเงินเพียงน้อยนิดจากหลักสูตรพิเศษเท่านั้น

ศูนย์ฯ ดังกล่าวยังช่วยส่งเสริมการจ้างงาน ด้วยการจ้างนักศึกษาจบใหม่ ซึ่งมักจะมีปัญหาในการหางาน โดยผู้ร่วมงานกับองค์กรจะได้รับการฝึกอบรม หลังจากนั้นจะทำงานเป็นครูผู้ฝึกต่อไป ปัจจุบัน องค์กรยังไม่เป็นที่รู้จักมากนัก ซึ่งในการทำหลักการนี้แพร่หลายโดยทั่วไป องค์กรยังมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บเงินน้อยกว่าที่จำเป็น ซึ่งปัจจุบันยังเป็นการใช้เงินทุนของเจ้าของในการดำรงอยู่ขององค์กร ความท้าทายสำคัญจึงเป็นการสร้างให้องค์กรสามารถเลี้ยงตัวเองได้ ทั้งจากการใช้เงินทุนสนับสนุนส่วนหนึ่งจากภาครัฐ การเข้ามามีส่วนร่วมของสังคม และการสร้างรายได้เอง

อุปสรรคที่ผู้ประกอบการเพื่อสังคมในจีนต้องเผชิญ

อุปสรรคสำคัญที่พบในกิจการเพื่อสังคมในประเทศจีน คือ การเกิดปัญหาสภาพคล่อง โดยเฉพาะเงินทุนก้อนแรกที่ใช้ในการก่อตั้งกิจการ เป็นการยากมากที่จะหาผู้ร่วมทุนหรือกู้ยืม หรือกระทั่งเงินช่วยเหลือจากองค์กรที่มีจะสนับสนุนการทำงานของ NGOs การขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญ การขาดแคลนความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการเชิงธุรกิจ การขาดแคลนนวัตกรรมที่จะเข้ามาแก้ปัญหาสังคม และสุดท้ายคือ การขาดแคลนการแข่งขันกับองค์กรเชิงพาณิชย์โดยทั่วไป ดังนั้น รัฐบาลจึงควรเข้ามาสร้างมาตรฐาน รวมถึงการสนับสนุนกิจการเพื่อสังคม เพื่อให้กิจการเพื่อสังคมสามารถเป็นกิจการเพื่อสังคมที่สมบูรณ์แบบได้ คือ สามารถเป็นกิจการที่



ทำกำไรได้ ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมได้ และมีจุดยืนที่เป็นเอกลักษณ์ซึ่งแตกต่างจากธุรกิจโดยทั่วไป และมีทรัพยากรทุนจากสังคม และสุดท้ายคือเกิดเครือข่ายการทำงาน

2. กรณีศึกษากิจการเพื่อสังคมในประเทศอังกฤษ³

อาจกล่าวได้ว่าประเทศอังกฤษ เป็นประเทศที่มีพัฒนาการและประสบความสำเร็จมากที่สุดในกิจการเพื่อสังคม เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศยุโรปทั้งหมด ในอังกฤษเรียกองค์กรที่เป็น Social Enterprise ว่าอยู่ในกลุ่ม Social Economy โดยคำว่ากิจการเพื่อสังคม เกิดขึ้นในปี 1978 โดย Freet Spreckley และในปี 1997 ก็เกิดองค์กรชื่อ Social Enterprise Partnership ขึ้น กิจการเพื่อสังคมที่สำคัญในอังกฤษคือ Social Enterprise London ที่ตั้งขึ้นในปี 1998 โดยความร่วมมือระหว่างธุรกิจของสหกรณ์ต่างๆ กับองค์กรพัฒนาสนับสนุนสหกรณ์และองค์กรสนับสนุนโครงสร้างของสหกรณ์ ปัจจุบัน อังกฤษมีกิจการเพื่อสังคมกว่า 60,000 องค์กร ซึ่งมาจากภาคธุรกิจที่หลากหลาย ก่อให้เกิดการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจของสหราชอาณาจักรทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 5 เกิดผลทางเศรษฐกิจได้กว่า 8,000 ล้านปอนด์ต่อปี คิดเป็น 1% ของจีดีพี โดยในช่วงเริ่มต้น กิจการก็ประสบกับปัญหาในเรื่องของเงินทุน แต่รัฐบาลอังกฤษได้สนับสนุนโดยใช้นโยบายเพื่อที่จะวางกลยุทธ์ให้กิจการเพื่อสังคมเกิดขึ้น เช่น พัฒนา Community Development Finance Institutions เพื่อให้การสนับสนุนกิจการเพื่อสังคม การให้การอบรมกับผู้ประกอบการ เป็นต้น บริบทของกิจการเพื่อสังคมในอังกฤษจะมีคุณลักษณะที่เหมือนกัน 3 ประการ ประการแรก เป็นธุรกิจที่มีการผลิตและให้บริการในรูปแบบต่างๆ ประการที่สอง เป็นธุรกิจที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสังคม เช่น การสร้างงาน การฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะอันจะส่งผลประโยชน์ต่อสังคม สิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจ และประการสุดท้ายคือ เป็นองค์กรที่สามารถพึ่งตนเองได้ และพร้อมด้วยหลักการบริหารจัดการที่ดี มีพื้นฐานอยู่บนการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยกำไรที่จะถูกจัดสรรหรือถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของชุมชน

³ รวบรวมจากงานวิจัยต่างๆ อาทิ

1. UK Social Enterprise Policy โดย Katharine Purser
2. Social enterprise policy of the United Kingdom, Spain and Hongkong โดย Simon LI and Thomas WONG
3. Social enterprise in Europe: Recent trend and development โดย Jacques DEFOURNY and Marthe NYSENS (eds.)
4. Technical Assistance Provision and Social Enterprise in B.C. Exploring some UK Research and its Possible Implications for Strengthening the Social Enterprise Support System in B.C. โดย Development Wheel Project เข้าถึงจาก http://cedworks.com/files/pdf/free/DW%20Project_TA%20Provision%20and%20Social%20Enterprise%20BC-UK.pdf



ตัวอย่างของกรณีศึกษากิจการเพื่อสังคมในภาษาอังกฤษ⁴ ได้แก่

Community RePaint เป็นธุรกิจที่รับบริจาคสีทาบ้านที่ใช้ไม่หมด นำมารวบรวม แบ่งหมวดหมู่ ชนิด และประเภทของสี และจำหน่ายให้กับผู้ต้องการใช้สี เพื่อลดจำนวนสีที่ต้องทิ้งไปเป็นขยะที่ทำลายสิ่งแวดล้อม เริ่มต้นธุรกิจการรวมตัวของชมรมรักษ์สิ่งแวดล้อมจาก 65 ท้องถิ่น และได้รับการสนับสนุนทางการเงินเพื่อจัดตั้งบริษัทจากบริษัทผลิตสียักษ์ใหญ่คือ ICI Dulux Community RePaint รวบรวมสีครึ่งกระป๋อง ค่อนกระป๋อง ที่จะต้องถูกทิ้งไปเหล่านี้ได้กว่า 450,000 ลิตร คิดเป็นมูลค่าถึง 1.75 ล้านปอนด์ (ประมาณ 87 ล้านบาท) บริหารงานโดยเจ้าหน้าที่ 6 คน และมีตำแหน่งงานอาสาสมัคร 45 ตำแหน่ง เปิดบริการอบรมให้ความรู้กับผู้สนใจ โดยมีหลักสูตรการอบรมกว่า 50 หลักสูตร

Six Marys Place Guest House เมือง Edinburgh ประเทศอังกฤษ จัดตั้งขึ้นเป็นธุรกิจเพื่อสังคมที่เน้นการดูแลสุขภาพสภาพแวดล้อม โดยการดำเนินการต่างๆ ด้วยความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อาทิ การใช้เฉพาะสารซักล้างและสารทำความสะอาดที่ไม่เป็นอันตรายต่อระบบนิเวศวิทยา ชีววัสดุและวัตถุดิบต่างๆ จากแหล่งผู้ผลิตที่เป็นชุมชน มีคุณภาพเชื่อถือได้ ด้วยราคายุติธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบคู่ค้า

Six Marys Place สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีจิตสำนึกในการลดขยะ ของเสีย เหลือทิ้งให้น้อยที่สุด การประหยัดพลังงาน และลงทุนในการใช้อุปกรณ์ต่างๆ ที่ช่วยประหยัดพลังงาน การประหยัดน้ำโดยระบบการนำน้ำทิ้งกลับมาใช้ต่อให้เป็นประโยชน์ ไม่ปล่อยทิ้งไปเฉยๆ รวมไปถึงการนำเสนอ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ จนได้รับรางวัล Green Tourism Silver Award ทั้งนี้ ยังไม่รวมถึงสถานที่ที่รื่นรมย์ไปด้วยต้นไม้และพรรณไม้ต่างๆ อย่างเป็นธรรมชาติ

Ealing Community Transport เป็นธุรกิจที่เริ่มจากสมาคมการกุศลของเมือง Ealing ในประเทศอังกฤษ ประกอบธุรกิจรับส่งผู้สูงอายุหรือผู้พิการที่ต้องการความช่วยเหลือโดยจะส่งรถออกไปรับลูกค้าจากที่บ้าน เพื่อนำไปส่งที่ป้ายรถประจำทาง หรือที่จอดรถสาธารณะต่างๆ ตามที่ลูกค้าประสงค์ ให้บริการในเขต Cheshire, Milton Keynes และ West London ต่อมาได้ขยายธุรกิจออกไป โดยให้บริการรถรับส่งขนาดใหญ่ขึ้นเพื่อรับส่งผู้โดยสารกลุ่มเพื่อการท่องเที่ยว การบริการเหมารถรับส่งเป็นรายวัน และการเปิดสอนขับรถยนต์ให้กับผู้สนใจ เป็นต้น

Greenworks ก็เป็นอีกตัวอย่างหนึ่งของธุรกิจเพื่อสังคมในอังกฤษ โดยมีโมเดลธุรกิจคือ การเสนอขายเฟอร์นิเจอร์สำนักงานมือสอง ราคาถูก โดยให้บริการรับขนย้ายเฟอร์นิเจอร์ไปแล้วที่มีผู้ต้องการขาย รวมถึงการไปรวบรวมเฟอร์นิเจอร์ที่มีสภาพดีแต่ถูกนำไปทิ้งยังกองขยะ (Landfill) ของชุมชน นำมาดัดแปลงตกแต่งให้ดูดีขึ้น มีสภาพพร้อมใช้งาน และนำเสนอขายต่อให้กับบริษัท หรือธุรกิจที่เพิ่งเริ่มตั้งกิจการ หน่วยงานองค์กร การกุศล หรือโรงเรียนที่ต้องการเฟอร์นิเจอร์ในราคาถูกเหล่านี้ ให้บริการทั้งในรูปแบบของการซื้อขาย หรือการให้เช่าใช้ในระยะเวลาที่ตกลงกัน Greenworks ยังรวบรวมชิ้นส่วน เฟอร์นิเจอร์ ตู้ ชั้นวางหนังสือ โต๊ะ เก้าอี้ ฯลฯ

⁴ ค้นข้อมูลจาก <http://socialenterprise.in.th/> และ <http://csri.or.th>



หากมีผู้ต้องการอะไหล่เพื่อซ่อมแซมของเก่าที่เสียให้ยังคงใช้งานต่อไป Greenworks แจ้งในเว็บไซต์ของตนเองว่า มีความสามารถที่เปลี่ยนเฟอร์นิเจอร์ที่ถูกทิ้งเหล่านี้ ให้นำกลับมาใช้ได้ใหม่ถึง 98% (www.green-works.co.uk) (1)

อุปสรรคที่เกิดจากการพัฒนากิจการเพื่อสังคมในอังกฤษ⁵

- (1) **การขาดความเข้าใจต่อกิจการเพื่อสังคม** อุปสรรคที่สำคัญคือความไม่เข้าใจของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เช่น เจ้าหนี้จะให้เงินกู้แก่กิจการเพื่อสังคม ก็ไม่เข้าใจว่ากิจการเพื่อสังคมมีความเสี่ยงแค่ไหน ประเมินความเสี่ยงไม่ถูก ให้อำนาจเงินกู้ไม่ถูก คู่ค้ามองว่ากิจการเพื่อสังคมไม่สามารถจะเป็นคู่ค้าในเชิงธุรกิจได้ ผู้คนทั่วไปไม่ได้มองกิจการเพื่อสังคมว่าสามารถสร้างอาชีพได้ แต่อยากมีส่วนร่วมกับธุรกิจโดยทั่วไป นอกจากนี้ การที่ต้นทุนทางสังคมและผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ยาก ซึ่งทำให้รัฐเองก็วางแผนในการให้การสนับสนุนยาก และในฐานะผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ แล้ว การประเมินมูลค่าของกิจการเพื่อสังคม หรือผลประโยชน์ที่จะได้จากการเข้ามามีส่วนร่วมแล้วก็เป็นปัญหาที่ทำให้ยังมีความเข้าใจต่อกิจการเพื่อสังคมน้อยลง
- (2) **ปัญหาการเงินทุน** ปัญหานี้ก็เกี่ยวข้องกับการทำความเข้าใจในกิจการเพื่อสังคม ประกอบกับความสามารถในการบริหารจัดการเงินทุน ซึ่งผู้ประกอบการเพื่อสังคมควรจะต้องพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการทางการเงินและการวางแผนทางธุรกิจด้วย
- (3) **ปัญหาการขาดกฎระเบียบที่ชัดเจน** ไม่มีกฎหมายเฉพาะ ทำให้ไม่เข้าใจว่ากิจการประเภทนี้ควรจะใช้กับกฎเกณฑ์ใด ซึ่งแม้จะมีเป้าหมายทางสังคมจริง แต่การประกอบธุรกิจก็มีกิจกรรมด้านการค้าและบริการแบบปกติ ซึ่งมักจะใช้กฎหมายด้านการค้าและบริการกับกิจการเพื่อสังคม อย่างไรก็ตาม กิจการเพื่อสังคมก็มีความแตกต่างอยู่ไม่น้อย เช่น ไม่มีความชัดเจนเรื่องการใช้สินทรัพย์ของบริษัทเพื่อประโยชน์ทางสังคมเท่านั้นแทนที่จะใช้เพื่อให้ผลตอบแทนทางการเงินส่วนบุคคล เป็นต้น
- (4) **ขาดการสนับสนุนในการดำเนินงานในเชิงธุรกิจ** ในปี 2000 ได้มีการจัดตั้งศูนย์บริการธุรกิจขนาดเล็ก เพื่อให้การช่วยเหลือกิจการ SMEs ในการพัฒนาธุรกิจ ซึ่งยังไม่มากพอที่จะสนับสนุนให้เกิดกิจการเพื่อสังคม รัฐบาลจึงเห็นว่าควรมีการจัดอบรมโดยเฉพาะให้กับกลุ่มเป้าหมายที่อาจจะยังไม่มีประสบการณ์ในการก่อตั้งธุรกิจ ซึ่งศูนย์ให้คำปรึกษานี้ควรจะช่วยให้กิจการเพื่อสังคมมีการเติบโตอย่างยั่งยืน คือ สนองต่อเป้าหมายทางสังคม และในขณะเดียวกันก็มีกำไรจากการดำเนินธุรกิจด้วย

⁵ รวบรวมจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ Social enterprise policy of the United Kingdom, Spain and Hongkong โดย Simon LI and Thomas WONG



นโยบายหลักของการพัฒนากิจการเพื่อสังคมของอังกฤษแบ่งเป็น 4 ด้านใหญ่ๆ⁶ คือ

- (1) **การสร้างวัฒนธรรมด้านกิจการเพื่อสังคมผ่านการสื่อสารและเรียนรู้ในสังคม** เช่น การเผยแพร่แนวคิด หลักการ และตัวอย่างของกิจการเพื่อสังคมไปในวงกว้าง ทั้งในหมู่ภาคประชาชนกับภาคธุรกิจ และภาคธุรกิจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือกับกิจการเพื่อสังคมในนวัตกรรมที่สำคัญที่นำมาพัฒนากิจการเพื่อสังคม การทำตราสินค้าของกิจการเพื่อสังคม เพื่อให้ผู้บริโภคหรือผู้ซื้อสินค้าและบริการสามารถแยกแยะได้ว่าสินค้าและบริการใดเกิดจากกิจการเพื่อสังคม
- (2) **การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพของกิจการเพื่อสังคม** เช่น การสนับสนุนให้เกิดองค์กรกลางหลายองค์กรที่จะสามารถช่วยเสริมการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมในการพัฒนาศักยภาพแต่ละด้าน เช่น การวางแผนธุรกิจ การจัดการธุรกิจ การจัดการทางการเงิน ภาษี การจัดการด้านกฎหมาย การพัฒนาการตลาด ฯลฯ และมีการร่วมมือกับหน่วยงานที่หลากหลายในการจัดการฝึกอบรม
- (3) **การพัฒนาช่องทางการเข้าถึงเงินทุน** เช่น การพัฒนากองทุนสนับสนุนกิจการเพื่อสังคมทั้งขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ โดยมีมักจะสนับสนุนผ่านองค์กรกลาง ทั้งในลักษณะให้เงินสนับสนุน สินเชื่อ และเงินลงทุนในหุ้น ไปพร้อมๆ กับการพัฒนาศักยภาพของกิจการเพื่อสังคม ในปัจจุบันการพัฒนาการเข้าถึงเงินทุนกำลังพัฒนาไปอีกขั้น คือมีการสร้างกลไกการเงินในลักษณะที่เรียกว่า Wholesale Bank โดยมีลักษณะคล้ายกองทุนขนาดใหญ่ที่สามารถปล่อยต่อให้สถาบันการเงินด้านสังคมสามารถนำไปลงทุนในรายย่อยต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีต้นทุนต่ำ
- (4) **การส่งเสริมเปิดโอกาสให้ทำงานกับองค์กรของรัฐ** เช่น การให้ข้อมูลความรู้กับภาครัฐในส่วนต่างๆ เพื่อให้เห็นประโยชน์ของกิจการเพื่อสังคมต่องานของตน โดยมีตัวอย่างที่สำเร็จคือ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเห็นว่ากิจการเพื่อสังคมสามารถช่วยเสริมระบบบริการสุขภาพ และกลไกการสร้างเสริมสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และสามารถลดการลงทุนของรัฐในประเด็นดังกล่าวได้ในระยะยาว อีกทั้งยังส่งเสริมการกระจายอำนาจและการจัดการตัวเองใน
- (5) **ระดับชุมชน** จึงเกิดการพัฒนากองทุนเพื่อกิจการเพื่อสังคมในประเด็นสุขภาพขึ้น โดยมีขนาดราว 100 ล้านปอนด์ มีกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้ลงทุนหลัก

⁶ 1. จากบทความเรื่อง อังกฤษและกิจการเพื่อสังคม; บทเรียนสำหรับการเมืองไทย เข้าถึงจาก <http://dreaminfection.com/2010/03/englishlesson1/>



กระบวนการที่น่าสนใจในการสร้างความสนใจในภาครัฐด้วยตัวเองเพื่อมาสนับสนุนกิจการเพื่อสังคม นั่นคือ การตั้งงบประมาณการทำวิจัยถึงปฏิบัติการที่หน่วยงานของรัฐต่างๆ สามารถเขียนโครงการวิจัยมาเสนอขอได้ เพื่อใช้ในการศึกษาว่ากิจการเพื่อสังคมจะเกี่ยวกับการะงานของตนได้อย่างไร เมื่อได้ผลวิจัยแล้วค่อยๆ ขยายผลไปในแต่ละกระทรวง/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากประเด็นการสร้างความสนใจของหน่วยงานของรัฐแล้ว ยังมีการปรับปรุงและทำคู่มือกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อเปิดโอกาสให้กิจการเพื่อสังคมเข้ามาร่วมแข่งขันเสนอราคาในงานต่างๆ ของรัฐได้อย่างยุติธรรมและโปร่งใสด้วย

3. กรณีศึกษากิจการเพื่อสังคมในประเทศสหรัฐอเมริกา⁷

กิจการเพื่อสังคมในสหรัฐฯ เริ่มต้นในช่วงปี 1970 โดยองค์กรไม่แสวงหากำไรที่เริ่มดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างการจ้างงานสำหรับกลุ่มคนไร้บ้าน คนจรจัด โดยการดำเนินธุรกิจเพื่อเป้าหมายดังกล่าว ทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อสังคม

ตัวอย่างกรณีศึกษาของกิจการเพื่อสังคมในประเทศสหรัฐฯ⁸

Better World Books ทั่วโลกมีผู้ใหญ่ที่ไม่รู้หนังสือกว่า 780 ล้านคน ในจำนวนนี้กว่าร้อยละ 73 อยู่ในทวีปเอเชีย เอ็นจีโอด้านการศึกษามีจำนวนมากยังต้องการความช่วยเหลือทั้งด้านเงินทุนและหนังสือในการแก้ปัญหา วิธีแก้ปัญหาของกิจการ บริษัทรวบรวมหนังสือมือสองจากการจัดกิจกรรมรับบริจาคตามมหาวิทยาลัยและห้องสมุดที่ไม่มีที่เก็บหนังสือเก่า นำหนังสือเหล่านั้นมาขายออนไลน์ รายได้และหนังสือส่วนหนึ่งนำไปมอบให้กับเอ็นจีโอด้านการศึกษาชั้นนำและมหาวิทยาลัยที่ขาดแคลนตารางเรียน องค์กรมีสำนักงานในสหรัฐอเมริกา ขายหนังสือผ่านเว็บ กระจายหนังสือไปยังผู้ไม่รู้หนังสือผ่านเอ็นจีโอการศึกษาที่เป็นพันธมิตรของบริษัท ระดมทุนกว่า 8 ล้านดอลลาร์ ให้กับโครงการส่งเสริมการรู้หนังสือและห้องสมุด บริจาคหนังสือกว่า 2.8 ล้านเล่มให้กับเอ็นจีโอการศึกษาชั้นนำ อาทิ Books for Africa, Room to Read และ Feed the Children เก็บรวบรวมหนังสือมือสองไปแล้ว 35 ล้านเล่ม ผ่านการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยกว่า 1,800 แห่ง และห้องสมุดกว่า 2,000 แห่งทั่วทั้งสหรัฐอเมริกา

Institute of One World Health จากปัญหาคนจนทั่วโลกหลายร้อยล้านคน ป่วยและเสี่ยงที่จะเสียชีวิตจากโรครุนแรงที่รักษาไม่ลงและไม่สนใจที่จะพัฒนายาเพราะเห็นว่าไม่คุ้มที่จะผลิต Dr. Victoria Hale ซึ่งต้องการให้ประชาชนในประเทศกำลังพัฒนาที่ประสบเคราะห์กรรมจากโรคเขตร้อนต่างๆ ได้มีโอกาสซื้อยารักษาโรคในราคาถูกและปลอดภัย ดร.เฮล จึงได้ตั้งองค์กรชื่อ วัน เวิลด์ เฮลธ์ (One World Health) เป็นบริษัทผลิตเวชภัณฑ์ที่ไม่หวังผลกำไรแห่งแรกของโลกที่พัฒนายารักษาโรคต่างๆ มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจ

⁷ งานวิจัยเรื่อง Social Enterprise in the United States: Alternate Identities and Forms โดย Dennis R. Young

⁸ เอกสารเรื่อง กิจการเพื่อสังคม -Social Enterprise เปิดโมเดลต้นแบบ SE โลก SE ไทย โดย อ. สฤณี อาชวานันทกุล



ที่มีเอกลักษณ์ ก่อตั้งบริษัทที่สามารถผลิตยาตามความต้องการของตลาดแทนที่จะมุ่งเน้นเรื่องผลกำไรเพียงอย่างเดียวขึ้นมาได้ ผลก็คือได้มีการพัฒนารักษาโรคตัวใหม่ๆ สำหรับประเทศเขตร้อน อย่างเช่น โรคมาลาเรีย ท้องร่วง และโรคพยาธิใบไม้ในกระแสเลือด

พัฒนารักษาโรครุนแรงที่ได้ผลและคนจนซื้อได้ ลดต้นทุนด้วยการนำ “สูตรยากำพร้า” (Orphan Drugs) ที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสิทธิมาพัฒนาต่อ และร่วมมือกับองค์การอนามัยโลก บริษัทยา มหาวิทยาลัย เอ็นจีโอ และบริษัทผู้ผลิตยาเลียนแบบในประเทศกำลังพัฒนา One World Health เป็นบริษัทไม่แสวงกำไรแห่งแรกในสหรัฐอเมริกา มีสาขาปฏิบัติการในอินเดีย ปัจจุบันได้พัฒนารักษาโรคลิชมาเนียได้สำเร็จเป็นครั้งแรกของโลก ต่อมาผลิต Semisynthetic Artemisinin ส่วนประกอบสำคัญในชุดรักษาโรคมาเลเรีย Artemisinin-based Combination Therapies (ACTs) ปัจจุบันกำลังพัฒนาขั้นตอนการผลิตร่วมกับบริษัทยา Sanofi-Aventis เพื่อวางจำหน่ายในปี ค.ศ. 2012

IDE จากปัญหาที่ทั่วโลกมีเกษตรกรยากไร้กว่า 800 ล้านคน ที่ทำการเกษตรแบบพอกินพออยู่ มีศักยภาพต่ำมากในการเพิ่มรายได้ การช่วยเหลือจากองค์กรต่างๆ ก็ไม่สามารถทำให้เกษตรกรสามารถอยู่ด้วยตนเองได้ บริษัทนี้จึงตั้งขึ้นมาเพื่อหวังช่วยเหลือเกษตรกร โดยการพัฒนาและขายอุปกรณ์การเกษตรและปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่มีราคาถูกลง โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น ระบบชลประทานน้ำหยด เครื่องสูบน้ำพลังมือ ระบบจ่ายน้ำดื่มและชลประทานแบบผสม

ประโยชน์ที่สังคมได้รับจาก IDE คือ ช่วยสร้างรายได้กว่า 1 พันล้านเหรียญ ให้ลูกค้าคนจนกว่า 19 ล้านคนทั่วโลก ได้หลุดพ้นจากความยากจนแบบยั่งยืน โดยมีอัตราการคืนทุนที่สูงมาก อัตราส่วนรายได้เพิ่มของลูกค้าต่อเงินลงทุนของ IDE = 10 ต่อ 1 ปัจจุบัน IDE มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในสหรัฐอเมริกา มีสาขาใน แคนาดา อังกฤษ กานา กัมพูชา บังกลาเทศ โมซัมบิก เนปาล เอธิโอเปีย นิการากัว เวียดนาม แซมเบีย ซิมบับเว และฮอนดูรัส



อุปสรรคที่ผู้ประกอบการเพื่อสังคมในสหรัฐฯ ต้องเผชิญ

การก่อตั้งกิจการเพื่อสังคมในยุคเริ่มแรกของสหรัฐฯ ก็ประสบปัญหาไม่แตกต่างจากการก่อตั้งกิจการเพื่อสังคมในเบลเยียมและสหรัฐฯ ซึ่งจะเห็นในขณะนี้แม้ประเทศเบลเยียมเอง แม้จะเริ่มต้นมาก่อนแต่ก็ยังต้องมีการปรับตัวและพัฒนากิจการเพื่อสังคมต่อไป ปัญหาที่เกิดขึ้นสำหรับประเทศสหรัฐฯ คือ การเพิ่มทุนและการขาดกฎหมายที่เอื้อ

จากตัวอย่างของประเทศจีน อังกฤษ และสหรัฐฯ พบว่าทุกประเทศในช่วงเริ่มต้นของการก่อตั้งกิจการเพื่อสังคม ก็ล้วนผ่านการเรียนรู้ พบอุปสรรคและแก้ปัญหามาก่อนทั้งสิ้น อย่างไรก็ตาม ประเทศที่สามารถพัฒนากิจการเพื่อสังคมได้ ต่างได้รับการสนับสนุนจากรัฐ ซึ่งไม่ได้หมายถึงการให้เงินเพื่อให้กิจการอยู่ได้เพียงอย่างเดียว แต่มีเครื่องมืออื่นๆ เข้ามาช่วยเหลือด้วย เช่น การจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือธุรกิจในด้านต่างๆ ซึ่งทำให้ผู้ที่มีจิตอาสาและต้องการทำกิจการเพื่อสังคม แต่อาจไม่มีความสามารถในการบริหารจัดการธุรกิจสามารถที่จะเข้าใจมุมมองในเชิงธุรกิจได้ปรึกษา การจัดตั้งกองทุนต่างๆ การให้คำปรึกษาฟรี ตลอดจนการแก้ไขกฎระเบียบที่เอื้อและเป็นแรงจูงใจให้เกิดการจัดตั้งกิจการเพื่อสังคม ดังตารางที่ 1 ได้แสดงเครื่องมือที่รัฐบาลในประเทศใช้สนับสนุนการพัฒนากิจการเพื่อสังคม



ตารางที่ 1 แสดงเครื่องมือที่รัฐบาลในประเทศใช้สนับสนุนการพัฒนากิจการเพื่อสังคม

ประเทศ	วิธีการสนับสนุน
เบลเยียม	ให้คำแนะนำ ให้เงินช่วยเหลือเป็นโครงการ จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือธุรกิจใหม่ จัดตั้งกองทุน
ฟินแลนด์	มีกฎ ที่เอื้อ ที่สนับสนุน ที่เกี่ยวข้องกับกิจการเพื่อสังคม ให้การช่วยเหลือการดำเนินธุรกิจ - National Support Structure for Social Enterprises ให้การช่วยเหลือทางการเงิน - Labor Political Project Support
นอร์เวย์	ได้รับการยกเว้นภาษี ตั้ง The National Federation for Companies Providing Permanent-Jobs adapted the Individual
เยอรมนี	สนับสนุนการดำเนินธุรกิจ โดยจัดตั้งศูนย์ Berlin Development Agency for Social Enterprise and Neighborhood Economy สนับสนุนการศึกษา/หลักสูตร การบริหารกิจการเพื่อสังคม มีกฎ ที่เอื้อ ที่สนับสนุน ที่เกี่ยวข้องกับกิจการเพื่อสังคม
เอสโตเนีย	พัฒนา/อบรมผู้ประกอบการเพื่อสังคม สร้างสภาพแวดล้อมในเขตหมู่บ้านหรือเทศบาลให้เอื้อต่อการเพิ่มศักยภาพของกิจการเพื่อสังคม
เดนมาร์ก	สร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรเพื่อให้เอื้อต่อการเพิ่มศักยภาพของกิจการเพื่อสังคม ให้การสนับสนุนทางการเงิน
ลักเซมเบิร์ก	สนับสนุนการดำเนินธุรกิจ จัดตั้ง National Service of Social Action (SNAS)

ที่มา : จากการรวบรวม⁹

⁹ อาทิ

1. Social Enterprise in Europe: Recent trend and developments โดย Jacques DEFOURNY and Marthe NYSSSENS (eds.)
2. An Exploration of Social Entrepreneurship in the Entrepreneurship โดย Jonathan H. Westover and team
3. Fostering Social Enterprise: A historical and international analysis โดย Mathew F. Doeringer



4. กรณีศึกษาของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย¹⁰

บริษัท ชูพรีม รีนิวเอเบิล เอ็นเนอร์ยี จำกัด บริษัทเริ่มก่อตั้งโดย ยุทธนา ไสยไทย ที่เล็งเห็นปัญหาความต้องการพลังงานเชื้อเพลิงภายในประเทศที่มีความต้องการมากกว่าศักยภาพในการผลิต ทำให้ต้องพึ่งการนำเข้าพลังงานเป็นจำนวนมาก จึงค้นหาหนทางที่สามารถบรรเทาความเสี่ยงด้านเชื้อเพลิง ด้วยการเริ่มศึกษาพลังงานทางเลือกจากเชื้อเพลิงชีวมวล เนื่องจากเป็นเชื้อเพลิงที่สามารถหาวัตถุดิบได้ง่ายภายในประเทศ ราคาไม่แพง และยังช่วยจัดการของเหลือใช้ทางการเกษตรได้อย่างคุ้มค่า ปัจจุบัน ประเทศไทยมีวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรหรือเชื้อเพลิงชีวมวลอย่างต่ำปีละประมาณ 31.32 ล้านตัน ซึ่งสามารถนำมาผลิตเป็นพลังงานได้เท่ากับน้ำมันดิบจำนวน 8.49 ล้านตัน

กิจการเพื่อสังคมที่ยุทธนาก่อตั้งขึ้นชื่อ บริษัท ชูพรีม รีนิวเอเบิล เอ็นเนอร์ยี จำกัด ในปี 2550 เพื่อดำเนินธุรกิจโรงไฟฟ้าขนาดเล็กที่ใช้พลังงานชีวมวล หรือโรงไฟฟ้าชุมชน โดยก่อสร้างโรงไฟฟ้าชุมชนขนาดเล็กที่ตำบลหล่ายงาว อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย รับซื้อวัสดุเหลือใช้จากการเกษตรของชาวบ้านในพื้นที่มาผลิตเป็นไฟฟ้า และนำเทคโนโลยีก๊าซซิฟิเคชัน (Gasification) มาใช้ในกระบวนการผลิตซึ่งจะได้ก๊าซเชื้อเพลิงที่สะอาดและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม นับเป็นโรงไฟฟ้าชุมชนแห่งแรกของประเทศไทยที่มีการบริหารงานอย่างครบวงจร กล่าวคือ รับซื้อวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรจากเกษตรกรมาเป็นวัตถุดิบในการผลิตกระแสไฟฟ้า เกิดการจ้างงานในชุมชน การร่วมมือกันระหว่างชุมชน องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และโรงไฟฟ้าในด้านการทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ

ในปี พ.ศ. 2551 ได้เริ่มทำสัญญาจำหน่ายกระแสไฟฟ้าที่ผลิตจากโรงไฟฟ้าชุมชนเข้าสู่สายส่งของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นผู้ให้บริการดำเนินโครงการโรงไฟฟ้าเชื้อเพลิงชีวมวลแบบครบวงจรที่มีมาตรฐานและได้รับมาตรฐานการรับรองจากกระทรวงพลังงาน รวมทั้งให้คำปรึกษาด้านพลังงานหมุนเวียนประเภทอื่นๆ บริษัท ชูพรีมฯ ได้รับรางวัล Thailand Energy Award 2010 รางวัลดีเด่นด้านพลังงานทดแทน ประเภทโครงการพลังงานหมุนเวียนที่เชื่อมโยงกับระบบสายส่งไฟฟ้า (On-Grid) ประจำปี 2553 และ ASEAN Energy Award 2010: Community Based Biomass Power Plant in Thailand, 2nd Runner-up: Renewable Energy Project (On-Grid Category)

กิจการของบริษัทได้เกิดประโยชน์กับสังคมมากมาย ทั้งในด้านการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานสะอาดและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ช่วยลดปัญหามลพิษการเผาของเหลือใช้จากการทำการเกษตร ทำให้เกษตรกรในชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการนำเศษวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรมาขายบริษัท โดยโรงไฟฟ้าชุมชนขนาด 850 กิโลวัตต์ 1 โรง สามารถสร้างรายได้ให้แก่เกษตรกรจำนวน 4 ล้านบาทต่อปี กิจการทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถพึ่งพาตนเองได้ นอกจากนี้ยังกระตุ้นการเรียนรู้และปลูกฝังจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์พลังงานให้กับท้องถิ่น โดยการจัดให้โรงไฟฟ้าชุมชนเป็นสถานที่เรียนรู้ฝึกรอบรม และเป็นต้นแบบด้านการใช้พลังงานทดแทน นอกจากนี้ บริษัทยังแจกจ่ายถ่านอัดแท่งจากโรงไฟฟ้าให้ชาวบ้านจำนวน 324,000 กิโลกรัมต่อปี

¹⁰เอกสารโครงการ SE 50 : กิจการเพื่อสังคมน้ำดี 50 องค์กร ผู้เขียนคือ คณะวิจัยโครงการกิจการเพื่อสังคมน้ำดี 50 องค์กร



กิจการโรงไฟฟ้าชุมชนยังดำเนินธุรกิจด้วยการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม โดยการสร้างระบบเก็บเสียง เครื่องจักรภายในห้องปฏิบัติให้มีระดับเสียงต่ำกว่า 80 เดซิเบล ซึ่งทำให้ไม่เกิดมลพิษทางเสียงให้กับชุมชน และ ยังไม่มีการปล่อยน้ำเสีย แต่กับนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ ส่วนของเสียอื่นๆ ล้วนเป็นของเสียชีวภาพที่สามารถย่อยสลายได้โดยธรรมชาติ

บริษัท โอเพนดรีม จำกัด ผู้ก่อตั้งคือ ปฏิพัทธ์ สุสำเภา และ พัทธราภรณ์ ปันสุวรรณ จบการศึกษาและมีประสบการณ์ทำงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ร่วมก่อตั้งบริษัท โอเพนดรีม จำกัด ขึ้นในปี 2551 โดยตั้งใจจะเป็นบริษัทรับออกแบบและสร้างเว็บไซต์เชิงพาณิชย์ที่ทำงานเพื่อสังคม ทั้งนี้ เห็นว่าธุรกิจเพื่อสังคมและองค์กรพัฒนาเอกชนที่สร้างผลตอบแทนทางสังคมสูง อาจไม่เป็นที่รู้จักหรือไม่สามารถเผยแพร่สิ่งที่ทำได้มากนัก ถ้าหากขาดการประชาสัมพันธ์และจัดการความรู้บนอินเทอร์เน็ต ซึ่งปัจจุบันกลายเป็นช่องทางที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย และมีต้นทุนถูกกว่าช่องทางอื่นมาก นอกจากนี้ อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีด้านไอทีอื่นๆ ยังสามารถขยายผลและต่อยอดผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรในภาคสังคมได้อย่างทรงพลัง ถ้ามีการออกแบบและบริหารจัดการด้านไอทีที่เหมาะสม

โดยการแนะนำของสถาบันเซ็นส์ฟิวชัน ภายใต้มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยฯ จึงเปลี่ยนโมเดลธุรกิจเป็นกิจการเพื่อสังคม รับทำงานด้านไอทีให้กับองค์กรเพื่อสังคมต่างๆ เป็นหลัก คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 80-90 ของงานทั้งหมด โดยมีรายได้จากการดำเนินธุรกิจหลักคือ การออกแบบและพัฒนาเว็บไซต์ที่มีค่าใช้จ่ายต่ำ สร้างเครือข่ายชุมชนออนไลน์ ให้ความรู้และสนับสนุนซอฟต์แวร์โอเพ่นซอร์ส จัดกิจกรรมบาร์แคมป์ในรูปแบบการจัดสัมมนาให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่ได้รับการโหวตจากสมาชิก โดยในช่วงเริ่มต้นบริษัทได้รับเงินให้เปล่าในการเริ่มกิจการจำนวน 350,000 บาท จากโครงการ Youth Social Enterprise Initiative (YSEI) แต่หลังจากดำเนินงานมา 1 ปี บริษัทมีรายได้ 222,681 บาท ต่อมาในปี 2552 บริษัทมีรายได้เป็น 3 เท่าของปี 2551 และคาดการณ์ว่าจะมีรายได้เพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าตัว ณ สิ้นปี 2553 ปัจจุบันมีแผนที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์เป็นของตัวเอง เช่น แอปพลิเคชันต่างๆ เพื่อดูแลบริษัทและทีมให้เข้มแข็งยั่งยืนยิ่งขึ้นในอนาคต

บริษัทได้ทำงานให้องค์กรภาคสังคมและหน่วยงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ของบริษัทต่างๆ มากกว่า 90 โครงการ และทำเว็บไซต์มากกว่า 50 เว็บไซต์ ส่งเสริมและช่วยเหลือองค์กรต่างๆ ที่ทำประโยชน์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ทำให้องค์กรเหล่านั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ยกตัวอย่างเช่น การทำเว็บไซต์หมอชาวบ้าน ซึ่งเป็นเว็บไซต์ที่รวบรวมข้อมูลความรู้เกี่ยวกับสุขภาพจากนิยายสารหมอชาวบ้านตลอด 30 ปี มาแปลงเป็นเนื้อหาดิจิทัล โดยบริษัทได้เข้าไปช่วยพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นในรูปแบบดิจิทัลและซอฟต์แวร์ที่ดาวน์โหลดง่าย ปรากฏว่าจำนวนผู้เข้าเว็บสูงขึ้นมาก และเข้าผ่านช่องทางเสิร์ชเอนจิน (Search Engine) มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการปรับปรุงเว็บไซต์ใหม่ทำให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและสะดวกรวดเร็วขึ้น จนมีผู้เข้าไปใช้บริการเพิ่มขึ้นจาก 1,000 คนต่อเดือน เป็น 1,000,000 คนต่อเดือน เท่ากับช่วยปรับปรุงการกระจายความรู้ด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม นอกจากนี้ยังประสบความสำเร็จในการพัฒนาระบบการส่งข้อความ (SMS) รายงานโรคระบาดให้เหมาะสมกับคนไทยและลาว ร่วมกับ InSTEDD (Innovative



Support to Emergencies, Diseases and Disasters) และองค์การภาคีอื่นๆ ระบบนี้ช่วยลดความล่าช้าในการรายงานโรคระบาดได้ถึง 1 ใน 3

บ้านทองทรายรีสอร์ท ผู้ก่อตั้งคือ อากร ฮุนตระกูล โดยได้ก่อสร้างโรงแรมขึ้นบนอ่าวทองทราย เกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นรีสอร์ทระดับ 5 ดาว ที่ใส่ใจสภาพแวดล้อม โรงแรมบ้านทองทรายเริ่มเปิดให้บริการมาตั้งแต่ปี 2532 มีจำนวนห้องพัก 83 ห้อง บนเนื้อที่ 72 ไร่ โรงแรมได้ดูแลธรรมชาติและให้ความใส่ใจด้านบริการที่เป็นเลิศ ทายาทผู้บริหารรุ่นต่อมาคือ ธนกรและสายศิริ ฮุนตระกูล มีเป้าหมายว่าจะไม่ขยายกิจการหรือเพิ่มจำนวนห้องพักอีก แต่จะพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ทั้งในด้านบริการและแนวทางการอนุรักษ์ธรรมชาติที่เข้มข้นกว่าเดิม ภายในบริเวณโรงแรมได้มีการรักษาป่าไม้ที่เป็นของเดิมเอาไว้และปลูกเพิ่มอีก ทำให้มีสัตว์นานาชนิดอาศัยอยู่บริเวณพื้นที่สีเขียวกว่า 10 ไร่ของโรงแรม เป็นเสน่ห์ดึงดูดนักท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี

นอกจากให้บริการที่พัก 83 ห้อง ในพื้นที่เกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานีแล้ว ยังจำหน่ายของที่ระลึกที่ทำจากธรรมชาติและวัตถุดิบในท้องถิ่น และยังให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ธรรมชาติกับแขกที่เข้าพัก ประโยชน์ที่สังคมได้จากการก่อตั้งกิจการคือ การประกอบธุรกิจโดยรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น มีกฎหมายห้ามฆ่าสัตว์และตัดต้นไม้ในพื้นที่ของโรงแรม ทำให้ระบบนิเวศดั้งเดิมยังคงดำเนินไปตามธรรมชาติ และยังลดผลกระทบของโรงแรมต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง อาทิ ลดการใช้พลาสติก หันมาเลือกวัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากกว่า เช่น ผ้า ขวดแก้ว เซรามิก และกระดาษ เลือกใช้เฟอร์นิเจอร์ที่ทำจากไม้เศรษฐกิจที่มีการปลูกทดแทน ไม่ใช่ไม้ที่ตัดมาจากป่า เป็นต้น ผนวกการคัดแยกขยะอย่างจริงจังในทุกระดับในโรงแรม โดยนำขยะมารีไซเคิลผ่านการคัดแยกและนำไปใช้ประโยชน์ต่อ เช่น นำเศษอาหารและใบไม้มาทำน้ำหมักชีวภาพสำหรับขุดล้างพื้นและสุขภัณฑ์ นอกจากนี้ ยังมีการปลูกผักปลอดสารพิษภายในโรงแรม ล้วนเป็นการลดต้นทุนของโรงแรมและเป็นผลดีต่อสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้น การปลูกฝังเรื่องการอนุรักษ์ธรรมชาติอย่างยั่งยืนผ่านนโยบายผู้บริหารสู่พนักงานจากพนักงานสู่แขกที่มาพัก ทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีความรักและผูกพันกับท้องถิ่น ใส่ใจที่จะอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นให้ดำรงอยู่

5. แนวคิดและหลักการด้านกิจการเพื่อสังคม จากการศึกษากิจการตัวอย่าง

หากยึดตามแนวคิดกว้างๆ¹¹ ที่ประเทศอังกฤษใช้เป็นหลักการในการแบ่งกิจการเพื่อสังคมออกจากกิจการโดยทั่วไป จะพบว่ากิจการในไทยจะขาดในหลักการสำคัญเรื่องกำไรที่จะถูกนำไปจัดสรรหรือถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของชุมชน เนื่องจากกิจกรรมโดยทั่วไป ผลประโยชน์หรือกำไรจากการดำเนินงานยังคงเป็นความมั่งคั่งส่วนบุคคล ทั้งนี้ หากนิยามว่ากำไรทั้งหมดต้องถูกจัดสรรหรือถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของชุมชน กิจการเพื่อสังคมของไทย ก็ยังไม่สามารถเป็นกิจการเพื่อสังคมที่สมบูรณ์แบบ โดยทั่วไปแล้วจะรับรู้การเป็นกิจการเพื่อสังคมในแนวคิดหลักกว้างๆ โดยทั่วไปและของประเทศไทย คือ

¹¹ รวบรวมจากงานวิจัยหลายฉบับ อาทิ

Cooperate Social Entrepreneurship โดย James Austin, Ezequiel Reficco



- (1) เป็นธุรกิจที่มีการผลิตและให้บริการในรูปแบบต่างๆ
- (2) เป็นธุรกิจที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสังคม เช่น การสร้างงาน การฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะอันจะส่งผลประโยชน์ต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ
- (3) เป็นองค์กรที่สามารถพึ่งตนเองได้ และพร้อมด้วยหลักการบริหารจัดการที่ดี
- (4) มีพื้นฐานอยู่บนการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยกำไรที่ได้จะถูกจัดสรรหรือถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของชุมชน

กิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย มีผู้ให้นิยามไว้ว่า (สฤณี อาชวานันทกุล, 2010)

- (1) กิจการเพื่อสังคมคือกิจการที่มีพันธกิจด้านสังคมหรือสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก และมีความยั่งยืนทางการเงิน
- (2) กิจการเพื่อสังคมพยายามสร้างผลตอบแทนด้านสังคมหรือสิ่งแวดล้อมสูงสุดไม่ใช่กำไรสูงสุด
- (3) กิจการเพื่อสังคมมีความหลากหลายแนวทาง รูปแบบ และวิธีการดำเนินการ ทำงานในพื้นที่ไรต์ตลาด จนถึงตลาดโตเร็ว
- (4) กิจการเพื่อสังคมที่สำเร็จระดับประเทศ ใช้กลไกตลาดนวัตกรรม และการประสานประโยชน์ของทุกฝ่ายเป็นคานงัด การสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก

อย่างไรก็ตาม จะเห็นว่าหลักการที่รับรู้กัน อาจจะเป็นหลักการที่กว้างเกินไปที่จะระบุได้ว่ากิจการแต่ละกิจการมีความเป็นกิจการเพื่อสังคมมากน้อยเพียงใด เพราะกิจการบางอย่างอาจเข้าข่ายในบางข้อและขาดในบางหลักการไป ดังนั้น เราจึงนำหลักการทั้งจากที่มีผู้นิยามไว้และจากลักษณะกิจการเพื่อสังคมที่เป็นกรณีตัวอย่าง มาขยายความให้มีความละเอียดมากขึ้น เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดว่ากิจการหนึ่งๆ จะมีความเป็นกิจการเพื่อสังคมหรือไม่ หรือมีความเป็นกิจการเพื่อสังคมมากน้อยแค่ไหน



ตารางที่ 2 ลักษณะของกิจการเพื่อสังคมจากกรณีศึกษาในประเทศไทย

หลักการ	ภัทรวดีเรียดอร์	สยามบ้านดิน	ซูพรีมรีนิวเอเบิล	โอเพ่นดรีม	ละครมะขามป้อม	บ้านพอเพียง
1. เป็นธุรกิจที่มีการผลิตและให้บริการ ซึ่งหมายถึงมีการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่สามารถสร้างรายได้ได้	×	×	×	×	×	×
2. เป็นธุรกิจที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสังคมหรือช่วยเหลือคนกลุ่มหนึ่งให้มีสภาพที่ดีขึ้น				×		
3. เป็นธุรกิจที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสิ่งแวดล้อม หรือมีแนวคิดในการก่อตั้งมาจากแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อม		×	×			×
4. เป็นธุรกิจที่มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองช่องว่างของตลาดที่เอกชนรายอื่นๆ ไม่สนใจทำ เนื่องจากไม่มีกำไรเป็นแรงจูงใจ	×	×	×	×	×	
5. เป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดการจ้างงานต่อผู้ไม่มีงานทำ หรือผู้พิการ						
6. การก่อตั้งกิจการก่อให้เกิดการจ้างงานในชุมชน		×	×			×
7. ในระยะยาวแล้วเป็นองค์กรที่สามารถพึ่งตนเองได้ แม้ไม่มีเงินช่วยเหลือจากองค์กรอื่นๆ	×	×	×	×		×
8. มีหลักการบริหารจัดการที่ดี	×	×	×	×	×	×
9. มีพื้นฐานอยู่บนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (การสานประโยชน์ของทุกฝ่าย)	×	×	×	×	×	×
10. กำไรที่ได้จะถูกจัดสรรหรือถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของชุมชน						
11. มีเครือข่าย	×	×	×	×	×	×
12. เป็นองค์กรที่ไม่ได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากรัฐหรือองค์กรอื่น	×	×	×	×	×	×
13. กิจการที่ทำให้เกิดการพัฒนาชุมชน/คนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น		×	×	×	×	×
14. กิจการทำให้สิ่งแวดล้อมดีขึ้น หรือไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม	×	×	×	×	×	×
15. มีนวัตกรรมหรือความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนธุรกิจ	×	×	×	×	×	×
16. สินค้าหรือบริการนั้น เป็น Fair Trade	×	×	×	×	×	×
17. มีความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า		×	×	×		×



ตารางที่ 3 ลักษณะของกิจการเพื่อสังคมจากกรณีศึกษาในต่างประเทศ

หลักการ	Xingeng	Hetong	Honging Nursery	Community Repaint	Ben&Jerry	Better World Book	One World Health
1. เป็นธุรกิจที่มีการผลิตและให้บริการ ซึ่งหมายถึงมีการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่สามารถสร้างรายได้ได้	×	×		×	×	×	×
2. เป็นธุรกิจที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสังคมหรือช่วยเหลือคนกลุ่มหนึ่งให้มีสถานภาพที่ดีขึ้น	×	×	×		×	×	×
3. เป็นธุรกิจที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสิ่งแวดล้อม หรือมีแนวคิดในการก่อตั้งมาจากแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อม				×	×	×	×
4. เป็นธุรกิจที่มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองช่องว่างของตลาดที่เอกชนรายอื่นๆ ไม่สนใจทำ เนื่องจากไม่มีกำไรเป็นแรงจูงใจ	×	×	×	×	×	×	×
5. เป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดการจ้างงานต่อผู้ไม่มีงานทำหรือผู้พิการ	×			×	×	×	×
6. การก่อตั้งกิจการก่อให้เกิดการจ้างงานในชุมชน	×	×	×		×	×	×
7. ในระยะยาวแล้วเป็นองค์กรที่สามารถพึ่งตนเองได้ แม้ไม่มีเงินช่วยเหลือจากองค์กรอื่นๆ		×		×	×	×	×
8. มีหลักการบริหารจัดการที่ดี	×	×	×	×	×	×	×
9. มีพื้นฐานอยู่บนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (การสานประโยชน์ของทุกฝ่าย)	×	×	×	×	×	×	×
10. ภาครัฐที่ได้จะถูกจัดสรรหรือถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของชุมชน	×	×	×	×	×	×	×
11. มีเครือข่าย	×	×	×	×	×	×	×
12. เป็นองค์กรที่ไม่ได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากรัฐหรือองค์กรอื่น	×	×		×		×	×
13. กิจการที่ทำให้เกิดการพัฒนาชุมชน/คนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	×	×	×	×	×	×	×
14. กิจการทำให้สิ่งแวดล้อมดีขึ้น หรือไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม				×	×		×
15. มีนวัตกรรมหรือความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนธุรกิจ	×	×	×	×	×	×	×
16. สินค้าหรือบริการนั้น เป็น Fair Trade	×	×	×	×	×	×	×
17. มีความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	×	×	×	×	×	×	×



บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ในประเทศไทย ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคม โดยเชิญผู้มีประสบการณ์จากภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาควิชาการ การบริหารจัดการ ผู้ประกอบการเพื่อสังคม เข้ามาเป็นคณะกรรมการ ขณะนี้ก็ได้มีการเสนอร่างแผนแม่บทกิจการเพื่อสังคม จากการรวบรวมข้อมูลก็พบว่า ประเทศไทยมีองค์กรที่สามารถทำกิจการเพื่อสังคมได้อย่างเต็มรูปแบบ เช่น โครงการแม่ฟ้าหลวง โครงการดอยตุง ที่ส่งเสริมอาชีพชาวเขาแล้วนำผลกำไรจากการขายผลผลิตกลับมาพัฒนาชีวิตของชาวเขาด้วย เมื่อรวมกับกิจการที่เข้าข่ายว่าจะเป็นกิจการเพื่อสังคมที่รวบรวมโดยคณะวิจัยโครงการกิจการเพื่อสังคมน่าดีอีกกว่า 50 องค์กร ก็ถือว่าประเทศไทยยังมีกิจการเพื่อสังคมอยู่น้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนเอกชนที่ประกอบธุรกิจโดยมุ่งหวังกำไรทั่วไป

อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยก็ยังมีโอกาสพัฒนากิจการเพื่อสังคม เพราะแต่ละภูมิภาคมีความหลากหลายภาคเหนือทำเรื่องพัฒนาอาชีพชาวเขาหรือหัตถกรรมท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือทำเรื่องเกษตรพอเพียง ภาคกลางทำเรื่องสหกรณ์กลุ่มแม่บ้าน ภาคใต้ทำเรื่องอนุรักษ์ชายทะเล ปะการัง ป่าไม้ เป็นต้น ซึ่งกิจการเพื่อสังคม นอกจากจะช่วยส่งเสริมและจัดการกลไกที่ไม่เป็นธรรมจากการพัฒนาเศรษฐกิจที่กระจุกตัว ต่อไปจะเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ช่วยสร้างให้คนรุ่นใหม่ที่เบื่อการทำงานในระบบราชการหรือเอกชนที่เน้นเพียงผลกำไร มาทำกิจกรรมเพื่อให้เป็นประโยชน์แก่สังคมในด้านต่างๆ กลายเป็นมุมมองที่แตกต่างและเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสังคมแทนการเข้าทำงานในฐานะลูกจ้าง เกิดเป็นการพัฒนาอาชีพใหม่ที่เป็นประโยชน์ขึ้น

ภาครัฐจึงต้องวางแนวทางสนับสนุนให้เกิดกิจการเพื่อสังคม เพื่อให้สังคมเกิดความเข้าใจถึงแก่นแท้ของกิจการเพื่อสังคม และนำมาซึ่งผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีความหลากหลายมากขึ้น หรืออาจต่อยอดจากรูปแบบเดิม เช่น ภาคเหนือเดิมที่มีการรวมกลุ่มเพื่อทำธุรกิจชุมชนหรือกิจการเพื่อสังคม ส่วนมากจะเน้นที่การรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและชนกลุ่มน้อย เป็นต้น ซึ่งถ่ายทอดผ่านงานหัตถกรรม (Handicraft) เป็นงานช่างที่ทำด้วยมือหรืออุปกรณ์ง่ายๆ อาศัยทักษะและเน้นประโยชน์ใช้สอยเป็นหลัก โดยทั่วไปเป็นผลิตภัณฑ์ที่แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมและศาสนา สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตออกมาเป็นจำนวนมากจะสื่อถึงวัฒนธรรมของคนท้องถิ่น และในภาคเหนือส่วนมากจะมีชาวเขาอาศัยอยู่มาก จึงทำให้เกิดการทำธุรกิจเพื่อช่วยเหลือชาวเขาให้เกิดการพัฒนาอาชีพ เช่น จากการปลูกฝิ่นมาปลูกชาและสิ่งทอ งานฝีมือพวกการปักเย็บลายผ้าชนเผ่าเป็นถุงย่าม เสื้อ สร้อยคอ ซึ่งเป็นทักษะที่ชาวเขามีอยู่แล้ว รวมถึงใช้วัสดุท้องถิ่นในการผลิตสินค้าต่างๆ เพื่อนำไปจำหน่ายในตลาด และยังสร้างงานให้แก่บุคคลเหล่านั้นอีกด้วย

ส่วนในภาคใต้นั้นกิจการเพื่อสังคมจะเน้นทางด้านสิ่งแวดล้อม โดยดูจากการอนุรักษ์ธรรมชาติ ทั้งชายทะเลและปะการัง เนื่องจากธรรมชาติของภาคใต้ส่วนใหญ่จะเป็นทะเล และเกิดปัญหาปะการังถูกทำลายด้วยสาเหตุต่างๆ เช่น การจับสัตว์น้ำในแนวปะการัง การใช้สารเคมีเบื่อปลา การท่องเที่ยว รวมทั้งการทิ้งสมอเรือ และการก่อสร้างชายฝั่งเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยว การพัฒนาที่ดินบริเวณใกล้เคียงชายฝั่ง การทิ้งของเสียและสิ่งปฏิกูลลงในบริเวณปะการังก็ทำให้เสียสมดุลของระบบนิเวศ ด้วยสาเหตุต่างๆ เหล่านี้ทำให้เกิดความต้องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล และการทำธุรกิจที่มุ่งเน้นรักษาสมดุลกิจกรรมทางเศรษฐกิจ



ตลอดจนการอนุรักษ์ธรรมชาติเข้าด้วยกัน

สำหรับภาคอีสาน เนื่องด้วยปัญหาพื้นที่แห้งแล้งและการขาดความรู้ด้านการเกษตรที่ดีพอ จึงมีการทำธุรกิจที่เกี่ยวกับเกษตรกรรม เช่น เกษตรพอเพียง เกษตรชีวภาพ เป็นต้น โดยมุ่งเน้นแก้ปัญหาทางด้านเกษตรกรรมเป็นหลัก และมีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาความยากจนของเกษตรกร และเพื่อเพิ่มผลผลิตและความหลากหลายของพืชผลทางการเกษตร เพื่อรับมือกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของตลาด เช่น การแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีทางการเกษตรในกลุ่มปราชญ์ชาวบ้าน และกลุ่ม Grass-root Innovation Network (GIN) ที่มีการถ่ายทอดเทคนิคทางการเกษตร ทั้งเกษตรอินทรีย์ขนาดจิ๋ว การใช้ถ่านชีวภาพ ระบบชลประทานแบบหยดน้ำ ปุ๋ยอินทรีย์ ฟาร์มหมูหลุม และการเกษตรแบบทวีคูณ (Multiple Crop Farming) จนกลายเป็นเครือข่ายขนาดใหญ่

ส่วนภาคกลาง เนื่องจากเป็นพื้นที่ของการทำเกษตรกรรมและความเจริญทางด้านอุตสาหกรรม จึงมีการทำกิจการเพื่อสังคมที่หลากหลาย เช่น การรวมกลุ่มสหกรณ์การเกษตร กลุ่มแม่บ้านในท้องถิ่น

ในปัจจุบันเริ่มมีแนวคิดของการสร้างธุรกิจชนิดนี้ในรูปของบุคคลทั่วไปโดยใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางมากขึ้น ทำให้เกิดความหลากหลายของธุรกิจ โดยมีการจัดตั้งองค์กรพัฒนาชุมชนที่ภาคกลางจำนวนมาก แล้วถึงมีการกระจายการพัฒนาไปสู่ส่วนภูมิภาค ซึ่งมีแนวคิดหลักเพื่อช่วยสังคมในภูมิภาคอื่นๆ ของประเทศให้มีการเจริญเติบโตทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมไปพร้อมๆ กัน เช่น สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน (Population and Community Development Association: PDA) ที่มุ่งส่งเสริมโครงการกิจการเพื่อสังคมเป็นที่แรกๆ ของประเทศไทย โดยให้ภาคธุรกิจมีบทบาทและมีส่วนร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนที่จะช่วยอำนวยความสะดวก ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาชนบท และยังเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งในเขตชนบทและเขตเมืองให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการจัดการกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทยยังเป็นที่ไม่แพร่หลาย ทำให้ยังขาดข้อมูลข่าวสารที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินงานด้านกิจการเพื่อสังคมในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการในพื้นที่ รวมทั้งระดับประชาชนที่มีความต้องการใช้ข้อมูลในลักษณะที่แตกต่างกัน ได้แก่ การใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่การจัดสรรทรัพยากร เพื่การติดตามและประเมินผล การดำเนินงาน และเพื่อการปรับวิธีปฏิบัติในการแก้ไขปัญหา หรือแม้แต่เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักถึงประโยชน์ของกิจการเพื่อสังคมต่อภาคประชาชน

จากการศึกษากรณีตัวอย่าง ซึ่งทำให้เห็นว่าแต่ละองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ล้วนผ่านอุปสรรคนานหลายปี แต่ด้วยอุดมการณ์ที่แน่วแน่ของผู้นำองค์กรที่มีความรู้และมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้นั้นในการช่วยเหลือสังคม จึงทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ อย่างไรก็ตาม สภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจที่เอื้อต่อการดำเนินกิจการเพื่อสังคมก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าแต่ละประเทศในยุโรปล้วนได้รับการช่วยเหลือจากภาครัฐ เพื่อลดอุปสรรคในการดำเนินกิจการเพื่อสังคมในรูปแบบที่หลากหลายและแตกต่างกันไปตามข้อจำกัดของแต่ละประเทศ จากงานศึกษาสามารถสังเคราะห์แนวทางการสนับสนุนกิจการเพื่อสังคม ได้ดังนี้



1. การสร้างการรับรู้ให้กับสาธารณชนเกี่ยวกับกิจการเพื่อสังคม เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และการสนับสนุนการพัฒนากิจการเพื่อสังคม ทั้งในด้านของผู้บริโภค ธนาคารที่จะมีความเข้าใจว่ากิจการเพื่อสังคมเป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน ซึ่งแตกต่างจากการดำเนินของ NGOs ที่การดำเนินธุรกิจอาจจะยังหักหาไม่ได้รับการอุดหนุนจากภายนอกองค์กร ในด้านของผู้บริโภค หากผู้บริโภคมีความตื่นตัวและเห็นความสำคัญของการทำเพื่อสังคม ก็จะทำให้การสนับสนุนก็จะทำให้มีกิจการเพื่อสังคมมากขึ้นต่อไป

2. การเปลี่ยนทัศนคติ ด้วยการสร้างแรงจูงใจให้กับนักธุรกิจและภาคธุรกิจ ให้เห็นถึงประโยชน์ที่สังคมจะได้รับ การให้รางวัล การประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ภาคธุรกิจมีทัศนคติด้านบวกกับการมุ่งหมายในการแก้ปัญหาของสังคม หรือสร้างประโยชน์ให้สังคม หรืออย่างน้อยก็ดำเนินธุรกิจโดยไม่สร้างผลกระทบภายนอกในทางลบให้กับสังคม

3. การจัดทำเอกสารชุดความรู้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเผยแพร่ความรู้เรื่องกิจการเพื่อสังคม โดยชุดความรู้นี้อาจจัดทำจากการรวบรวมเอกสารวิชาการ งานวิจัยในด้านนี้ เพื่อเป็นฐานความรู้ต่อผู้ที่สนใจ นอกจากนี้ อาจจัดทำในรูปของการถอดบทเรียนการทำงาน ในระดับภูมิภาคหรือระดับจังหวัดนั้น นับว่าข้อมูลพื้นฐานซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการพัฒนากิจการเพื่อสังคม ยังมีความขาดแคลนอยู่มากทั้งด้านคุณภาพและความครบถ้วนของข้อมูลที่จัดเก็บ เนื่องจากขาดความตระหนักในความสำคัญของข้อมูล ขาดระบบกำกับและควบคุมคุณภาพ และขาดการใช้ประโยชน์จากข้อมูล รวมถึงปัญหาความจำกัดในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่มาเป็นองค์ความรู้ที่พร้อมต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในระดับต่างๆ อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

ดังนั้น ในการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ด้านกิจการเพื่อสังคมจึงต้องให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สถานการณ์และการสังเคราะห์ปัญหาต่างๆ ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์ส่วนขาดของระบบข้อมูลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบข้อมูลที่ตอบสนองต่อการใช้ประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่อง

4. การสนับสนุนในระดับนโยบาย เช่น การจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือการธุรกิจเพื่อสังคม เพื่อเป็นศูนย์บ่มเพาะ (Incubation Center) หรือเป็นพี่เลี้ยงแนะนำถึงการประกอบธุรกิจ ด้านการตลาด ด้านการเงิน ด้านบริหารจัดการ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือลดหย่อนภาษีให้กับกิจการที่ทำธุรกิจเพื่อช่วยเหลือสังคม การสนับสนุนช่องทางทางการเงิน หรือการจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนเป็นเงินให้เปล่าในช่วงก่อตั้งธุรกิจ เป็นต้น



เอกสารอ้างอิง

- คณะวิจัยโครงการกิจการเพื่อสังคมน้ำดี 50 องค์กร, **กิจการเพื่อสังคมน้ำดี 50 องค์กร**, 2553. สำนักพิมพ์ กรุงเทพมหานคร
- สฤณี อาชวานันทกุล, ผลตอบแทนทางสังคม. 29 กันยายน 2010
- สฤณี อาชวานันทกุล, เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการธุรกิจกับชุมชน กธ 301 เรื่อง Triple Bottom Line เมื่อ วันที่ 30 สิงหาคม 2553 เข้าถึงจาก http://cdn.learners.in.th/assets/media/files/000/286/205/original_lecture-triple.pdf?1285464046
- Alvord, S. H., Brown, L. D. and Letts, C. W. (2004). Social entrepreneurship and social transformation: An exploratory study. *Journal of Applied Behavioral Science*, 40(3), 260-282.
- Ashoka : Innovators for the Public. (n.d.). ผู้ประกอบการสังคมคือ? Retrieved April 22, 2010, from http://thailand.ashoka.org/social_entrepreneur.
- Bacq, S. and Janessen, F. (2008). From social entrepreneurship as a practice to a legitimate field of research: Literature review and classification. In European Summer University Conference on Entrepreneurship. Norway: Bodo.
- Banks, J. (1972). *The sociology of social movements*. London: McMillan.
- Barendsen, L. and Gardner, H. (2004). Is the social entrepreneur a new type of leader?. *Leader to leader*, 34, 43-50.
- Bird, B. J. (1989). *Entrepreneurial behavior*. London: Scott, Foresman.
- Bornstein, D. (2004). *How to change the world: Social entrepreneurs and the power of new ideas*. New York: Oxford University Press.
- Boschee, J. (1998). *Merging mission and money: A board member's guide to social entrepreneurship*. Washington, D.C.: The National Center for Nonprofit Boards.
- Brooks, A. C. (2009). *Social entrepreneurship: A modern approach to social venture creation*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Brophy, D. J. and Shulman, J. M. (1992). A finance perspective on entrepreneurial research. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(3), 61-71.
- Dees, J. G. (1998). Social enterprise: Private initiatives for the common good. *Harvard Business Review*, 76(Jan.-Feb.), 54-58.
- Dees, J. G. (2001). The meaning of social entrepreneurship. Retrieved May 3, 2010, from http://www.caseatduke.org/document/dees_seadef.pdf.



- Devid Smallbone and research team (ไม่ปรากฏปี). Researching Social Enterprise: Final report to the small business service. Center for Enterprise and Economic Development Research, Middlesex University.
- Haugh, H. (2005). The role of social enterprise in regional development. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 2(4), 346-357.
- Giulia Galera (2007). Social enterprise in an evolving economy: from non-profits organization to social enterprises, EURICSE, Trento, Italy.
- Jonathan H. Westover and researcher team (2010). An Exploration of Social Entrepreneurship in the Entrepreneurship Era. *Asian Social science* Volume 6. No 6. June 2010.
- Kuratko, D. F. and Hodgetts, R. M. (2001). *Entrepreneurship: A contemporary approach*. Texas: Harcourt.
- Katharine Purser (2009). UK Social Enterprise Policy. Cabinet officer. Officer of the third sector.
- Matthew F. Doeringer (ไม่ปรากฏปี). Fostering social enterprise: A historical and international analysis. *Duke journal of comparative and international laws*. Vol. 20:291.
- Morris, M. H. (1998). *Entrepreneurial intensity: Sustainable advantages for individuals, organizations, and societies*. Westport, CT.: Quorum Books.
- Mort, G. S., Weerawardena, J., and Carnegie, K. (2003). Social entrepreneurship: Towards conceptualization. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector marketing*, 8(1), 76-88.
- Saxenian, A. (2000). *Silicon Valley's new immigrant entrepreneurs*. California: Center for Comparative Immigration Studies.
- Shaver, K. G. and Scott, L.R. (1991). Person, process, choice: The psychology of new venture creation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(2), 23-45.
- Thompson, J., Alvy, G. and Lees, A. (2000). Social Entrepreneurship - A new look at the people and the potential. *Management Decision*, 38(5/6), 328-338.
- Van de Hen, A. H. (1993). The development of an infrastructure for entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 8(3), 211-230.
- Vesper, K. (1980). *New venture strategies*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- The general report of social enterprise in China (this report is completed by NPI (Non- profit Incubator who was commissioned by British Council to conduct a national research on the social enterprises in China in 2008))



บทบาทความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในองค์กร

The Role of Corporate Social Responsibility in Human Resource Management in Reducing Social Inequality in Organization

ผศ.ดร.พิชิต เทพวรรณ*

บทคัดย่อ

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ทั้งในการรวมตัวของกลุ่มเศรษฐกิจหรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเคลื่อนย้ายกำลังคนอย่างเสรี ตลอดจนความหลากหลายของแรงงาน ส่งผลให้ธุรกิจได้ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อปรับกระบวนการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์และอยู่รอดต่อไปได้อย่างยั่งยืน โดยสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือ การสร้างความสมดุลระหว่างปัจจัยหลักได้แก่ การปรับโครงสร้างหรือการมีเครื่องมือเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และปัจจัยสนับสนุนได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การดูแลทุกข์สุขของพนักงาน การสร้างความเป็นธรรมให้กับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในองค์กรและให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เพราะหากทรัพยากรมนุษย์ผู้ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพย์สินหรือปัจจัยที่องค์กรต้องให้ความสำคัญไม่ได้รับโอกาส ไม่สามารถเรียกร้องสิทธิ ไม่ได้รับความเป็นธรรม เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในองค์กร หรือได้รับการบริหารจัดการอย่างไม่เหมาะสมแล้ว อาจส่งผลกระทบในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจนั้นๆ จนกลายเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบทั้งในระดับธุรกิจระดับเศรษฐกิจ หรือระดับประเทศได้ในอนาคต

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความเหลื่อมล้ำทางสังคม

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
email address; pichit@northcm.ac.th



Abstract

In a context of rapid change due to the globalization, the issues of economic conglomeration, technological advances, free citizen mobility as well as the workforce diversity all have impact on general businesses encouraging them to take more responsibilities in the society. It is therefore vital that most organizations have to come up with proper planning to improve management process so that their organizations are able to achieve the goals and remain sustainable survived. A major concern seems to be how to balance the main factors; infrastructure adjustment, effective administrative tools, and the supporting factors; human resource management, personnel's welfare assistance, and fairness assurance among personnel. All this is to minimize social inequality within organizations and to assure the happy condition in workplaces. Unless human resources, which are considered the essential assets of the organizations, are provided with fair chances and rights, or unless they are treated with fairness or properly managed, problems in the organizations causing widespread impacts in the future, either at the business level, economic level, or national level, seem inevitable.

Keywords: Human Resource Management, Corporate Social Responsibility, Social Inequality



1. บทนำ

ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยมีการพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องอันเป็นผลมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ โดยมีองค์กรธุรกิจเป็นกลไกหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจซึ่งส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นๆ ตามมาเช่น การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี ด้านสังคม ด้านที่อยู่อาศัยดังจะเห็นได้จากการขยายตัวของเมือง การเจริญเติบโตของชุมชนท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ตลอดจนการดำเนินธุรกิจมีความซับซ้อนและมีการแข่งขันที่รุนแรงเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จ ธุรกิจจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบต่อพื้นฐานที่องค์กรธุรกิจพึงต้องมีต่อสังคม เช่น ความรับผิดชอบต่อคุณภาพสินค้าหรือบริการที่จำหน่ายให้กับผู้บริโภค ความรับผิดชอบต่อพนักงาน ความรับผิดชอบต่อความเสียหายของสิ่งแวดล้อมอันเป็นผลเนื่องมาจากการผลิตสินค้าหรือการให้บริการ ซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมดังกล่าวข้างต้นจะส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุสู่เป้าหมายเพื่อให้ธุรกิจประสบผลสำเร็จ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันการวัดผลสำเร็จทางธุรกิจไม่อาจวัดหรือประเมินผลเพียงแค่ผลประกอบการจากตัวเลขทางการเงินหรือความพึงพอใจของลูกค้าเท่านั้นแต่ยังสามารถวัดได้จากความสามารถขององค์กรที่ทำได้ตามความคาดหวังของสังคมโดยการให้ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ได้แก่ ลูกค้า ผู้ถือหุ้น พนักงาน คู่ค้า และสังคม เข้ามามีส่วนสำคัญในการกำหนดถึงความอยู่รอดและความก้าวหน้าของธุรกิจที่จะเติบโตได้ในระยะยาวและยั่งยืนในอนาคต

ทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานถือได้ว่าเป็นปัจจัยและเป็นสินทรัพย์ที่องค์กรต้องให้ความสำคัญที่องค์กรต้องแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบต่อหรือปฏิบัติต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม เพราะหากบุคลากรในองค์กรไม่มีโอกาส ไม่สามารถเรียกร้องสิทธิ ได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียม เป็นธรรมหรือกล่าวได้ว่าเกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในองค์กรและได้รับการบริหารจัดการอย่างไม่เหมาะสมแล้ว อาจส่งผลกระทบในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจนั้นๆ จนกลายเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทั้งในระดับธุรกิจ ระดับเศรษฐกิจ หรือระดับประเทศได้ในอนาคต บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถนำเอาแนวคิดดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเท่าเทียม เพื่อสามารถลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในองค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพราะองค์กรธุรกิจถือได้ว่าเป็นองค์กรพื้นฐานของระบบเศรษฐกิจที่จะนำไปสู่ความเป็นธรรมทางสังคมในระดับที่สูงขึ้นอันส่งผลต่อการพัฒนาประเทศที่เป็นไปอย่างเข้มแข็งและยั่งยืนได้ต่อไป



2. แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)

ความรับผิดชอบต่อสังคมได้กลายเป็นประเด็นสำคัญทางด้านธุรกิจ ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1980 โดยแนวคิดดังกล่าวมาจากความตื่นตัวเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจที่ได้ทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ดังในประเทศตะวันตกหลังจากที่สังคมตะวันตกได้รับบทเรียนจากการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยละเลยผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคม เช่น ความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากของเสียจากโรงงานอุตสาหกรรมหรือปัญหาความไม่โปร่งใสในการบริหารจัดการของธุรกิจขนาดใหญ่ ซึ่งประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคมไม่ได้ส่งผลกระทบในระดับประเทศหรือระดับชาติเท่านั้นแต่ยังส่งผลกระทบในระดับโลกด้วย อย่างไรก็ตามสำหรับประเทศในอเมริกาหรือยุโรป ลูกค้าส่วนใหญ่ยินดีที่จะซื้อสินค้าจากบริษัทที่ผลิตสินค้าหรือให้บริการถึงแม้ว่าสินค้าหรือบริการดังกล่าวจะมีราคาแพงกว่าแต่เป็นบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมหรือคืนประโยชน์ให้กับสังคมบ้าง ดังจะเห็นได้จากบริษัทระดับโลกหลายบริษัทที่ได้ดำเนินการจัดทำโปรแกรมหรือโครงการที่เกี่ยวกับสังคม เช่น องค์กรคริสเตียน เอจ (Christian Aid) บริษัทเชลล์ (Shell) บริษัท บริติช อเมริกัน โทแบกโค (British American Tobacco) และบริษัท โคคาโคล่า (Coca Cola) ที่มีการบริจาคและสนับสนุนให้กับชุมชนหรือสังคมในหลายประเทศ (Kramar, 2007)

ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม

มีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมาย อธิบาย หรือนิยาม คำว่าความรับผิดชอบต่อสังคมไว้หลายท่านดังนี้ Kotler and Nancy (2005) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมว่าเป็นภาระผูกพันของธุรกิจในการปรับปรุงความเป็นอยู่ของสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมด้วย โดยการดำเนินการของธุรกิจและใช้ทรัพยากรของบริษัทเป็นสิ่งที่สนับสนุนการดำเนินการ ซึ่งภาระผูกพันดังกล่าวต้องเกิดจากความสมัครใจในการเลือกที่จะดำเนินการทั้งในรูปของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน

Husted and Salazar (2006) กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคมว่าเป็นกิจกรรมที่ตระหนักถึงผลกระทบของการดำเนินธุรกิจต่อสังคม

McWilliam, Siegel and Wright (2006) อธิบายความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมว่า เป็นสิ่งที่องค์กรได้แสดงออกว่าได้สร้างประโยชน์แก่สังคมนอกเหนือจากการทำกำไรให้กับองค์กรและมีการดำเนินธุรกิจภายใต้กฎหมาย

Armstrong (2009) นิยามความรับผิดชอบต่อสังคมว่าเป็นแนวคิดที่สะท้อนให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อองค์กรที่มีต่อสังคม สิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพื่อบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจและสามารถทำให้ธุรกิจมีการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสิ่งที่องค์กรได้แสดงออกให้กับสังคมให้เห็นว่าองค์กรได้ตระหนักถึงปัญหาหรือความต้องการของสังคมทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจเพื่อบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจและสามารถทำให้ธุรกิจสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้องค์กรสามารถแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในลักษณะของการสร้างประโยชน์ การปรับปรุง หรือการบรรเทาทุกข์



เพื่อให้สังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นสุข

ความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคม

สำหรับความสำคัญของการนำเอาแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมมาใช้จะพบว่าส่งผลต่อองค์กรในด้านต่างๆ ดังนี้ (Arthur, 2002)

1. ด้านการบริหารความน่าเชื่อถือขององค์กรที่ถูกกำหนดด้วยความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียในองค์กร (Stakeholder) ซึ่งพบว่าความน่าเชื่อถือขององค์กรจะมีความเชื่อมโยงกับความสามารถในการประกอบการหรือการดำเนินงานขององค์กร และหากองค์กรที่สามารถจัดการระหว่างความสัมพันธ์และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นองค์รวมได้นั้นจะส่งผลต่อยอดขายได้มากขึ้นถึง 4 เท่า

2. ด้านการจัดการความเสี่ยง โดยการจัดการด้านสังคมสิ่งแวดล้อมและธรรมาภิบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการป้องกันปัญหาอันเกิดจากความเสี่ยงที่ควบคุมไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเสี่ยงที่เกิดจากการคาดการณ์ของนักลงทุน

3. ด้านการคัดเลือกและสร้างแรงจูงใจในการทำงานและรักษาพนักงานที่เก่งและดี ให้อยู่กับองค์กร ทั้งนี้ในการเลือกสมัครเข้าทำงาน พนักงานในองค์กรใช้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมาเป็นตัวตัดสินในการเลือกหรือเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรได้

4. ด้านความสัมพันธ์ของนักลงทุนและการเข้าถึงเงินทุน ซึ่งนักลงทุนโดยทั่วไปจะให้ความสำคัญและเห็นประโยชน์ของการลงทุนในโครงการต่างๆ ขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

5. ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถใช้เป้าหมายในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืนขององค์กรได้

6. ด้านขีดความสามารถทางการแข่งขันและการกำหนดจุดยืนในตลาด โดยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรจะนำไปสู่การตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการมากกว่าการสร้างตราสินค้าหรือความสำเร็จทางด้านการเงินขององค์กร

7. ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน คือการมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จด้านการเงิน ด้วยการลดการใช้วัตถุดิบที่เป็นอันตราย หรือการลดการเกิดของเสียในกระบวนการผลิตซึ่งนำไปสู่การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมด้วย

8. ด้านการยอมรับของสังคมต่อการดำเนินงาน โดยความคาดหวังหรือทัศนคติของผู้มีส่วนได้เสียต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีผลอย่างมากต่อการยอมรับให้องค์กรดำเนินธุรกิจ在社会ได้

อย่างไรก็ตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อลูกค้า ผู้รับจ้างผลิต หุ่นส่วน สังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม (Carroll and Buchholtz, 2003) ซึ่งนอกจากนี้แนวคิดหลักและประเด็นสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคมยังได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในด้านสุขภาพ ความปลอดภัย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจ้างงาน การใช้แรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะกล่าวในลำดับต่อไป

3. ความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะกรรมการประชาคมยุโรป หรือ Commission of the European Communities (2001) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคมว่าประกอบไปด้วย 2 มิติหลักๆ คือ มิติภายนอก (External Dimension) ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจที่บริษัทอาจจะควบคุมไม่ได้โดยตรง เช่น ลูกค้า การรับผิดชอบต่อหน่วยงานผู้รับจ้าง หรือการสนับสนุนกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคม และมิติภายใน (Internal Dimension) ซึ่งเป็นการดูแลกิจกรรมต่างๆ ที่ธุรกิจได้ดำเนินการอยู่และสามารถบริหารจัดการได้โดยตรง เช่น การจัดการพนักงานหรือแรงงาน การดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัย การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมหรือการใช้หลักบรรษัทภิบาล เป็นต้น จากลักษณะของความรับผิดชอบต่อสังคมดังกล่าวจะเห็นได้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นจะให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติภายใน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ซึ่งถือได้ว่าเป็นความท้าทายขององค์กรที่จะต้องดึงดูดและรักษากำลังงานที่เก่ง เป็นคนดีและมีความสามารถ ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning) การให้ข้อมูลที่โปร่งใสกับพนักงานในทุกๆ ด้าน การสร้างหรือให้ความสมดุลระหว่างงาน ชีวิตครอบครัวและการพักผ่อน การถือการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันทั้งด้านการคัดเลือกเข้าทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและ/หรือการให้โอกาสความก้าวหน้าทางการงานโดยเฉพาะกับผู้หญิงและผู้พิการ นอกจากนี้ในด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต องค์กรควรที่จะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมให้กับพนักงานในระดับต่างๆ หรือแม้แต่การมีนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ของพนักงาน เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

3.2 สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

สุขภาพและความปลอดภัยเป็นการแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมในลักษณะหนึ่งขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายควบคุมดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน หรือ การกำหนดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมเช่น SA 8000 (Social Accountability 8000) ซึ่งเป็นระบบมาตรฐานสากลที่ให้ความสำคัญกับสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน แต่การกระจายงานไปสู่ผู้รับจ้าง (Supplier) ก็มีแนวโน้มที่มากขึ้นทำให้องค์กรควบคุมไม่ทั่วถึง จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่ควรจะต้องจัดทำเป็นนโยบายขององค์กร เช่น การเลือกหน่วยงานหรือองค์กรร่วมทำธุรกิจหรือการเลือกใช้นักงานผู้รับจ้างที่มีคุณธรรมและจรรยาบรรณต่อพนักงานเพื่อเป็นการควบคุมดูแลอีกทางหนึ่ง อีกทั้งยังเป็นการกดดันหรือผูกมัดให้บริษัทหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่ต้องการจะทำธุรกิจกับองค์กรจะต้องพัฒนาตนเองตามไปด้วย เพราะไม่เช่นนั้นหากเกิดผลร้ายจากการที่ใช้หน่วยงานผู้รับจ้างที่ไม่ให้ความสำคัญหรือไม่ใส่ใจสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเมื่อเกิดกรณีหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ขึ้นมาเกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีก็จะส่งผลถึงบริษัทหรือองค์กรที่เป็นผู้ว่าจ้างด้วย ดังเช่นในต่างประเทศได้มีการพัฒนามาตรฐานความปลอดภัยของอุปกรณ์ใน



การดำเนินงานทั้งในสำนักงานและโรงงาน ตั้งแต่อุปกรณ์สำนักงานไปจนถึงเครื่องจักรเพื่อลดและป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานให้ได้มากที่สุด

3.3 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

การบริหารอย่างมีนโยบายที่จะรับผิดชอบพนักงานในกรณีที่เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง หรือแม้แต่การปรับโครงสร้างภายในขององค์กรเอง โดยเฉพาะการควบรวมกิจการต่างๆ ซึ่งมักจะนำมาสู่การเลิกจ้างหรือการโยกย้ายพนักงานเป็นจำนวนมากอาจไม่ส่งผลดีต่อองค์กรเพราะทำให้พนักงานขาดความเชื่อถือ ไว้วางใจ และขาดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว ทั้งนี้ในช่วงที่เกิดวิกฤตในองค์กรนั้นการปรึกษาหารือ และสร้างความร่วมมือกันในกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือบริษัทไม่ว่าจะเป็นนักลงทุน ผู้บริหาร พนักงาน หรือแม้แต่ลูกค้าย่อมนำมาซึ่งการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3.4 การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมภายใน

เป็นการลดการใช้ทรัพยากรและการปล่อยสารพิษหรือของเสียหรือกล่าวได้ว่าเป็นการลดผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อมอันเป็นผลดีต่อองค์กรในการที่จะบริหารและจัดการการผลิตสินค้าหรือให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและยังเป็นการลดต้นทุนด้านพลังงานและการจัดการของเสียต่างๆ อีกด้วย ซึ่งนำไปสู่การที่องค์กรจะมีผลกำไรที่สูงขึ้น การมีขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดที่เพิ่มขึ้นและที่สำคัญยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กรและพนักงานซึ่งถือว่าได้ประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

3.5 การใช้หลักบรรษัทภิบาลในการดำเนินกิจการ

ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงาน โดยเฉพาะบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ดังนั้นความโปร่งใสและขั้นตอนการตัดสินใจต่างๆ ของบริษัทที่มีความชัดเจนและตรวจสอบได้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งต่อความมั่นคงขององค์กรและความเชื่อมั่นของนักลงทุน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การจัดการที่มีความโปร่งใสทางการเงินและกระบวนการตัดสินใจในทุกๆระดับนั้นย่อมนำไปสู่ข้อมูลที่มีความชัดเจนซึ่งสามารถเข้าถึงได้โดยผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร (stakeholders)

4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อลดความเลื่อมล้ำทางสังคมภายในองค์กร

การดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อปรับกระบวนการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์และอยู่รอดต่อไปได้อย่างยั่งยืน โดยสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง คือการสร้างสมดุลระหว่างปัจจัยหลักและปัจจัยสนับสนุน ซึ่งปัจจัยหลักที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการปรับโครงสร้าง กระบวนการทำงานที่เป็นระบบ การมีเครื่องมือและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยสนับสนุนนั้นต้องคำนึงในเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างความเป็นธรรมและความเท่าเทียมให้กับพนักงาน การดูแลทุกข์สุขของ



พนักงาน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในองค์กรอันจะส่งผลให้พนักงานสามารถให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดความสมดุลในปัจจุบันที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในองค์กรจึงเป็นประเด็นที่องค์กรหรือผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นด้านทรัพยากรมนุษย์ดังต่อไปนี้

4.1 ความหลากหลายของกำลังแรงงานอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี

แนวโน้มของธุรกิจในการขยายตัวสู่ตลาดต่างประเทศหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการแข่งขันหรือการเคลื่อนย้ายในสินค้าและบริการระหว่างประเทศจะพบว่ามีมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการเปิดเขตการค้าเสรี (Free Trade Area: FTA) ซึ่งเป็นข้อตกลงในการลดการกีดกันทางการค้า มีการรวมกลุ่มทางการค้าระหว่างประเทศ เช่น เขตการค้าเสรีอาเซียน (Asian Free Trade Area: AFTA) และข้อตกลงการค้าเสรีอเมริกาเหนือ (North America Free Trade Area: NAFTA) การเกิดการร่วมลงทุนในธุรกิจข้ามชาติ (International Joint Venture) นั้น ส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานและผู้ประกอบการไปทำงานในต่างประเทศ หรือมีการดึงดูดคนต่างชาติให้เข้ามาทำงานในประเทศมีมากขึ้น ซึ่งองค์กรหรือธุรกิจต่างต้องมีการปรับตัวและเตรียมการให้พร้อม กับสิ่งที่จะเกิดขึ้นประกอบกับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมที่ประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สิ่งเหล่านี้นำไปสู่ความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ (Diversity) ในองค์กรมีมากขึ้นตามลำดับไม่ว่าจะเป็นความหลากหลายทางสถานภาพ เช่น อายุ (Generation) การศึกษา ศาสนา หรือ กลุ่มผู้สูงอายุที่องค์กรมีการจ้างงาน กลุ่มที่รักหรือชอบเพศเดียวกัน กลุ่มคนพิการ ซึ่งในหลายองค์กรในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าได้ให้ความสำคัญกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ดังเช่นกรณีตัวอย่างของบริษัท ไมโครซอฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ได้ตระหนักถึงศักยภาพของผู้พิการไทยว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการทำงานและใช้ชีวิตได้ปกติเหมือนคนปกติทั่วไป หากแต่ยังขาดซึ่งโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างเต็มขีดความสามารถ โดยเปิดโอกาสให้แก่ผู้พิการ ได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการสมัครงานและได้มีการดำเนินการสรรหาพนักงานตามขั้นตอนของบริษัทที่เป็นไปตามกระบวนการปกติอันจะเน้นถึงคุณสมบัติของตัวผู้สมัครเป็นสำคัญ

ทั้งนี้การที่องค์กรมีความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์และหากการจัดการความหลากหลายของคนในองค์กรถูกละเลยหรือมีการดำเนินการอย่างไม่เป็นธรรม อาทิ การแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุ การจ้างผู้พิการเข้ามาทำงานแต่องค์กรไม่ได้มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการทำงานหรือการดำรงชีวิต การจ้างงานโดยการคัดเลือกพนักงานจากสถาบันการศึกษาเฉพาะ การจ้างงานจากผู้ที่มีความรู้ที่เท่ากันแต่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ต่างกัน หรือการไม่รับสมัครหรือคัดเลือกกลุ่มที่ชอบเพศเดียวกันเข้ามาทำงานในองค์กร สิ่งๆ เหล่านี้อาจส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรหรือภาพลักษณ์ขององค์กรซึ่งอาจส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของธุรกิจได้

อย่างไรก็ตามการจัดการกับความหลากหลายของคนในองค์กรเพื่อไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ นโยบายขององค์กรของฝ่ายบริหารว่าได้เคารพ



ในความหลากหลายรวมถึงการมีแนวทาง มีวัฒนธรรมหรือมีแนวปฏิบัติในความหลากหลายของคนในองค์กร อย่างเท่าเทียมกันและเสมอภาค เช่น การแสดงให้เห็นว่าทุกคนมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรโดยจะขาดคนใดคนหนึ่งหรือส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งไม่ได้รวมถึงการดึงศักยภาพอันเกิดจากความหลากหลายของคนในหลายลักษณะ เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งอาจเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มาร่วมกันในการแก้ไขปัญหาโดยใช้แนวทางการจัดการในลักษณะต่างๆ เช่น การใช้การจัดการความรู้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคนในองค์กรซึ่งอาจมีหลายกลุ่มหรือวัยที่แตกต่างกัน เพื่อให้องค์กรมีองค์ความรู้ที่ถือได้ว่าเป็นอาวุธที่สำคัญที่องค์กรใช้ในการแข่งขัน ตลอดจนมีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนพิเศษแก่พนักงานที่มีการรวมกลุ่มที่ต่างวัยหรือต่างลักษณะที่สามารถสร้างความคิดใหม่ๆ ที่จะประโยชน์สำหรับองค์กรได้ ไม่ว่าจะเป็นรางวัลที่เป็นตัวเงินหรือการได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบที่กว้างหรือลึกมากขึ้น อย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญนั้นองค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการและการปฏิบัติที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นหรือให้เห็นได้จริงว่าการดำเนินการในแต่ละเรื่องขององค์กรได้ให้ความสำคัญและใส่ใจถึงความหลากหลายในองค์กรอย่างเป็นธรรมชาติไม่เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในองค์กร

4.2 การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ผลจากการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นผลทำให้การแข่งขันขององค์กรธุรกิจจึงมีความจำเป็นต้องแข่งขันในด้านข่าวสารข้อมูลซึ่งการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเป็นธรรมจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุที่อยู่ในองค์กรเพื่อให้สามารถเข้าถึงองค์ความรู้และข้อมูลข่าวสารที่จะนำไปช่วยเพิ่มศักยภาพและช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นเพราะการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศจะนำไปสู่ความแตกต่างในเรื่องของรายได้ สถานภาพทางสังคมและการเรียนรู้ ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงข่าวสารข้อมูลอย่างเท่าเทียมกันโดยการจัดเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับพนักงานในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร กรณีพนักงานที่เป็นผู้สูงอายุในองค์กรนั้นองค์กรควรจัดให้มีโปรแกรมหรือคู่มือในการใช้คอมพิวเตอร์อย่างง่าย มีการจัดทำเว็บไซต์ภาคภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือ ภาษาอื่นๆ ที่พนักงานในองค์กรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ ตลอดจนองค์กรควรมีการดำเนินการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อให้ผู้สูงอายุภายในองค์กรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพราะหากผู้สูงอายุเหล่านี้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลจากเครื่องมือเหล่านี้ได้ก็อาจส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจที่ผิดพลาดขององค์กรเนื่องจากไม่มีข้อมูลที่เพียงพอต่อการตัดสินใจได้เช่นกัน อย่างไรก็ตามหากกรณีที่พนักงานเป็นผู้พิการองค์กรควรจัดคอมพิวเตอร์อักษรเบลหรือระบบเสียงสำหรับผู้พิการ หรือการมี Web Accessibility ซึ่งเป็นการพัฒนาเว็บไซต์ให้สอดคล้องกับการเข้าถึงสารสนเทศที่เท่าเทียมและทั่วถึง สามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารที่อำนวยความสะดวกให้กับคนพิการสามารถใช้บริการได้ ซึ่งผู้ที่พัฒนาเว็บจะต้องมีแนวทางในการพัฒนาที่ตรงกันเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารให้คนพิการสามารถใช้บริการ โดยจะต้องคำนึงถึงความพิการในทุกๆ ด้าน เช่น ความพิการทางด้านการมองเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหวส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายที่ไม่สามารถทำได้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นไปทางผู้บกพร่องทางการมองเห็น



4.3 การวางแผนกำลังคน การว่าจ้าง และการจ่ายค่าตอบแทน อันเป็นผลมาจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและการเปิดการค้าเสรี

การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจหรือการเปิดเสรีทางการค้าส่งผลต่อการที่บริษัทข้ามชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทยมีมากขึ้นประกอบกับการได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานส่งเสริมการลงทุน (BOI) ในการลดหย่อนภาษีจากรัฐบาลไทย ซึ่งส่งผลต่อการได้รับประโยชน์ทั้งในด้านของการจ้างงานราคาถูก หรือมีการจ้างงานแบบเหมาช่วง (subcontract) ที่อาจไม่ต้องรับภาระในด้านการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน ซึ่งหากองค์กรไม่มียอดขายหรือผลประกอบการเล็กลงสามารถทำได้ทันทีเพราะพนักงานเหล่านี้จะมีลักษณะของการจ้างแบบรายวัน โดยบางองค์กรอาจมีการเลิกจ้างพนักงานเฉพาะกลุ่มหรือบางกิจการอาจมีการลดการจ้างงาน ซึ่งผู้ที่ได้รับผลกระทบส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานสตรีตลอดจนการที่ผู้ประกอบการต่างชาติมีการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าแรงต่ำกว่าประเทศไทยเช่น เวียดนาม เนปาล สิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจส่งผลต่อการดำรงชีพของแรงงาน ดังนั้นองค์กรควรแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านกำลังคนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมโดยอาจดำเนินการในการรักษาการจ้างงานไว้ การลดเวลาการทำงาน การปรับเวลาในการทำงานของพนักงาน การปรับโครงสร้างของงาน การลดช่องว่างด้วยการฝึกอบรม มีการจ้างงานแบบยืดหยุ่น มีการส่งเสริมการทำงานที่เป็นธรรม เน้นความสำคัญของการรักษาระดับค่าจ้างเพราะหากองค์กรไม่พิจารณาความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นต่างๆ เหล่านี้อาจนำไปสู่ปัญหาด้านรายได้ของประชากรซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งในระดับสังคม ชุมชน และประเทศได้ต่อไป

4.4 กรณีศึกษาตัวอย่างที่แสดงออกซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในองค์กร

สำหรับกรณีศึกษาขององค์กรธุรกิจอื่นๆ ที่แสดงออกซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น

บริษัทแอดวานซ์อินโฟร์เซอร์วิส หรือ เอ ไอ เอส (AIS) ได้จัดทำโครงการ“เอไอเอส สร้างอาชีพ Call Center แต่ผู้พิการทางสายตา” เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้พิการทางสายตามืออาชีพที่สร้างรายได้ สามารถเลี้ยงตนเองได้ ทำงานได้ตามความรู้ความสามารถทางการใช้เทคโนโลยีหรือคอมพิวเตอร์ตามที่ได้ศึกษาเรียนมา ตลอดจนให้ผู้พิการและพนักงานปกติสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดเป็นสังคมของคนทำงานที่เข้าใจกัน เท่าเทียมกัน และเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน รวมทั้งเป็นการแสดงศักยภาพให้คนทั่วไปที่มาติดต่องานที่มูลนิธิเห็นว่าผู้พิการทางสายตาก็มีความสามารถเหมือนคนทั่วไปหากมีโอกาสและเวทีในการแสดงออก โดยลักษณะงานที่ทำ คือ ผู้พิการทางการเห็นจะให้บริการในการส่งข้อความภาษาไทย หรือ SMS 1175 ให้กับลูกค้าที่ฝากข้อความเสียงไว้ที่ IVR และการโทรติดต่อลูกค้าเพื่อขอข้อมูล หรือแจ้งสิทธิพิเศษต่างๆ ให้แก่ลูกค้าทราบ สำหรับขั้นตอนในการรับคนพิการเข้าทำงานนั้นทางบริษัทจะทำการวิเคราะห์งานที่คนพิการสามารถทำได้โดยการคัดเลือกงานให้ผู้พิการทางสายตานั้น บริษัทจะค้นหาจุดเด่นหรือความสามารถพิเศษของผู้พิการที่เข้าร่วมโครงการ โดยเฉพาะผู้พิการทางสายตาจะมีความสามารถทางการฟังมากกว่าคนปกติทั่วไป หลังจากนั้นบริษัทจะดำเนินการจัดหางานที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้พิการที่เข้าร่วมโครงการ ตลอดจนมีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก



ความสะดวก สภาพแวดล้อม หรืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อคนพิการ

ด้านการทำงานของพนักงานผู้พิการทางสายตา บริษัทจะมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับคนปกติทั่วไป โดย Avaya IP Agent เป็น เทคโนโลยีสำคัญที่ทำให้โครงการนี้สำเร็จ โดยรับสายผ่านคอมพิวเตอร์แทนการใช้เครื่องโทรศัพท์ (Hard phone) ส่วนด้านคนพิการทางการได้ยิน ทำงานเพื่อให้บริการลูกค้าที่มีความพิการทางการได้ยินเช่นเดียวกันโดยพูดคุยบริการตอบคำถามต่างๆ กับลูกค้าด้วยภาษามือทางเว็บไซต์ของเอไอเอสผ่านกล้องเว็บแคม (webcam)

ด้านการคัดเลือกคนพิการทางการมองเห็นเข้ามาร่วมงานกับบริษัทนั้นผู้พิการทางสายตาที่บริษัทได้รับเข้ามาทำงานเป็น Call Center จะต้องผ่านการคัดเลือกตามคุณสมบัติที่บริษัทกำหนดไว้โดยทางมูลนิธิช่วยคนตาบอดได้ทำการคัดเลือกผู้พิการทางการเห็นมาทำการทดสอบกับแบบทดสอบของทางบริษัทโดยต้องมีความรู้ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ มีทักษะการสื่อสารที่ดี พุดจาสุภาพและมีใจรักงานบริการ

ด้านการพัฒนาบุคลากรบริษัทได้จัดการฝึกอบรมความรู้และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติ โดยเฉพาะ Call Center เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความชำนาญ และเข้าใจในวิธีปฏิบัติงานแล้วก่อนมาเริ่มทำงานจริง

สำหรับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ผู้พิการที่เข้าร่วมโครงการได้นั้นจะได้รับในอัตราเดียวกับพนักงานทั่วไปซึ่งแสดงให้เห็นถึงการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยไม่มีการแบ่งแยกพนักงานทั่วไปหรือพนักงานที่เป็นผู้พิการ (บริษัทแอดวานซ์อินโฟร์เซอร์วิส (มหาชน) จำกัด, 2554: ระบบออนไลน์)

บริษัทเมืองไทยประกันชีวิตจำกัด ที่ได้สนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของบุคคล เช่น การร่วมกับภาครัฐในการรับคนพิการเข้าเป็นพนักงาน โดยการคัดเลือกให้ทำงานในงานที่เหมาะสมกับความพิการ หรือการเข้าร่วมเป็นสมาชิกโครงการด้านภัยเอดส์ของสมาคมแนวร่วมภาคธุรกิจไทยด้านภัยเอดส์ (TBCA: Thailand Business Coalition on AIDS) โดยการให้ความร่วมมือในการคงสถานภาพการเป็นพนักงานสำหรับบุคคลคนที่ติดเชื้อและดูแลค่ารักษาพยาบาลตามสมควร ตลอดจนการร่วมโครงการมูมิให้นมแม่ จัดโดยกลุ่มนมแม่ในการเป็นบริษัทอาสาจัดมุมส่วนตัวให้กับพนักงานหญิงที่มีบุตรอยู่ในระหว่างการให้นม ซึ่งบริษัทจะดูแลจัดสถานที่และอุปกรณ์ที่จำเป็นให้เพื่อให้พนักงานหญิงที่เป็นคุณแม่เกิดความสบายใจ และสะดวกในการมาปฏิบัติงานตามปกติและสามารถดูแลบุตรได้ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญในการให้สิทธิและความเสมอภาคด้านการทำงานทั้งคนพิการ ทั้งผู้ติดเชื้อ หรือแม้แต่พนักงานที่ยังต้องรับภาระในการดูแลบุตร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการสร้างความเป็นธรรมหรือลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมในองค์กรในอีกลักษณะหนึ่ง (บริษัทเมืองไทยประกันชีวิตจำกัด, 2554:ระบบออนไลน์)



บทสรุป

การดำเนินงานของธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นแนวทางที่องค์กรธุรกิจในปัจจุบันต่างให้ความสำคัญ เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินงานและแข่งขันได้ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม กระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและนำมาสู่ประเด็นสำคัญที่องค์กรธุรกิจต้องเผชิญ อาทิ การรวมตัวของกลุ่มเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเคลื่อนย้ายของคนอย่างเสรี ทั้งนี้โดยขอบเขตของความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจนั้นนอกจากธุรกิจจะให้ความสำคัญกับสังคม ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กรแล้ว ความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรยังถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะธุรกิจได้รับการยอมรับทั้งในระดับองค์กร ชุมชน สังคม ประเทศ ทั้งนี้ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีศรัทธาต่อองค์กร มีความสามัคคีภายในองค์กร มีความจงรักภักดีและทุ่มเทตั้งใจทำงานและพัฒนางานเพื่อองค์กร โดยองค์กรจะต้องแสดงออกหรือปฏิบัติต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมเพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในองค์กรและเมื่อความเป็นธรรมเกิดขึ้นในระดับองค์กรธุรกิจแล้วจะนำไปสู่ความเป็นธรรมทางสังคมในระดับที่สูงขึ้นอันส่งผลต่อการพัฒนาประเทศที่เป็นไปอย่างเข้มแข็งและยั่งยืนได้ต่อไป



บรรณานุกรม

- บริษัทแอดวานซ์อินโฟร์เซอร์วิส (มหาชน) จำกัด, 2554. “โครงการ เอไอเอส สร้างอาชีพ Call Center แต่ผู้พิการ” [ออนไลน์] แหล่งที่มา
<http://www.sarnrak.net/csr/csr.php?csr=90119123145> (22 กุมภาพันธ์ 2554)
- บริษัทเมืองไทยประกันชีวิตจำกัด, 2554. “ประวัตินักบริหารทรัพยากรมนุษย์ดีเด่น” [ออนไลน์] แหล่งที่มา
<http://www.hri.tu.ac.th/hriprofile/profile/profileview.ashx?pid=64&> (9 มีนาคม 2554)
- Arthur D. Little. 2002. **Economic Effects of the EU Substances Policy**. Wiesbaden.
- Armstrong, M. 2009. **Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice**. 11th ed. London: Kogan Page
- Commission of the European Communities. 2001. **GREEN PAPER Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility**. Brussels.
- Carroll, A.B., & Buchholtz, A.K. 2003. **Business and Society: Ethics and Stakeholder Management**. 5th ed. Australia: Thomson South-Western.
- Husted, B. W., & Salazar, J. 2006. Taking Friedman Seriously: Maximizing Profits and Social Performance. **Journal of Management Studies**, 43(1), pp.75-91.
- Kramar, Robin, 2007. **Corporate Social Responsibility: A Challenge for HR**. Retrieved on December 1, 2010. form www.humanresourcesmagazine.com,
- Kotler, P., & Nancy, L., 2005. **Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause**. John Wiley & Sons. Inc.
- McWilliam, A., Siegel, D. S., & Wright, P. M. 2006. Corporate Social Responsibility: Strategic Implications. **Journal of Management Studies**, 43(1), pp.1-12.



รายงานการจัดอันดับบริษัทจดทะเบียนที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูงสุด The 2010 MVA Ranking Report of Thai Listed Companies

รศ.ดร.ไพบุลย์ เสรีวัฒนา*
รศ.ดร.เอกชัย นิตยาเกษตรวัฒน์*

บทคัดย่อ

รายงานการจัดอันดับ MVA ของบริษัทจดทะเบียนประจำปี 2553 ฉบับนี้ ใช้ข้อมูลถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2553 โดยบริษัทที่อยู่อันดับต้น 10 บริษัท ล้วนเป็นบริษัทจดทะเบียนชั้นนำในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และอยู่ในอุตสาหกรรมพื้นฐาน อาทิเช่น บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท แอควานซ์ อินโฟร เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ซึ่งทั้ง 4 บริษัทอยู่ในระดับสูงสุดเช่นนี้ตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษาตั้งแต่ปี 2543 ต่อจากนั้นเป็นธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัท ปตท. เคมิคอล จำกัด (มหาชน) ตามลำดับ การจัดอันดับ MVA ในปี 2553 สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นทางเศรษฐกิจที่มากขึ้น โดยดัชนีตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยปิดที่ระดับเกิน 1,000 จุดเป็นครั้งแรกในรอบ 14 ปี นอกจากนี้ MVA ยังสะท้อนให้เห็นถึงเหตุการณ์รุนแรงที่เกิดขึ้นในปี 2553 ที่กระทบกับทรัพย์สินของกลุ่มเซ็นทรัลและทำให้อันดับ MVA ของกลุ่มนี้ตกลงหลายอันดับจากปีก่อนหน้านี้

* คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



Abstract

The 2010 MVA Ranking Report uses the data of 511 companies listed in the Stock Exchange of Thailand (SET) up to December 31, 2010. The top MVA ranking companies are the leading companies in the SET; i.e., PTT PCL., PTT Exploration and Production PCL., the Siam Cement PCL., Advanced Info Service PCL., the Siam Commercial Bank PCL., Kasikorn Bank PCL., CP All PCL., Banpu PCL, Charoen Pokphand Food PCL., and PTT Chemical PCL., respectively. The top four companies have consecutively been in this group since the beginning of this research in 2000 and the group of top eight companies in 2010 has been the same group as in the previous year. The 2010 MVA Ranking Report has reflected not only the overall state of Thai economy, but also the major situations in Thailand. The politic chaos which deteriorated the assets of the Central Group caused the decrease of its ranking by several ranks.



รายงานการจัดอันดับบริษัทจดทะเบียนที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูงสุด¹ The 2010 MVA Ranking Report of Thai Listed Companies

นักลงทุนในตลาดหุ้นใช้เครื่องมือหลายอย่างในการเลือกหุ้นและการตัดสินใจ เครื่องมือที่ง่ายที่สุด เช่น กำไรสุทธิต่อหุ้น (Earning Per Share: EPS) ถือว่าเป็นตัววัดพื้นฐานที่นักวิเคราะห์หุ้นบริษัทต่างๆ ใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลประกอบการของบริษัทและความสามารถของผู้บริหาร และจะพยายามรายงานข้อมูลอย่างทันทั่วทั้งปี และต้องคาดการณ์ออกไปอีกหลายๆ ปีในอนาคต

ส่วนนักลงทุนที่มีความละเอียดมากขึ้นก็จะใช้อัตราส่วนทางการเงิน เช่น อัตราการเติบโตของรายได้และกำไร ส่วนต่างกำไร กำไรต่อส่วนผู้ถือหุ้น เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจ และที่แพร่หลายที่สุดเป็นการใช้อัตราส่วนราคาต่อกำไร (Price Per Earning: P/E Ratio) เพื่อประเมินว่าราคาถูกหรือแพง เมื่อเทียบกับผลการดำเนินงานของบริษัท

นอกจากนี้ก็สามารถพิจารณาองค์ประกอบอื่น เช่น ผลตอบแทนจากเงินปันผล ติดตามข่าวคราวต่าง ๆ ของบริษัท วิเคราะห์อุตสาหกรรมที่บริษัทดำเนินการอยู่ วิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจ ร่วมกิจกรรมที่จะทำได้ ข้อมูลของบริษัทมากขึ้น เช่น ร่วมในการประชุมผู้ถือหุ้น และร่วมกับนักวิเคราะห์ในการเยี่ยมชม ดูงาน และพบผู้บริหารของบริษัท

เครื่องมือทั้งหมดที่กล่าวมาล้วนอิงผลการดำเนินงานของบริษัท การวัดผลการดำเนินงานของธุรกิจจึงเป็นมาตรการที่สำคัญในการตัดสินใจลงทุน และถือเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จของธุรกิจ การวัดผลการดำเนินงานโดยอาศัยข้อมูลจากงบการเงินในอดีตเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานที่แท้จริงได้ เพราะหลักการบัญชีไม่ได้สะท้อนถึงข้อมูลด้านตลาด (Market Information) ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลที่มีความเป็นปัจจุบันที่ตลาดหรือนักลงทุนเป็นผู้กำหนด และอาจมีช่องโหว่ที่ทำให้มีการตกแต่งตัวเลขในงบการเงิน เพื่อให้ นักวิเคราะห์หรือผู้ลงทุนเห็นว่าอัตราส่วนทางบัญชีที่สำคัญในการประเมินความสามารถของบริษัทนั้นอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เช่น การใช้กำไรต่อหุ้นในการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

ปรัชญาในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันจึงควรยึดหลักแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์โดยเน้นที่การสร้างความมั่งคั่งแก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับการเพิ่มมูลค่าที่ยั่งยืนให้กับบริษัท หรือการบริหารที่เน้นมูลค่า (Value Based Management: VBM) จากแนวความคิดของการบริหารที่เน้นมูลค่าข้างต้น ทำให้มีการพัฒนามาตรวัดการดำเนินงาน (Performance Measurement) เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของ VBM คือการวัดมูลค่าเพิ่มทางการตลาด (Market Value Added: MVA) และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (Economic Value Added: EVA) ซึ่งหลักการของ MVA และ EVA อยู่บนพื้นฐานที่ว่าความมั่งคั่งของผู้ถือหุ้นจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับกิจการ (Firm Value Added) หรือการที่ผู้บริหารกิจการสามารถสร้างผลตอบแทนจากการดำเนินงานเหนือกว่าต้นทุนของเงินทุนทั้งหมด

¹ เนื้อหาของบทความฉบับนี้เกี่ยวกับการจัดการทางการเงินสมัยใหม่ที่ใช้แนวคิดของการสร้างมูลค่าเพิ่ม ตารางการจัดอันดับ MVA ทำโดยนักศึกษาผู้ช่วยอาจารย์คือ นางสาวสุรวัลย์ พลฤกษ์อำไพ ซึ่งกำลังศึกษาในโครงการปริญญาเอกทางการเงินของคณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

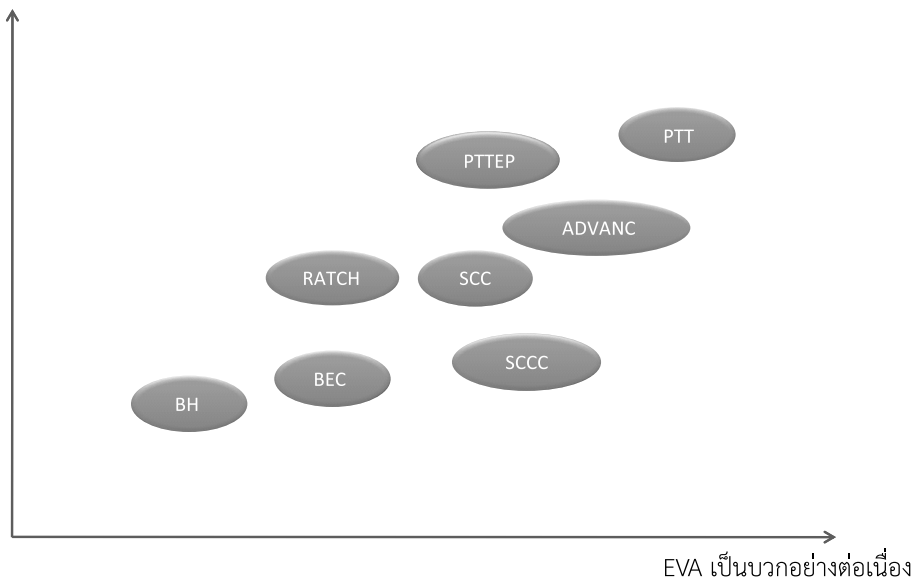


VBM เป็นหลักการบริหารที่เน้นมูลค่า เพื่อสร้างความมั่งคั่งสำหรับผู้ถือหุ้นในระยะยาว โดยเน้นที่การบริหารเงินทุนของนักลงทุนให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการ และการวางกลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ และระดับองค์กรโดยรวม เช่น ผู้บริหารจะต้องใช้เงินทุนอย่างคุ้มค่าที่สุดในการลงทุน และสร้างผลตอบแทนให้มากกว่าค่าเสียโอกาส จึงจะถือว่าคุ้มค่าต่อเงินลงทุน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ผู้บริหารบริษัทสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มขึ้นได้โดยการสร้างผลตอบแทนที่คาดหวังจากเงินลงทุน (Expected Rate of Return on Invested Capital: EROIC) ให้สูงกว่าผลตอบแทนที่นักลงทุนต้องการ (Required Rate of Return) และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บริษัทได้โดยเพิ่มผลตอบแทนของเงินลงทุนที่มีอยู่ เพิ่มการลงทุนในสินทรัพย์ที่ส่งผลให้เกิดผลประโยชน์ที่ดี จำหน่ายสินทรัพย์ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ออกจากบริษัท และมีการวางแผนเพิ่มสายการผลิตในช่วงที่บริษัทได้เปรียบคู่แข่งขัน

ความต่อเนื่องหรือเสถียรภาพของความสามารถในการสร้างมูลค่าบริษัท วัดได้โดยมูลค่าเพิ่มตามราคาตลาดที่เปลี่ยนแปลงสูงขึ้น (Increasing MVA) ซึ่งการเพิ่มค่า MVA เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องบริหารบริษัทให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ให้ส่วนของผู้ถือหุ้นได้ความมั่งคั่งสูงสุด และทำให้ผู้ลงทุนเชื่อมั่นที่จะลงทุน ซึ่งจะมีผลต่อระดับราคาหุ้นในตลาดสูงขึ้น จะส่งผลให้ค่า MVA มีค่าเพิ่มขึ้น บริษัทจดทะเบียนในตลาดหุ้นไทยที่มี MVA และ EVA สูงๆ อย่างต่อเนื่องในระยะ 7 ปี ตั้งแต่ปี 2545 ก็เช่น ปตท. ปตทสผ. ปูนซิเมนต์ไทย แอควานซ์ อินโฟร เซอร์วิส บีอีซีเวิลด์ ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง และโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

บริษัทที่สร้างมูลค่าเพิ่มในองค์กรรวมให้กับผู้ถือหุ้นได้อย่างต่อเนื่องระหว่างปี 2545-2552

MVA เป็นบวกอย่างต่อเนื่อง



การศึกษานี้กล่าวถึงการวัดผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหุ้นไทย โดยใช้มูลค่าเพิ่มทางตลาด (Market Value Added: MVA) เพื่อที่จะหาผลการดำเนินงานที่ได้คำนึงต้นทุนทางการเงินทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยต้นทุนในส่วนของผู้ถือหุ้นและต้นทุนในส่วนของผู้ถือหุ้น



รายงานการจัดอันดับ MVA ฉบับนี้เป็นฉบับที่ 4 ที่มีการติดตามผลการการจัดอันดับ โดยครั้งที่ 1 ได้จัดทำไว้เมื่อปี 2547 ครั้งที่ 2 เมื่อปี 2550 และครั้งที่ 3 เมื่อปี 2552 จึงเป็นการติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการวัดผลการดำเนินงานของธุรกิจถือเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จของธุรกิจ และการที่จะสร้างความมั่งคั่งให้กับผู้ถือหุ้นในระยะยาว ซึ่งต้องทำโดยการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์กรโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลงทุนของบริษัทจะต้องให้คุ้มค่าคือ จะต้องให้ได้ผลตอบแทนกลับมาสูงกว่าต้นทุนของเงินทุนที่บริษัทได้ลงทุนไป ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับบริษัท ผู้บริหารจะประเมินสถานะทางการเงินเพื่อตัดสินใจในเรื่องการจัดสรรทรัพยากร งบประมาณลงทุน ตลอดจนการวิเคราะห์เพื่อที่จะซื้อหรือรวมกิจการ

วิธีการศึกษา

ขอบข่ายของรายงานนี้ คือการศึกษาว่า ณ เวลาที่ทำการศึกษา บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มขึ้น หรือมูลค่าของบริษัทใดได้ถูกทำลายลง และทำการจัดอันดับบริษัทจดทะเบียนตาม MVA ของหลักทรัพย์ และในแต่ละปีบริษัทจดทะเบียนได้สร้างมูลค่าเพิ่มหรือทำลายมูลค่าลงเท่าไร โดยได้ทำการจัดอันดับตั้งแต่ปี 2543 อย่างไรก็ตาม จะแสดงผลการศึกษาตั้งแต่ปี 2545 (ค.ศ. 2002) จนถึงปี 2553 (ค.ศ. 2010) ส่วนผลการศึกษาในปีก่อนหน้านี้สามารถติดตามได้จากบทวิจัยตีพิมพ์ก่อนหน้านี้เช่นกัน

การจัดอันดับบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนกว่า 500 บริษัท โดยการจัดอันดับจาก 1 ถึง 511 ตามมูลค่าตลาดส่วนเพิ่มของบริษัท โดยคำนวณ MVA ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2553 เปรียบเทียบ MVA และจัดอันดับ MVA ณ วันที่ 31 ธันวาคม ของปี 2545 ต่อเนื่องถึงปี 2552 และเปรียบเทียบสถานะของบริษัทด้วยว่าในแต่ละปีที่ทำการศึกษา ความสามารถในการสร้างมูลค่าตลาดส่วนเพิ่มของบริษัทเป็นอย่างไร เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลราคาปิดล่าสุดที่เคยมีการซื้อและขายหลักทรัพย์นั้น

ทั้งนี้ เนื่องจากวัตถุประสงค์ในการบริหารการเงิน (Financial Management) กล่าวว่า เพื่อสร้างความมั่งคั่งสูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น (Maximize Shareholders' Wealth) แม้ว่าเป้าหมายนี้จะเน้นการเอื้อประโยชน์โดยตรงแก่ผู้ถือหุ้น อย่างไรก็ตาม การสร้างความมั่งคั่งในระยะยาวแก่ผู้ถือหุ้นจะเกิดขึ้นได้ เมื่อราคาหุ้นสูงขึ้นอย่างมีเสถียรภาพ และนั่นจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อการบริหารนั้นสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับบริษัทอย่างยั่งยืน และเป้าหมายนี้ยังเป็นการประกันว่าทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดจะถูกจัดสรรอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลให้เศรษฐกิจโดยรวมได้รับผลประโยชน์ตามไปด้วย ผู้ถือหุ้นจะมีความมั่งคั่งสูงสุดได้โดยการที่ผู้บริหารสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มจากการลงทุนของนักลงทุน หรือทำมูลค่าตามราคาตลาด (Market Value) ให้สูงกว่ามูลค่าการลงทุนซึ่งบันทึกในมูลค่าตามบัญชี (Book Value) ให้มากที่สุด อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมูลค่าตลาดและมูลค่าตามบัญชีในส่วน of นักลงทุนที่เป็นเจ้าหนี้และหุ้นบุริมสิทธิมักไม่แตกต่างกันมาก จึงสมมติให้ MVA ในส่วนของเจ้าหนี้



และหุ้นบริมสิทธิ์มีค่าเป็นศูนย์² ดังนั้นวัตถุประสงค์ (หรือค่านิยม) ที่ใช้กันแพร่หลายของมูลค่าเพิ่มทางการตลาด (Market Value Added) หรือ MVA คือการสร้างผลแตกต่าง (ที่เป็นบวก) ให้มากที่สุดระหว่างมูลค่าตามราคาตลาดและมูลค่าตามบัญชีในส่วนของผู้ถือหุ้น

$$\begin{aligned} \text{MVA} &= \text{Market Value of Equity Capital Supplied} \\ &= \text{Share Outstanding} \times \text{Stock Price} - \text{Total Book Value of Common Equity} \end{aligned}$$

ตารางการจัดอันดับ MVA ประกอบด้วยข้อมูลจากงบการเงินฉบับผู้บริหาร (Managerial Financial Statements) กล่าวคือได้มีการปรับข้อมูลทางบัญชีในงบการเงิน โดยใช้แนวคิดทางการบริหาร กล่าวคือในแนวคิดของผู้บริหารจะเน้นที่การใช้เงินทุนเพื่อลงทุนในการดำเนินงาน (Operating Capital Invested) ในฝั่งซ้ายของงบดุลเพื่อผู้บริหาร และการได้มาของเงินทุนเพื่อใช้ในการดำเนินงาน (Operating Capital Employed) ในฝั่งขวาของงบดุลเพื่อผู้บริหาร ในส่วนของงบกำไรขาดทุนก็มีการปรับในส่วนของการใช้จ่ายที่ไม่ได้จ่ายไปจริง เช่น ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการตัดค่านิยม (Goodwill Amortization) ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการตั้งสำรองต่างๆ (Allowances) ตัวอย่างคือ การสำรองเผื่อหนี้สงสัยจะสูญ (Allowance for Doubtful Accounts) และค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เป็นต้น ซึ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า (Failed Investment) หรือการลงทุนเพื่อผลในระยะยาว จึงควรตัดกลับมาเป็นเงินลงทุน (Capitalized) และจะนำไปปรับเพิ่มในส่วนของการลงทุนในการดำเนินงานในฝั่งซ้ายของงบดุล และปรับเพิ่มในฝั่งขวา (เพื่อให้สมดุล) ในส่วนของผู้ถือหุ้น (Adjusted Equity Capital) โดยรายละเอียดของการปรับงบการเงินเพื่อผู้บริหารได้ใช้วิธีในหนังสือของ Hawawini and Viallet (2008) และของ Bruner (2008)

ข้อมูลที่สำคัญในการคำนวณ MVA คือค่าประมาณมูลค่าของเงินทุนที่หามาได้ (Capital Employed) เพื่อใช้ในการดำเนินงาน³ ซึ่งสามารถคำนวณได้จากงบดุลของบริษัท แหล่งที่มาของเงินทุนเพื่อใช้ในการดำเนินงานมาจาก 2 แหล่งใหญ่ๆ คือเงินทุนจากการกู้ (Debt Capital) และเงินทุนจากส่วนของผู้ถือหุ้น (Equity Capital) โดยเงินทุนจากการกู้ประกอบด้วย เงินกู้ยืมระยะสั้นและระยะยาว (Short-term and

² มูลค่าเพิ่มทางการตลาดของบริษัทหรือของนักลงทุนทั้งหมด (Firm Market Value Added) จะเท่ากับมูลค่าเพิ่มทางการตลาดในส่วนของผู้ถือหุ้นสามัญ (Equity Market Value Added) ต่อเมื่อสมมติให้มูลค่าเพิ่มทางการตลาดในส่วนของผู้ถือหุ้นและหุ้นบริมสิทธิ์มีค่าเป็นศูนย์ ทำให้วัตถุประสงค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มของบริษัทของแนวคิดการบริหารเชิงมูลค่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสร้างความมั่งคั่งสูงสุดแก่ผู้ถือหุ้นตามหลักการบริหารการเงินทั่วไป

³ Capital Employed ควรแปลว่าเงินทุนที่ใช้ แต่เนื่องจากเป็นข้อมูลที่แสดงอยู่ในฝั่งขวาของงบดุลสำหรับผู้บริหาร ซึ่งเป็นการแสดงถึงแหล่งที่มาของเงินทุน จึงต้องแปลว่าเงินทุนที่หามา โดยฝั่งซ้ายของงบดุลจะเป็น Invested Capital เงินทุนที่ลงทุน (ในสินทรัพย์ที่ใช้ในการดำเนินงาน)



Long-term Borrowings) และแหล่งเงินทุนที่เทียบเท่ากับหนี้ ได้แก่ การเช่า (Lease Obligations) และสำรองสำหรับพนักงานเกษียณอายุ (Provisions for the Retirement of Employees) และแผนบำเหน็จบำนาญ (Pension Plan) เป็นต้น ซึ่งแหล่งเงินทุนที่มาจากการกู้ยืมในงบดุลและงบดุลสำหรับผู้บริหารค่อนข้างสอดคล้องกัน อย่างไรก็ตาม แหล่งเงินทุนที่มาจากส่วนเจ้าของจะเป็นข้อมูลที่ค่อนข้างซับซ้อนกว่า กล่าวคือจะต้องเพิ่มตัวเลขอีกหลายอย่างที่มาตรฐานบัญชีโดยทั่วไปไม่ได้รวมไว้ในงบดุล

ตัวอย่างงบดุลทางบัญชีแบบง่ายๆ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่

สินทรัพย์	หนี้สินและส่วนของผู้ถือหุ้น
เงินสด	เจ้าหนี้การค้า
หลักทรัพย์ที่มีสภาพคล่อง	หนี้ระยะสั้น
ลูกหนี้การค้าสุทธิ	ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย
ลูกหนี้การค้า	
หัก สำรองเพื่อหนี้สงสัยจะสูญสะสม	
สินค้ายคงคลัง	
ค่าใช้จ่ายล่วงหน้า	
สินทรัพย์ถาวรสุทธิ	หนี้ระยะยาว
สินทรัพย์ถาวร	
หัก ค่าเสื่อมราคาสะสม	
ค่านิยมสุทธิ	ส่วนของผู้ถือหุ้น
ค่านิยม	
หัก ค่าตัดความนิยมสะสม	

เพื่อปรับให้เป็นงบดุลฉบับผู้บริหาร (Adjusted Managerial Balance Sheet) จะต้องหักและเพิ่มข้อมูลทางบัญชีในทั้งสองฝั่งของงบดุล ดังต่อไปนี้



หัก เจ้าหนี้การค้า	หัก เจ้าหนี้การค้า
หัก ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย	หัก ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย
หัก หลักทรัพย์ที่มีสภาพคล่อง	หัก หลักทรัพย์ที่มีสภาพคล่อง
เพิ่ม สำรองเผื่อหนี้สงสัยจะสูญสะสม	เพิ่ม สำรองเผื่อหนี้สงสัยจะสูญสะสม
เพิ่ม ค่าตัดความนิยมสะสม	เพิ่ม ค่าตัดความนิยมสะสม
เพิ่ม ค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนา	เพิ่ม ค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนา

ในที่สุด จะได้งบดุลฉบับผู้บริหารที่ปรับแล้ว ดังต่อไปนี้

เงินทุนในการลงทุน เงินทุนหมุนเวียนในการดำเนินงานสุทธิ เงินสด ลูกหนี้การค้า ลูกหนี้การค้าสุทธิ เพิ่ม สำรองเผื่อหนี้สงสัยจะสูญสะสม สินค้าคงคลัง ค่าใช้จ่ายล่วงหน้า หัก เจ้าหนี้การค้า หัก ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย สินทรัพย์ถาวรสุทธิ สินทรัพย์ถาวร หัก ค่าเสื่อมราคาสะสม ค่านิยม ค่านิยมสุทธิ เพิ่ม ค่าตัดความนิยมสะสม ค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนา	เงินทุนได้มา หนี้ระยะสั้น เงินจากการขายหลักทรัพย์ที่มีสภาพคล่อง หนี้ระยะยาว ส่วนของผู้ถือหุ้นปรับปรุงใหม่ ส่วนของผู้ถือหุ้น เพิ่ม ค่าตัดความนิยมสะสม เพิ่ม สำรองเผื่อหนี้สงสัยจะสูญสะสม เพิ่ม ค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนา
---	---



สรุปจากงบดุลฉบับผู้บริหารได้ดังนี้คือ เพื่อใช้ในการดำเนินงานจะต้องใช้เงินทุนในการลงทุน (Invested Capital) เพื่อให้มีเงินทุนหมุนเวียนในการดำเนินงานสุทธิ (Net Operating Working Capital) และจะต้องลงทุนในสินทรัพย์ถาวรสุทธิ ตลอดจนการลงทุนในค่านิยมและการวิจัยและพัฒนา⁴ ส่วนเงินทุนสามารถได้มา (Capital Employed) จากการกู้หนี้ยืมสิน เงินจากการขายหลักทรัพย์ที่มีสภาพคล่อง หนี้ยืมสิน และส่วนของผู้อถือหุ้นที่ปรับเปลี่ยน เงินที่ผู้อถือหุ้นลงทุนในค่านิยม สำรองเผื่อหนี้สงสัยจะสูญและการวิจัยและพัฒนา

ดังนั้น เงินลงทุน (Capital) อาจหมายถึง เงินทุนที่ใช้ในการลงทุน (Invested Capital) หรือเงินทุนที่ได้มา (Capital Employed) จากเจ้าหนี้และผู้อถือหุ้นก็ได้ ซึ่งไม่ว่าจะคำนวณในฝั่งซ้ายหรือฝั่งขวา ผลลัพธ์จะต้องเท่ากัน การพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลต่อมูลค่าเพิ่มจากตลาดของบริษัท ซึ่งจะทำให้การเปรียบเทียบโดยเลือกบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จากตารางการจัดอันดับ MVA มาวิเคราะห์ถึงความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ของแต่ละบริษัทว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสามารถในการสร้างหรือทำลายมูลค่าเพิ่มจากตลาด

ผลการจัดอันดับ MVA ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

โครงการวิจัยนี้เป็นการศึกษาการจัดอันดับการสร้างมูลค่าเพิ่มของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งได้ทำการศึกษามาตั้งแต่ปี 2543 แต่รายงานฉบับนี้จะนำเสนอตั้งแต่ปี 2545 โดยรายงานฉบับนี้เน้นผลการศึกษาในปี 2553 และใช้ข้อมูลล่าสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2553 บริษัทจดทะเบียนที่มี MVA สูงสุด 20 อันดับแรก ล้วนเป็นบริษัทชั้นนำในประเทศไทยและเป็นกลุ่มบริษัทที่มีกำไรจากการดำเนินงาน (เช่น Earnings before Interest and Taxes : EBIT) สูงขึ้นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริษัทในกลุ่มพลังงาน โดยอันดับ 1 ได้แก่ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ PTT) ซึ่งเป็นอันดับ 1 ติดต่อกันหลายปี จนกระทั่งในปี 2552 ที่ตกไปสู่อันดับ 2 แต่กลับขึ้นมาเป็นอันดับ 1 ในปี 2553 ที่ผ่านมามีส่วนอันดับ 2 ในปี 2553 เป็นอันดับ 1 ในปีก่อนหน้านี้คือ บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ PTTEP) ส่วนอันดับ 3 ได้แก่ บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ SCC) ซึ่งผลัดกันให้อันดับ 3-4 กับบริษัท บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ AIS) ซึ่งเป็นอันดับ 4 ในปีที่ผ่านมา ซึ่งบริษัททั้งสี่เป็นบริษัทที่มีฐานของเงินทุนขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง PTT ซึ่งเป็นบริษัทที่มีขนาดของเงินทุนใหญ่ที่สุด ส่วน SCC เป็นบริษัทที่เก่าแก่ที่สุดในกลุ่มสี่อันดับต้น

บริษัทที่อยู่ในอันดับ 5 และ 6 เป็นสถาบันการเงินชั้นนำของประเทศไทยคือ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ SCB) ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ KBANK) นับเป็นสองธนาคารที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูงสุดในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมาโดยตลอด แม้ว่าจะไม่ใช่ธนาคารที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทย อันดับ 7 ได้แก่ บริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ CPALL) ซึ่งเป็นบริษัทที่สามารถทำกำไรอย่างคงเส้นคงวา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์วิกฤตทางเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็นธุรกิจจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต

⁴ สำหรับผู้บริหารแล้ว การวิจัยและพัฒนาถือว่าเป็นการลงทุนในอนาคต ไม่ใช่ค่าใช้จ่ายที่ตัดจ่ายในแต่ละปี



จึงเป็นหุ้นที่มีความสามารถในการปกป้องตัวเอง (Defensive Stock) ในภาวะเศรษฐกิจถดถอย

อันดับ 8 ได้แก่ บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ BANPU) ซึ่งเป็นบริษัทที่โดดเด่นมากตั้งแต่ปี 2550 และยังเป็นบริษัทที่ได้รับการยกย่องด้านบรรษัทภิบาล (Corporate Governance) บริษัทหนึ่งในประเทศไทย โดยบริษัทที่อยู่ใน 8 อันดับแรกเป็นกลุ่มบริษัทเดียวกันกับปีก่อนหน้านั้น ส่วนอันดับ 9 และ 10 ในปี 2553 ได้แก่ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ CPF) และบริษัท ปตท. เคมีคอล จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ PTTCH) ส่วนบริษัทที่ตกจาก 10 อันดับต้น ได้แก่ บริษัท ชิน คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (เดิมรหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ SHIN ปัจจุบันคือ INTUCH) และธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ BAY) ที่ตกไปอยู่ในอันดับ 12 และ 14 ตามลำดับ ที่น่าสังเกตคือ บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ CPN) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ที่ตกจากอันดับที่ 19 ไปอยู่อันดับที่ 24 ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลจากความเสียหายที่เกิดขึ้นกับทรัพย์สินของกลุ่มบริษัทนี้ในปีที่ผ่านมา

ส่วนบริษัทอื่นๆ ใน 20 อันดับแรก ได้แก่ บริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ TOP) บริษัท ชิน คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ KTB) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) บริษัท บีอีซี เวิลด์ จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ BEC) บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ IRPC) ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ TMB) บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ BIGC) บริษัท ปตท. อะโรมาติกส์และการกลั่น จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ PTTAR) โดยบริษัทดังกล่าวอยู่ในอันดับ 11 ถึง 19 ตามลำดับ ส่วนอันดับ 20 คือ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ BBL) ซึ่งเป็นธนาคารพาณิชย์ที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทย

ในส่วนของบริษัทที่ทำลายมูลค่าของนักลงทุนในอันดับต้นๆ (เรียงลำดับ MVA ที่ติดลบจากมากไปน้อย) ได้แก่ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ TPIPL) บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ AOT) บริษัท ริช เอเชีย สตีล จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ RICH) บริษัท บางกอกแลนด์ จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ BLAND) บริษัท โทริเซนไทย เอเยนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ TTA) บริษัท ไทยคม จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ THCOM) บริษัท ลาภูน่า รีสอร์ท แอนด์ โฮเทล จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ LRH) บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ BCP) บริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ TT&T) และบริษัท สหพัฒน์อินเตอร์โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) (รหัสในตลาดหลักทรัพย์คือ SPI) โดยบริษัทเหล่านี้กระจายอยู่ตามอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น วัสดุก่อสร้าง ขนส่ง ผลิตภัณฑ์ สื่อสาร พลังงานและอสังหาริมทรัพย์ และส่วนใหญ่มีปัญหาในระยะหนึ่งแล้ว ซึ่ง MVA ที่ติดลบของบริษัทเหล่านี้ส่วนใหญ่เกิดจากปัจจัยภายใน โดยอาจเกิดจากการบริหารจัดการที่ผิดพลาดหรือปัจจัยเฉพาะเจาะจงของบริษัท เช่น ปัญหาด้านโครงสร้างหนี้สิน มากกว่าปัจจัยภายนอกซึ่งเกิดจากภาวะเศรษฐกิจมหภาคหรือภาวะตลาดโดยรวม



บทสรุป

เมื่อพิจารณาถึงบริษัทที่มี MVA สูงอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลในการศึกษานี้และก่อนหน้านี้ ได้แก่ บริษัทที่มีรหัสในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยดังต่อไปนี้คือ PTT, PTTEP, SCC, ADVANC, SCB, KBANK, CPALL และ BANPU ซึ่งเป็นบริษัทที่อยู่ใน 8 อันดับแรกติดต่อกันในปี 2552 ถึง 2553 โดยบริษัทใน 4 อันดับแรกเป็นบริษัทที่สร้างมูลค่าสูงสุดต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มทำการวิจัยหัวข้อนี้ในปี 2543 (แต่รายงานฉบับนี้นำเสนอตั้งแต่ปี 2545) และเป็นบริษัทชั้นนำที่มีปัจจัยพื้นฐานดี ดังนั้นจึงเป็นเป้าหมายในการลงทุนของนักลงทุนทั้งบุคคลและสถาบัน

หลักการของ MVA และ VBM สอดคล้องกับการลงทุนเชิงมูลค่า (Value Investment) การศึกษา MVA เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาการลงทุน จะช่วยเป็นข้อมูลสนับสนุนให้นักลงทุนได้ทราบถึงความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับบริษัทที่ตนบริหารอยู่ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวบริหารเชิงบรรษัทภิบาล (Corporate Governance) ที่สามารถลดความเสี่ยงและต้นทุนทางการเงิน และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร ตลอดจนการศึกษาด้าน Balance Scorecard ซึ่งถ้าจะสร้างความสำเร็จทางการเงินจะต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม ไม่ว่าจะเป็นด้านการตลาด การผลิต การพัฒนาบุคลากรและความชำนาญของแรงงาน และการสร้างความมั่งคั่งอย่างยั่งยืนให้กับผู้ถือหุ้น จะทำได้โดยการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับบริษัทโดยรวม

การพิจารณาอันดับและมูลค่าที่เปลี่ยนแปลงของ MVA โดยรวมยังช่วยให้เราทราบถึงพัฒนาการและการเติบโตของเศรษฐกิจโดยรวม เช่น ปี 2553 เป็นปีที่มีเหตุการณ์รุนแรงในประเทศ ทำให้ความเสียหายแก่ทรัพย์สินในเขตเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งของกลุ่มบริษัทเซ็นทรัลและส่งผลถึงอันดับ MVA ที่ลดลงของกลุ่มนี้ อย่างไรก็ตาม มูลค่าเพิ่มกลับไม่ได้ลดลงและเพิ่มขึ้นมากจากราคาในตลาดหลักทรัพย์ที่เพิ่มสูงขึ้นตามตลาดหลักทรัพย์โดยรวม โดย MVA ของบริษัทชั้นนำเกือบทุกบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีมูลค่าที่สูงขึ้น รวมทั้งดัชนีในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปิดในระดับมากกว่า 1,000 จุด คือปิดที่ระดับ 1,032.76 จุด เพิ่มขึ้น 40.60% จากสิ้นปี 2552



จัดอันดับตามมูลค่า MVA (20 อันดับแรกของปี ค.ศ. 2010) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2002-2010
(หน่วย : พันล้านบาท)

Rank	2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	Stock	MVA	Stock	MVA	Stock	MVA	Stock	MVA	Stock	MVA	Stock	MVA	Stock	MVA	Stock	MVA	Stock	MVA
1	SCC	76.13	PTT	416.62	PTT	305.55	PTT	398.33	PTT	297.07	PTTEP	219.75	PTTEP	433.99	PTTEP	343.95	PTT	420.29
2	ADVANC	56.83	SCC	219.42	ADVANC	197.39	PTTEP	237.43	PTTEP	228.57	PTT	150.39	ADVANC	342.74	PTT	267.93	PTTEP	385.04
3	PTTEP	56.56	ADVANC	194.51	SCC	173.34	ADVANC	235.72	SCC	214.86	ADVANC	111.93	SCC	209.87	ADVANC	184.90	SCC	276.08
4	PTT	44.32	PTTEP	128.52	PTTEP	125.88	SCC	227.60	ADVANC	144.97	SCC	60.48	PTT	165.60	SCC	177.49	ADVANC	211.28
5	SCCC	36.97	SHIN	83.11	SHIN	72.69	SHIN	82.59	DTAC	48.74	BANPU	38.34	CPALL	108.09	SCB	153.31	SCB	196.89
6	BEC	33.80	LH	63.14	LH	50.29	SCCC	67.02	SCB	47.49	PTTCH	32.33	BEC	89.89	BANPU	108.10	KBANK	165.41
7	LH	33.67	NPARK	59.13	ATC	43.83	TOP	66.28	SCCC	42.98	KBANK	30.85	SHIN	82.74	CPALL	92.69	CPALL	158.60
8	DELTA	18.48	ATC	53.65	THAI	36.07	KBANK	53.25	SHIN	39.94	BAY	21.01	RATCH	72.78	KBANK	80.36	BANPU	154.25
9	THAI	17.24	RATCH	47.60	SCCC	35.74	IRPC	47.82	TOP	38.54	BEC	16.26	BANPU	50.78	SHIN	52.06	CPF	123.85
10	TRUE	11.26	TOC	46.68	BEC	30.24	LH	46.27	CPN	37.21	SCCC	15.98	CPN	45.12	BAY	44.26	PTTCH	116.58
11	VNG	9.60	ITD	41.28	RATCH	27.35	PTTCH	35.83	LH	32.16	MINT	15.75	MINT	43.77	BEC	42.01	TOP	88.21
12	UBC	9.26	SCCC	40.24	TOC	26.92	SCB	28.59	BGH	31.25	CPALL	15.71	DTAC	42.93	SCCC	38.91	SHIN	71.26
13	MAJOR	7.95	THAI	38.16	ITD	26.85	DTAC	28.38	RATCH	27.65	LOXLEY	13.24	BIGC	41.70	LH	36.97	KTB	67.32
14	AP	6.95	BEC	37.83	AOT	19.87	RATCH	27.96	BANPU	27.25	DTAC	10.48	BH	40.23	CPF	30.38	BAY	57.49
15	GRAMMY	6.33	ITV	34.19	CPALL	19.56	TRUE	23.82	KBANK	26.56	LH	10.47	LH	39.74	CIMBT	28.45	BEC	55.92
16	CPN	6.11	SSI	26.71	ITV	17.68	CPN	20.16	IRPC	25.82	SHIN	8.71	BGH	33.16	PS	26.26	IRPC	55.57
17	TUFT	5.64	NPC	25.45	BANPU	16.31	BGH	19.63	BH	23.62	BH	8.34	TTW	32.82	CPN	25.56	TMB	52.97
18	RATCH	5.25	EGCOMP	23.21	TTA	16.17	BH	18.77	BIGC	23.52	IRPC	8.27	LTX	31.00	MINT	25.53	BIGC	52.29
19	GMM	4.96	CK	23.15	TRUE	15.86	ITD	17.71	GLOW	22.15	BGH	7.63	MAKRO	28.87	BBL	24.65	PTTAR	50.46
20	SHIN	4.52	TTA	22.69	PSL	15.51	CPALL	17.24	PTTCH	20.33	RATCH	6.54	OHTL	28.86	TMB	24.22	BBL	50.03



จัดอันดับตามมูลค่า MVA (20 อันดับแรกของปี ค.ศ. 2010) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2005-2010
(หน่วย : พันล้านบาท)

Rank	2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	Stock	MVA	Stock	MVA	Stock	MVA	Stock	MVA	Stock	MVA	Stock	MVA	Stock	MVA	Stock	MVA	Stock	MVA
492						-1.52	CSR	-2.21	MK	-2.93	SITHAI	-11.80	KK	-3.86	TCAP	-2.67	MIDA	-2.67
493						-1.53	PF	-2.42	SITHAI	-3.09	SIRI	-11.93	TTA	-4.57	KK	-2.69	CCET	-2.69
494						-1.65	SHANG	-2.79	PF	-3.09	DEMCO	-12.88	THCOM	-4.59	TT&T	-2.93	SUC	-2.93
495						-1.79	KK	-2.83	VNT	-3.42	VNT	-13.17	RCH	-4.90	RCL	-2.95	TR	-2.95
496						-1.89	ESTAR	-3.16	SIRI	-3.56	BLAND	-14.33	LRH	-5.64	TR	-3.30	GOLD	-3.30
497						-1.99	SSI	-3.41	TYCN	-3.62	TYCN	-17.19	TCAP	-6.65	VNT	-3.37	KTC	-3.37
498						-2.11	MK	-3.44	KK	-3.83	KK	-17.87	GJS	-6.76	TKS	-3.43	SC	-3.43
499						-2.13	SITHAI	-3.75	TR	-4.53	JAS	-18.91	BLAND	-7.07	TTA	-3.53	GJ S	-3.53
500						-2.18	INOX	-3.97	TSTH	-4.97	SCIB	-21.14	CPF	-7.69	THCOM	-3.85	BECL	-3.85
501						-3.04	TYCN	-4.44	TCAPITAL	-5.50	THCOM	-23.58	PTTAR	-8.01	SUC	-3.90	PF	-3.90
502						-3.24	BLAND	-4.53	CPF	-5.56	BCP	-24.84	GSTEEL	-8.43	BCP	-4.25	SPI	-4.25
503						-3.66	BCP	-4.67	JAS	-6.74	TCAP	-26.25	SCIB	-8.73	LRH	-4.98	TT&T	-4.98
504						-3.69	TSTH	-5.18	SSI	-8.61	SUC	-26.58	IRPC	-8.85	EGCO	-5.00	BCP	-5.00
505						-3.75	SIRI	-6.10	THCOM	-8.84	TT&T	-28.79	BAY	-9.05	GJS	-7.21	LRH	-7.21
506						-4.28	JAS	-6.61	SUC	-10.46	LRH	-32.44	THAI.	-13.40	RCH	-7.78	THCOM	-7.78
507						-4.78	TCAP	-9.36	BCP	-11.08	CPF	-43.26	BBL	-14.07	RICH	-11.24	TTA	-11.24
508						-4.86	TT&T	-10.58	TT&T	-11.65	SSI	-44.70	TPiPL	-16.26	BLAND	-12.47	GSTEEL	-12.47
509						-9.08	SUC	-12.22	GJS	-14.99	GJS	-47.12	PTTCH	-17.37	AOT	-14.49	RICH	-14.49
510						-9.77	TFI	-16.26	GSTEEL	-19.76	GSTEEL	-50.19	AOT	-21.35	THAI	-18.24	AOT	-18.24
511						-17.84	TPiPL	-26.47	TPiPL	-43.26	TPiPL	-61.12	KTB	-36.64	TPiPL	-30.19	TPiPL	-30.19

MISSING DATA IN RESEARCH FILE



บรรณานุกรม

Brigham, E.F. and M.C. Ehrhardt, Financial Management: Theory and Practice, 11th ed., Dryden 2005.

Brealey, R.A. and S.C. Myers, Principles of Corporate Finance, 6th ed., McGraw Hill 2000.

Bruner, R.F., Case Studies in Finance: Managing for Corporate Value Creation, 5th ed., McGraw Hill 2007.

Hawawini, G. and C. Viallet, Finance for Executives: Managing for Value Creation, 3rd ed., South-Western 2008.

Higgins, R.C., Analysis for Financial Management, 7th ed., McGraw Hill 2003.

Saereewiwattana, P. and Nittayagasetwat, “The 2009 MVA-EVA Ranking Report of Thai Listed Companies,” NIDA Business Journal, November 2009.

Saereewiwattana, P. and Nittayagasetwat, “The 2007 MVA Ranking Report of Thai Listed Companies,” NIDA Business Journal, May 2008.

Saereewiwattana, P. and Nittayagasetwat, “The 2004 MVA Ranking Report of Thai Listed Companies,” Journal of Development Administration, Special Issue 1/2005.

<http://www.sternstewart.com>

<http://www.set.co.th>

<http://www.settrade.com>



**I propose that you,
the business leaders,
and we,
the United Nations,
initiate a
global compact
of shared values
and principles,
which will give a
human face
to the global market.**

ANNUAL REVIEW

1  **YEARS**
2000 – 2010
United Nations Global Compact



United Nations Global Compact Annual Review – Anniversary Edition June 2010

Acknowledgements

The Global Compact wishes to thank **Governments** that have, over time, generously supported the initiative by contributing to the Global Compact Trust Fund:

Sweden, Norway, Switzerland, Denmark

Spain, Germany, UK, Italy

Finland, France, Korea, Colombia, China, Brazil

Additionally, we are grateful for the financial support provided by business participants to the **Foundation for the Global Compact**. \$1.7 million in private sector contributions were raised in 2009, helping to fund a number of important programmes and events. The list of foundation contributors can be found on page 76 of this publication.

The Wharton School of the University of Pennsylvania has been our partner in conducting the annual Global Compact Implementation Survey since 2007, and we thank Professor Keith Weigelt and his teams of students for their invaluable work over the years.

About the United Nations Global Compact

The United Nations Global Compact is a call to companies everywhere to voluntarily align their operations and strategies with ten universally accepted principles in the areas of human rights, labour, environment and anti-corruption, and to take actions in support of UN goals, including the Millennium Development Goals. Endorsed by chief executives, the UN Global Compact is a leadership platform for the development, implementation, and disclosure of responsible corporate policies and practices. Launched in 2000, it is largest corporate responsibility initiative in the world – with over 8,000 signatories based in more than 135 countries. For more information : www.unglobalcompact.org.



Author & Project Manager : Carrie Hall

Data Analysis & Project Associate : Sean Cruse, Ph.D

Designer : Tannaz Fassihi

Copyright © 2010

United Nations Global Compact Office

Two United Nations Plaza, New York, NY 10017, USA

Email : globalcompact@un.org

Disclaimer

This publication is intended strictly for learning purposes. The inclusion of company names and/or examples does not constitute an endorsement of the individual companies by the United Nations Global Compact Office. The material in this publication may be quoted and used provided there is proper attribution.



Foreword	4
Global Compact 2000 - 2010	8
Local Networks	22
Issues	28
Human Rights	
Labour	
Environment	
Anti-Corruption	
Development	
Peace	
Investment	
Business Education	
Communication on Progress	68
UN-Business Collaboration	72
Foundation for the Global Compact	75
Annex	78

CONTENTS



Foreword

The Global Compact has now entered its second decade. What began as a rhetorical call for business engagement on global issues has evolved into the world's largest and most visible leadership platform to advance corporate responsibility. With nearly 6,000 participating businesses in more than 130 countries, the Compact has made a significant contribution to the diffusion of UN values across the globe.



H.E. Ban Ki-moon
UN Secretary-General

Companies in all regions and sectors are demonstrating that a commitment to human rights, decent workplace standards, environmental responsibility and the fight against corruption pays off. Some firms have saved money; others have minimized risks; still others have discovered new opportunities linked to the concept of sustainability. But a common thread runs through almost all companies' experiences in bringing the Compact's ten principles to life: expanding markets and advancing the economic and social well-being of people and societies can be two sides of the same coin.

Just as the Global Compact has left its mark on business, so has business had an impact on the United Nations. UN agencies, funds and programmes are benefiting from partnerships with companies of all sizes that advocate our causes or bring expertise, resources and capacities to bear in support of our mission. The Compact has helped to prepare the Organization for these new forms of cooperation, while helping businesses develop a better understanding of the many ways in which they can contribute.

One of the primary challenges ahead is to bring responsible business to true scale. This Annual Review shows what must be done, what works and where we need to fill gaps. The Global Compact is determined to continue doing its part to show the way towards a more sustainable future for all.



Building a New Era of Sustainability



Georg Kell
Executive Director
UN Global Compact

This year marks the 10th anniversary of the United Nations Global Compact. Our appeal a decade ago for business to “initiate a global compact of shared values and principles” resonates as much, if not more, today.

We embark on the UN Global Compact’s next decade at a critical moment in the history of the global economy. In some ways, the current atmosphere is unnervingly similar to ten years ago: national barriers are rising in the aftermath of painful financial adjustment; public outcry over corporate and investor mismanagement and greed is widespread; and there is a pervasive mood of uncertainty over the course of globalization. As a result, efforts to reach global climate and trade agreements, eliminate poverty and hunger, and safeguard against systemic market failures have yet to fully materialize.

While the need for responsibility and leadership has never been greater, neither has the opportunity to build a new era of sustainability. Over the past ten years, fundamental shifts have occurred. What began as a peripheral movement around business “ethics” has evolved into a mainstream corporate practice around the world. Today, there is growing recognition from all corners - the private sector, investors, employees, consumers, Governments, non-profits and educators - that when companies embed human rights, labour standards, environmental stewardship and anti-corruption measures throughout their organizations, it is good for both business and society.

Seen as purely aspirational in the early days, our mission is increasingly achievable - and increasingly called for. The fall-out from the financial crisis and the intense spotlight on the threats of climate change have brought critical momentum to the agenda. There is now broad understanding that our globalized marketplace requires a stronger ethical orientation, better caretaking of the common good, and more comprehensive management of risks. With a growing dedication to corporate responsibility by business globally, we will help the world chart a course where sustainable development, a healthy planet and peaceful cooperation prevail.



THE FIRST TEN YEARS

The notion and practice of corporate responsibility – defined as both implementing universal principles into business practices and taking actions to support societal goals – has evolved significantly in the past ten years.

FROM MORALITY TO MATERIALITY. While working towards the common good remains integral to corporate responsibility agenda, it is no longer the only “selling point”. Today, environmental, social and governance (ESG) issues – as covered by the Global Compact principles – are understood to be real factors in the long-term viability and success of companies, whether small suppliers or large transnationals.

GONE GLOBAL. Only 47 companies were present at our launch in July 2000. Today, the UN Global Compact is the world’s largest voluntary corporate sustainability initiative with over 8,000 business participants and non-business stakeholders from 135 countries. Companies represent nearly every industry and sector, and hail from developed, emerging and developing economies.

GONE LOCAL. Global Compact Local Networks can be found in over 90 countries. Through the networks, participants work individually and collectively to advance understanding and implementation of the ten principles, as well as engage in partnerships around local priority issues.

MAINSTREAMING OF THE PRINCIPLES. The level of awareness of the business relevance of human rights, good governance, and conflict-sensitive practices – as examples – has rapidly grown. So has cooperation among unlikely bedfellows, with unprecedented collaboration occurring between NGOs and companies, and corporate competitors coming together in ways not previously imagined to fight challenges – such as corruption and climate change.

“A” FOR ACCOUNTABILITY. Ten years ago, it was a challenge for companies to simply explain the connection between principles and business, now thousands are communicating annually in public reports on tangible efforts to address ESG issues. Moreover, new efforts to advance disclosure in areas such as human rights, water and anti-corruption are pushing this field to the next level.

CHANGING MARKETS. Until a few years ago there was no framework to mobilize investors around the materiality of ESG issues. Now, through the UN-backed Principles for Responsible Investment (PRI) a network of more than 700 institutional investors, representing roughly \$20 trillion in assets, are putting ESG considerations into the heart of investment analysis and decision-making. Importantly, they are using their influence to encourage improvements in sustainability performance by companies.

CHANGING MINDSETS. Through the UN-backed Principles for Responsible Management Education (PRME), there is now a global framework in place for academic institutions to advance corporate responsibility through their curricula and research. There is a long way to go to develop a new generation of business leaders, but with 300 business schools from 50-plus countries signed on to the PRME, a strong movement is afoot.

RESPONSIBLE LOBBYING. Recent collective efforts by CEOs on climate (calling for a global agreement) and anti-corruption (calling for an effective UN Convention against Corruption) are important “firsts”, signaling the potential impact of responsible business-government relations on global issues. This is a step towards overcoming the disconnect between a company’s stated commitment to principles and their, too often, contradictory lobbying efforts.

RISE OF “SOFT” POWER. Ten years ago, the only relationship between policymaking and business was one of regulation. Today, Governments play an increasingly prominent role in promoting responsible business practices, as a complement to regulatory measures, and are taking actions such as raising awareness, building business capacity, developing tools, and providing funding for voluntary initiatives. Also, public-private partnerships have become a mainstay in bringing practical solutions to societal challenges.



GLOBAL COMPACT 2000 – 2010

The Ten Principles of the United Nations Global Compact

The Global Compact asks companies to embrace, support and enact, with their sphere of influence, a set of core values in the areas of human rights, labour standards, the environment and anti-corruption.

Human rights

- Principle 1 Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and
- Principle 2 make sure that they are not complicit in human rights abuses.

Labour

- Principle 3 Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
- Principle 4 the elimination of all forms of forced and compulsory labour;
- Principle 5 the effective abolition of child labour; and
- Principle 6 the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Environment

- Principle 7 Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;
- Principle 8 undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and
- Principle 9 encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Anti-corruption

- Principle 10 Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.



Since launching in 2000, the United Nations Global Compact has worked to embed principles, values and responsibility into the global marketplace. Our founding mission has not wavered; we strive for the day when companies everywhere integrate universal principles into their strategies, operations and culture. We believe that global markets must contribute to a world where all people can live in societies that are prosperous and peaceful.

The need for a “global compact”

The Global Compact launched on 26 July 2000, at the dawn of a new century and at a time when the world was calling out for new solutions and forms of cooperation in the context of rapid globalization. Too many people and nations were not benefiting from the growth and opportunity associated with massive increases in international investment and trade. The gap between commercial advances and the neglect of human rights, social and environmental issues was provoking widespread backlash.

To address serious shortfalls in global governance, a new way of thinking emerged within the United Nations, whereby UN values – which were traditionally used to forge understanding among nations – could be applied to the private sector, calling on companies to act in a principled way *wherever* and *whenever* they operated.

The proposal that business and the UN jointly initiate a “global compact of shared values and principles, to give a human face to the global market” was introduced by former Secretary-General Kofi Annan in a speech to a gathering of chief executives in 1999. Unsure of how business and the global community would respond to this new posture by the UN, it was with a fair amount of surprise that, from one speech, a global movement was borne. The following year, a small Global Compact initiative – comprised of just 40 companies, as well as influential civil society, labour and employer organizations – set out on a mission to introduce universal principles to business everywhere.

Ten years later, the Global Compact stands as the world’s largest, global corporate responsibility initiative. As of 1 June 2010, over 8,000 signatories – 6,000 from business and 2,000 from civil society and other non-business groups – based in more than 135 countries were committed to implementing the Global Compact principles into business practices and taking actions to advance UN goals, such as the Millennium Development Goals (MDGs).



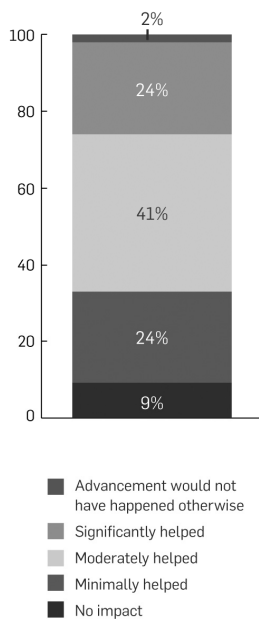
Reviewing progress and milestones

This special edition of the Annual Review takes stock of the initiative today and highlights milestones since 2000. It touches on efforts taken by all relevant parties – business, civil society, labour, educators, Governments, the UN, Local Networks and the Global Compact Office – across the wide range of issues linked to our work, including the ten principles and development, as well as peace, responsible investment, business education and broader UN-business collaboration.

Central to the review are findings from the Global Compact Implementation Survey, which is conducted annually to assess policies, actions and depth of corporate engagement on sustainability issues, as covered by the Global Compact. Completed in 2009 by 1,044 companies from 97 countries, it is one of the largest, most comprehensive surveys ever conducted on global corporate responsibility implementation.

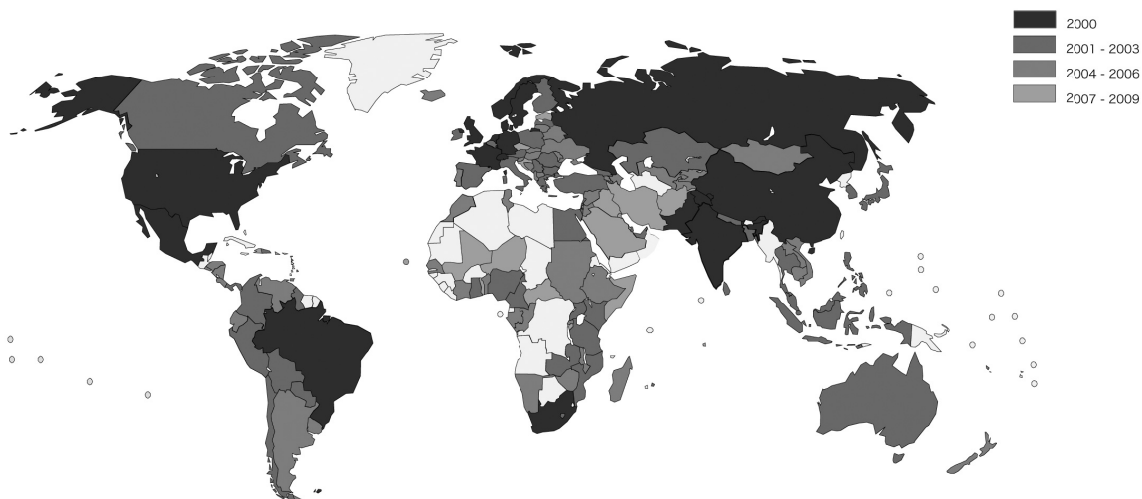
This Annual Review also places special focus on the economic downturn – benchmarking results from 2008 and 2009 to understand any impact on sustainability performance. Findings show that, overall, business participants have maintained efforts to implement policies and take tangible actions that advance Global Compact principles despite the economic decline. This data is backed by robust business engagement around the world during 2009 – for example in global working groups, international events and through special platforms on climate and water – and the addition of more than 1,500 new signatories to the Global Compact.

Overall, how has participation in the Global Compact helped advance corporate responsibility policies and/or practices within your company?



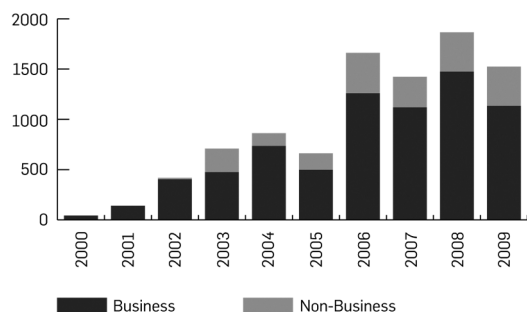
Global Compact, Global Reach

This map shows the global expansion of the initiative over time, categorizing countries by the year that the first signatory joined the Global Compact.

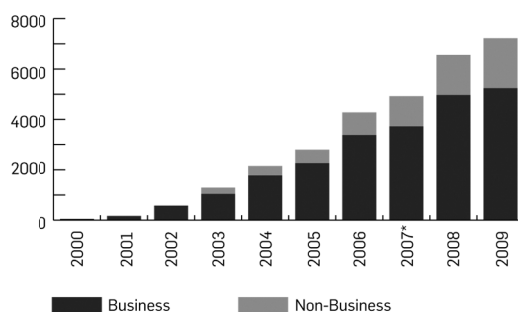




New signatories per year

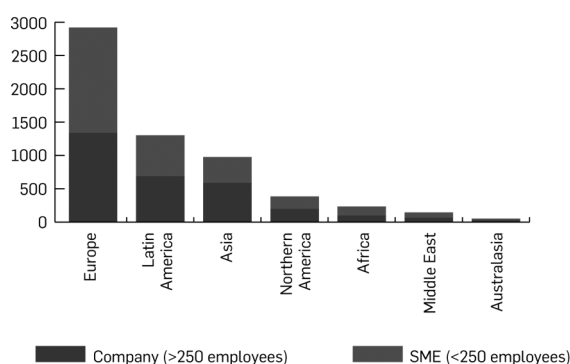


Total Global Compact signatories

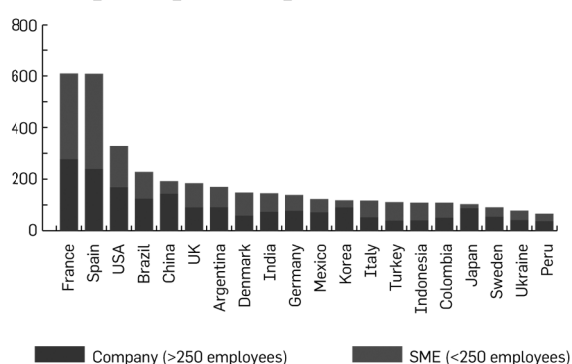


* Beginning in 2007, for the first time companies could be categorized as "inactive" and subsequently removed from the Global Compact. These companies are not included in the total stakeholder count, resulting in net growth in 2007 and later years that is less than the number of new signatories.

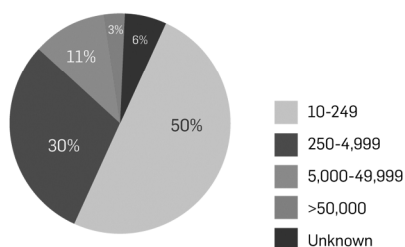
Business participants by region and size



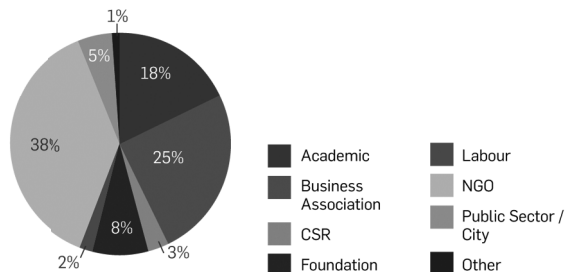
Business participants - top 20 countries



Business participants by employee #



Non-business participants by type





Economic Downturn

2009 was a critical test for the Global Compact, and the corporate responsibility movement more broadly. Despite fears that the economic downturn would dampen work to advance Global Compact principles, business participants sustained efforts to implement policies and take tangible actions.

Throughout this Annual Review, survey findings show that, overall, from 2008 to 2009 companies maintained their work to advance human rights, labour, environment and anti-corruption principles in their operations. There was a modest increase in labour and environmental policies – which is in line, respectively, with the focus on jobs and workplace in the midst of the economic downturn, and the global spotlight on climate change leading up to the UN Climate Change Conference (COP15) in December. On the other hand, implementation of human rights and anti-corruption policies experienced a slight decrease in 2009.

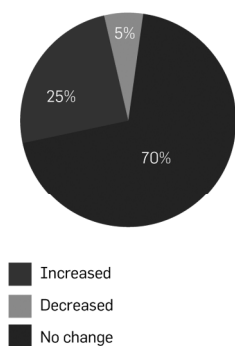
Understanding the link between the economic downturn and any change in corporate responsibility efforts by business was a priority for the Global Compact in 2009. Therefore, the 2009 Implementation Survey was conducted late in the year to allow maximum time following the emergence of the financial crisis. With the previous survey

conducted in March 2008, we believe that, where appropriate, conclusions can be drawn regarding participant behaviour before and after the onset of the downturn – especially since the same questions and answer choices were posed year to year.

When asked specifically about the impact of the economic downturn on the bearing of the corporate responsibility agenda, nearly all – 94% – report that the relevance of participation in the Global Compact did not decrease last year, with 25% considering the initiative more relevant than before.

These findings are supported by strong business engagement around the world during 2009 – for example in our working groups on human rights, environment, anti-corruption and supply chain, and through our CEO Water Mandate and Caring for Climate platforms. We witnessed record turn-out at our Local Networks Forum and welcomed over 1,500 organizations to the Global Compact throughout the year.

Has the relevance of your company's participation in the Global Compact been impacted by the global economic downturn?



■ Increased
■ Decreased
■ No change

About the 2009 Global Compact Implementation Survey

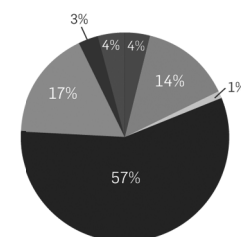
The 2009 Global Compact Implementation Survey received 1,044 Responses from 97 countries – making it one of the largest, most comprehensive studies conducted on global corporate responsibility implementation. Results are featured throughout this Annual Review.

The Implementation Survey is conducted annually to help the Global Compact better understand, and benchmark, how corporate participants of all sizes and from all regions are taking action to advance responsible business practices and contribute to development goals.

In November 2009, all companies participating in the Global Compact were invited to take the anonymous online survey – available in English, Chinese, French and Spanish – which was administered by The Wharton School of the University of Pennsylvania.

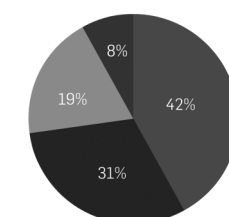
2009 survey respondents are generally representative of the Global Compact participant base, especially in terms of region and year that the company joined the initiative. There was a significant increase in the percentage of SMEs (companies with less than 250 employees) that completed the survey in 2009 – 42% versus 34% in 2008. Because half of Global Compact participants are SMEs, our survey findings are increasingly representative of the many small businesses in the initiative.

Responses by region



■ Africa
■ Asia
■ Australasia
■ Europe
■ Latin America
■ Middle East
■ Northern America

Responses by company size (employee #)



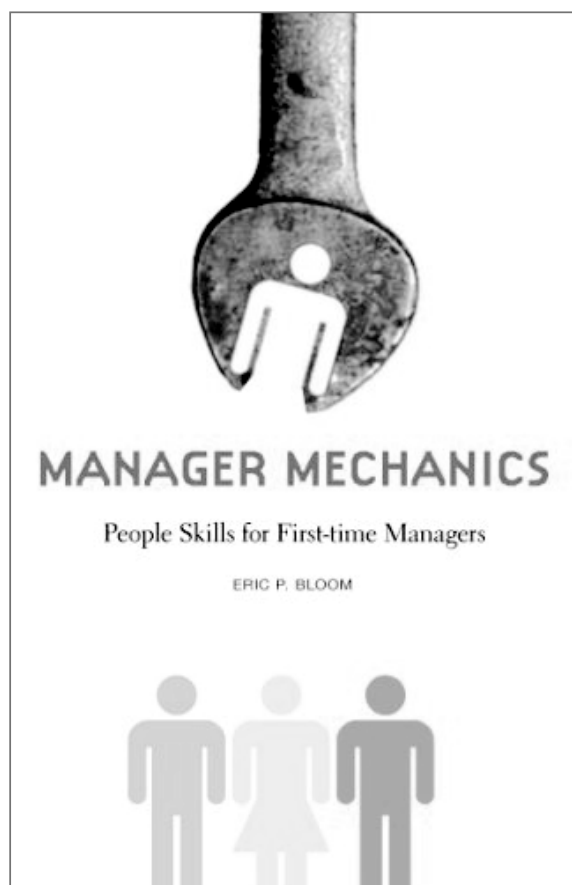
■ 10-249
■ 250-4,999
■ 5,000-50,000
■ >50,000



บทวิจารณ์และแนะนำหนังสือ Manager Mechanics: People Skills for the First-Time Manager

โดย กองบรรณาธิการ

Manager Mechanics:
People Skills for the First-Time Manager
1st Edition (Capital Books, USA, 2006)
เขียนโดย Eric P. Bloom





หนังสือ Manager Mechanics: People Skills for the First-Time Managers เป็นผลงานเขียนของ Eric P. Bloom ซึ่งนับว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการ ด้วยประสบการณ์การทำงานหลากหลายในบริษัทชั้นนำของโลกกว่า 25 ปี ปัจจุบันนอกจากเป็นนักเขียนด้านการจัดการและเทคโนโลยีแล้ว ผู้เขียนยังทำงานเป็นผู้ประกอบการ นักพูด รวมถึงดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์พิเศษที่ Bentley College และ Boston University อีกด้วย

Manager Mechanics: People Skills for the First-Time Manager ของ Eric P. Bloom ได้รับการตีพิมพ์เป็นครั้งแรกในปี 2006 โดยผู้เขียนได้ชี้ให้เห็นว่านอกจากความเป็นผู้นำ ทัศนคติที่ชัดเจน การสนับสนุนส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา การแบ่งอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ และการติดต่อประสานงานแล้ว ผู้ดำรงตำแหน่งระดับผู้จัดการยังมีความสำคัญในการให้คำปรึกษา การฝึกอบรม การตรวจสอบควบคุม ซึ่งทำให้การทำงานของผู้จัดการซับซ้อนและยากยิ่งขึ้น อีกทั้งความท้าทายของผู้จัดการคือความสามารถในการมองภาพแบบองค์รวมและต้องสามารถถ่ายทอดให้พนักงานในความดูแลเข้าใจได้อีกด้วย

จุดเด่นของหนังสือเล่มนี้คือลักษณะการเขียนที่ผู้อ่านสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย อ่านสนุก และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ สถานการณ์จริง โดยได้แนะนำครอบคลุมถึงวิธีการพัฒนาอย่างมืออาชีพ การมีส่วนร่วมกับพนักงานและฝ่ายต่างๆ ในบริษัท การบริหารจัดการทางด้านต่างๆ การเป็นผู้นำที่ดี หน้าที่ความรับผิดชอบ การติดต่อสื่อสาร กระบวนการจ้างพนักงาน การวางแผนงบประมาณ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ตั้งไว้ โดยในส่วนท้ายของหนังสือเล่มนี้ยังมีแนวทางและบทสรุปเนื้อหาในแต่ละบทที่เขียนไว้อีกทั้งยังมีคำถามเพื่อใช้ในการอภิปรายไว้ในกรณีที่มีการนำไปใช้ในการอบรมหรือสัมมนาด้วย

หนังสือ Manager Mechanics: People Skills for the First-Time Manager ได้แบ่งวิธีการบริหารการจัดการในด้านต่างๆ ออกเป็น 4 ส่วนหลัก ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้จัดการ ทั้งการดูแลปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบในหน้าที่ ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การเริ่มก้าวขึ้นมาเป็นผู้จัดการจนถึงแนวทางในการเป็นผู้จัดการที่ดี และการเตรียมพร้อมสู่ความก้าวหน้าในอนาคต

ส่วนแรกของหนังสือกล่าวถึงการปกครองพนักงาน ซึ่งผู้เขียนเปรียบเทียบกับหน้าที่พ่อแม่หรือผู้ปกครองที่ต้องดูแลเอาใจใส่บุตรหลานของตนเอง และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน ซึ่งควรปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพ เคารพในสิทธิและการตัดสินใจของพนักงานอย่างยุติธรรมและมีเหตุผล อีกทั้งยังควรช่วยเหลือพนักงานเมื่อมีปัญหาอีกด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ในทางตรงกันข้าม หากไม่สามารถทำตามคำสัญญาที่ให้ไว้กับพนักงาน หรือไม่สามารถจัดการกับปัญหาของพนักงานที่นำมาปรึกษาได้ ก็จะนำไปสู่การสูญเสียความน่าเชื่อถือไป ดังนั้นผู้จัดการที่ดีจึงควรจัดการกับปัญหาเหล่านั้นอย่างเหมาะสมและแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานด้วยความไว้วางใจและความเชื่อถือในตัวของผู้บังคับบัญชาของตน

นอกจากการดูแลปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ผู้จัดการยังมีความรู้และบทบาทที่แตกต่างจากการเป็นพนักงานทั่วไป ซึ่งผู้จัดการจำเป็นต้องตระหนักถึงหน้าที่ในการใช้ความสามารถในการตัดสินใจเพื่อพาแผนก บริษัท รวมถึงองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ และอีกหนึ่งหน้าที่สำคัญของผู้จัดการคือ การดูแลบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญมากที่สุดขององค์กร โดยควรเริ่มตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือก



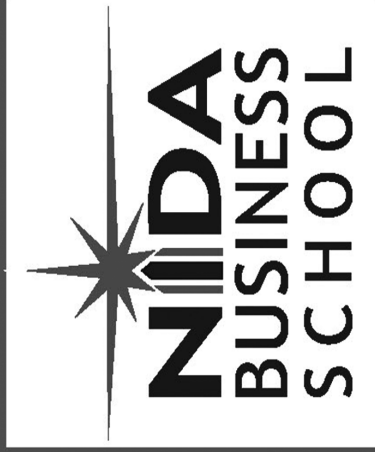
พนักงานเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน ไม่เพียงแค่งานรับพนักงาน ผู้จัดการยังต้องดูแลในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อผลักดันคนรุ่นใหม่เหล่านั้นให้สามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ในหนังสือเล่มนี้ ยังกล่าวถึงภาระหน้าที่ของผู้จัดการที่หมายรวมไปถึงการวางแผน การดูแลงบประมาณ การประเมินศักยภาพของพนักงาน การประเมินเงินเดือนของพนักงาน และยังกล่าวถึงเรื่องทั่วไปที่อาจจะพบเจอในที่ทำงาน อาทิเช่น ลักษณะของการทำสัญญาว่าจ้างพนักงาน กฎระเบียบและข้อบังคับเมื่อมีการไล่พนักงานออก ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาในสถานการณ์ที่ต้องปลดพนักงานออก เป็นต้น ซึ่งบุคคลที่กำลังจะก้าวขึ้นมา ณ ตำแหน่งนี้ ควรเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับภาระหน้าที่ดังกล่าวด้วย

ในส่วนถัดมาของหนังสือยังชี้ให้เห็นถึงแนวทางในการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนผู้จัดการด้วยกัน หรือแม้กระทั่งผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง เพื่อให้ได้คำแนะนำและคำปรึกษาที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นหนังสือเล่มนี้ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันกับฝ่ายต่างๆ อาทิเช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับฝ่ายบุคคล เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การทำความเข้าใจและเรียนรู้มุมมองของฝ่ายการเงินเพื่อเป็นมุมมองในเรื่องที่เกี่ยวกับงบประมาณ และการศึกษาเงื่อนไขในการทำข้อตกลงหรือเซ็นสัญญากับบริษัทคู่ค้า ซึ่งหากได้ข้อตกลงที่ดี ก็จะทำให้สามารถลดค่าใช้จ่ายของบริษัทได้ และยังส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้อีกด้วย

ส่วนท้ายของหนังสือมุ่งไปที่การแสดงให้เห็นถึงการพิจารณาและการตัดสินใจเมื่อได้รับโอกาสในการก้าวขึ้นมารับตำแหน่งผู้จัดการหรือในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยหากตัดสินใจที่จะรับตำแหน่งผู้จัดการแล้ว สิ่งที่จะต้องทำในลำดับถัดไปคือ การเตรียมตัวให้พร้อม ซึ่งสามารถทำได้โดยการศึกษาตามขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น การเรียนรู้จากผู้จัดการคนอื่นๆ รวมทั้งการหาที่ปรึกษาที่สามารถไว้วางใจได้ และพร้อมที่จะให้คำแนะนำทั้งหมดนี้เพื่อค้นหาแนวทางในการบริหารของตนเองที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ตลอดจนวัฒนธรรมขององค์กรของตนเอง

โดยสรุปแล้ว หนังสือ Manager Mechanics: People Skills for the First-Time Manager เล่มนี้เป็นหนังสือที่ผู้บริหาร ผู้ที่เพิ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ หรือผู้ที่มีเป้าหมายจะดำรงตำแหน่งผู้จัดการในอนาคตทุกคนควรอ่าน เนื้อหาและตัวอย่างประกอบสามารถอ่านเข้าใจง่ายและนำมาประยุกต์ใช้ได้กับหลากหลายรูปแบบของสถานการณ์เป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับตนเองว่าจะสามารถก้าวขึ้นมารับภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการเป็นผู้จัดการนั้นแตกต่างจากการเป็นหัวหน้างานคือ ต้องมีทั้งความสามารถในการทำงานและความสามารถในการควบคุมสถานการณ์พร้อมกันด้วย



“We constantly research and disseminate knowledge to prepare graduate students to be leaders at the community, national and international levels.”

คณะบริหารธุรกิจ

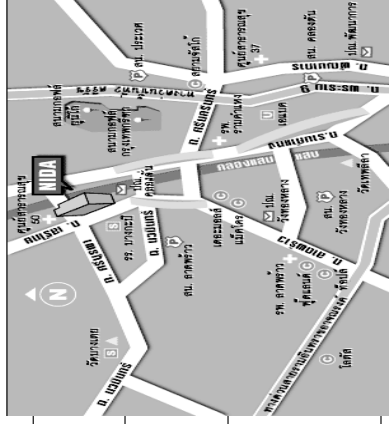
สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์

<http://mba.nida.ac.th>

					
Program	Eng-MBA (ภาคปกติ) (English Program MBA)	IMBA (ภาคพิเศษ) (International MBA)	MSc in FIRM (ภาคพิเศษ)	Ph.D. in Finance	
1. Name of Degree and Credits	Master of Business Administration-English Program (48 Credits)	Master of Business Administration-International Program (42 Credits)	Master of Science in Financial Investment and Risk Management (36 Credits)	Ph.D. in Finance (60 Credits)	
2. Class Schedule	Full-Time Program Monday-Friday	Part-Time Program Only Saturday and Sunday	Part-Time Program Only Saturday and Sunday	Friday (18.00-21.00) Saturday and Sunday (09.00-16.00)	
3. Entrance Examination	Written Exam Interview	Written Exam	Written Exam	Written Exam and Interview	
4. Qualification for taking the written examination	Hold a Bachelor's degree or Studying in the last semester	Hold a Bachelor's degree	Hold a Bachelor's degree	Hold a master's degree Minimum TOEFL score is 550 for PPT test or 213 for CBT test (not more than 2 year ago)	
5. Qualification for taking the interview	Pass written Exam				
6. Qualification for applying for the scholarship	Hold a Bachelor's degree and have accumulative G.P.A. of not less than 3.00			Minimum cumulative 3.50 GPA in their Master's Degree and 3.00 GPA in their Bachelor's Degree Minimum TOEFL score is 550 for PPT test or 213 for CBT test (not more than 2 years ago)	
7. Application Period	1st round September 2nd round January 3rd round April 4th round June	1st round June 2nd round January	1st round April 2nd round June 3rd round September 4th round January	1st round June-October 2nd round November-April	
8. Written examinations (For Exemptions from the NIDA Qualifying Exams, see the NIDA Announcement)	1. English Proficiency Test 2. Business Aptitude Test 3. Modified Speed Test	1. English Proficiency Test 2. Business Aptitude Test 3. Modified Speed Test	1. English Proficiency Test 2. Business Aptitude Test 3. Modified Speed Test	A Business Aptitude Test or have GMAT scores of at least 550 (not more than 2 years ago) which can be used as a substitute for the NIDA Business Aptitude Test	
9. Majors	1. Marketing 2. Finance				
10. Total Cost (Approximate)	250,000	500,000	450,000	1,200,000	

โปรแกรม		Eng-MBA (ภาคปกติ) (Regular MBA)	Y-MBA (ภาคพิเศษ) (Young Executive MBA)	Flex-MBA (ภาคพิเศษ) (Flexible MBA)	EMBA (ภาคพิเศษ) (Executive MBA)
1. ชื่อปริญญาและจำนวนหน่วยกิต		บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (B.Sc.), Master of Business Administration (M.B.A.) 48 หน่วยกิต (57 หน่วยกิต หากเลือกเรียน 2 วิชาเอก)			
2. วัน-เวลาเรียน		จันทร์-ศุกร์ ในเวลาราชการ ตามตารางสอน	วันธรรมดา นอกเวลาราชการ (18.30-21.30 น.) สัปดาห์ละ 3 วัน ตามตารางสอน	วันเสาร์-อาทิตย์ ตามตารางสอน	วันธรรมดาม นอกเวลาราชการ (18.00-22.00 น.) สัปดาห์ละ 3 วัน ตามตารางสอน
3. วิธีการสอบคัดเลือก		ข้อเขียนและสัมภาษณ์	ข้อเขียนและ/หรือสัมภาษณ์	ข้อเขียนและ/หรือสัมภาษณ์	สัมภาษณ์
4. คุณสมบัติสมัครสอบข้อเขียน		จบปริญญาตรี หรือ เรียนเทอมสุดท้าย (มีหนังสือรับรองจากสถาบัน)	จบปริญญาตรี	จบปริญญาตรี	-
1) การศึกษา		-	ไม่เกิน 35 ปี	1 ปี (หลังจากจบปริญญาตรีนับถึงวันสมัคร)	-
2) อายุ(ปี)		-	3 ปีขึ้นไป (นับถึงวันเปิดเรียน)	1 ปี (หลังจากจบปริญญาตรีนับถึงวันสมัคร)	-
3) ประสบการณ์ทำงาน		-	ไม่เกิน 35 ปี	1 ปี (หลังจากจบปริญญาตรีนับถึงวันสมัคร)	-
5. คุณสมบัติสมัครสอบสัมภาษณ์		1. จบปริญญาตรี หรือ เรียนเทอมสุดท้าย (มีหนังสือรับรองจากสถาบัน) 2. มีผลสอบระดับคะแนนผ่านเกณฑ์ มาตรฐานที่สถาบันกำหนด	1) สอบข้อเขียนผ่านเกณฑ์ 2) มีคะแนนผลข้อเขียนที่ยังไม่หมดอายุ 3) มี GPA 3.00 ขึ้นไป	1) สอบข้อเขียนผ่านเกณฑ์ 2) มีคะแนนผลข้อเขียนที่ยังไม่หมดอายุ 3) ได้รับเกียรตินิยม	จบปริญญาตรี
1) การศึกษาจบปริญญาตรี		1. จบปริญญาตรี หรือ เรียนเทอมสุดท้าย (มีหนังสือรับรองจากสถาบัน) 2. มีผลสอบระดับคะแนนผ่านเกณฑ์ มาตรฐานที่สถาบันกำหนด	1) สอบข้อเขียนผ่านเกณฑ์ 2) มีคะแนนผลข้อเขียนที่ยังไม่หมดอายุ 3) มี GPA 3.00 ขึ้นไป	1) สอบข้อเขียนผ่านเกณฑ์ 2) มีคะแนนผลข้อเขียนที่ยังไม่หมดอายุ 3) ได้รับเกียรตินิยม	จบปริญญาตรี
2) อายุ(ปี)		-	ไม่เกิน 35 ปี	1 ปี (หลังจากจบปริญญาตรีนับถึงวันสมัคร)	30 ปีขึ้นไป
3) ประสบการณ์ทำงาน		-	3 ปีขึ้นไป (นับถึงวันเปิดเรียน)	1 ปี (หลังจากจบปริญญาตรีนับถึงวันสมัคร)	8 ปีขึ้นไป (นับถึงวันเปิดเรียน)
6. คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครทุน ค่าธรรมเนียม		GPA 3.00 จบปริญญาตรี	-	-	-
7. กำหนดการรับสมัคร		สถาบันรับปีละ 6 รอบ ดูข้อมูลจากเว็บไซต์ของสถาบัน	ปีละ 4 ครั้ง (ดูข้อมูลจากเว็บไซต์คณะ)	ปีละ 6 ครั้ง (ดูข้อมูลจากเว็บไซต์คณะ)	ครั้งที่ 1 เม.ย. ครั้งที่ 2 ก.ค.
8. วิชาที่สอบข้อเขียน		1. ภาษาอังกฤษ 2. วิชาเฉพาะ1 (ข้อสอบแนว GMAT)	ความถนัดทางธุรกิจ (คณิต, ภาษาอังกฤษ ความถนัดทางธุรกิจ (คณิต, ภาษาอังกฤษ วิเคราะห์และเหตุผล)	วิเคราะห์และเหตุผล	-
9. วิชาเอก (เฉพาะนักศึกษา R, Eng, Flex-MBA เลือกศึกษาโดยไม่วิชาเอกหรือเลือกวิชาเอกได้ 1 หรือ 2 สาขา)		1. การตลาด 2. การเงิน 3. ธุรกิจระหว่างประเทศ 4. การบริหารการปฏิบัติการ	1. การตลาด 2. การเงิน 3. การบริหาร	1. การตลาด 2. การเงิน 3. การบริหาร	-
10. ค่าใช้จ่ายทั้งหลักสูตร (ประมาณ)		140,000	388,250	290,200	467,300

หมายเหตุ: ข้อมูลในเอกสารนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามเหมาะสม



คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
เป็นแห่งแรกในประเทศไทยที่ให้การศึกษาระดับ
ปริญญาโททางบริหารธุรกิจ (MBA) นับตั้งแต่เริ่ม
ดำเนินการในปี 2509 จนถึงปัจจุบัน คณะฯ ได้ผลิต
บัณฑิตบริหารธุรกิจกว่า 8,000 คน ซึ่งหาบัณฑิต
เหล่านี้ต้องออกไปปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ทั้ง
ภาคเอกชนและรัฐบาล และปัจจุบันได้เปิดสอน
ในระดับปริญญาเอก

การรับใบสมัครของทุกโครงการ
1.ดาวน์โหลดได้ฟรี จาก <http://mba.nida.ac.th>
2.รับได้ที่กองบริหารการศึกษา
อาคารจอร์จ ชั้น 1 โทร : 0-2727-3376-79

ขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่
คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
อาคารบุญชนะ อตถการ ชั้น 8 ถ. ศรีอยุธยา
แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240
โทร: 0-2727-3932-46 โทรสาร: 0-23753924

สถานที่รับสมัคร
กองบริหารการศึกษา อาคารจอร์จ ชั้น 1
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



รายชื่ออาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ นิตา

ลำดับ	ชื่อ	นามสกุล
1.	ผศ.ดร.กนกพร	นาคทับที
2.	รศ.ดร.กำพล	ปัญญาโกเมศ
3.	อ.ดร.ชัยรัช	หิรัญยะวะสิต
4.	ผศ.พ.ต.ต.ดร.ดนุวสิน	เจริญ
5.	รศ.ดร.ธัชวรรณ	กนิษฐ์พงศ์
6.	อ.นราทิพย์	ทับเที่ยง
7.	ผศ.ดร.นฤมล	สอาดโหม
8.	รศ.ดร.นิตยา	วงศ์ธาดา
9.	รศ.ดร.บุญชัย	หงส์จารุ
10.	รศ.ดร.ประดิษฐ์	วรรณรัตน์
11.	ผศ.ดร.ประดิษฐ์	วิศิฎกร
12.	รศ.ดร.ปราณี	จิตกรณกิจศิลป์
13.	รศ.ดร.ผลิน	ภู่อรุณ
14.	รศ.ดร.ไพบุลย์	เสรีวิวัฒนา
15.	รศ.ดร.มณีวรรณ	ฉัตรอุทัย
16.	อ.ดร.วรพล	โสคติยานุรักษ์
17.	รศ.วัฒนา	ณ ระนอง
18.	ผศ.ดร.วิพุธ	อ่องสกุล
19.	ผศ.ดร.อนุกัลยณ์	จีระลักษณะกุล
20.	รศ.ดร.อังครัตน์	เพียบจรรย์วัฒน์
21.	รศ.ดร.เอกชัย	นิตยาเกษตรวัฒน์
22.	รศ.ดร.โอรัส	ลีลากุลนิต
23.	Assoc.Prof.Dr.Arthur	L. Dryver

วารสารบริหารธุรกิจ นิด้า

NIDA BUSINESS JOURNAL

ขอขอบคุณ สมาคมศิษย์เก่าคณะบริหารธุรกิจ
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

รายนามคณะกรรมการ ประจำปี พ.ศ. 2552-2554

1. คุณสุมิตร เพชรภักดิ์	นายกสมาคม
2. คุณเฉลิมพล ชัยวรพงศา	อุปนายกฝ่ายบริหาร 1
3. คุณบุษบา พิบูลชล	อุปนายกฝ่ายบริหาร 2
4. คุณพนมเทียน สวันตรัง	อุปนายกฝ่ายประชาสัมพันธ์
5. คุณนิรันดร์ ตั้งพิรุฬห์ธรรม	อุปนายกฝ่ายวางแผน
6. คุณเจิมพล ภูมิตระกูล	อุปนายกฝ่ายวิชาการ
7. คุณโกศลป์ ภัทรธีรานนท์	อุปนายกฝ่ายกิจกรรมพิเศษ
8. คุณสุภาพร สุวรรณแสงชูโต	เหรัญญิก
9. คุณวิวรรธน์ เหมมณฑารพ	เลขาธิการ
10. คุณศุภมิตร มุนินทร์นิมิตต์	รองเลขาธิการ
11. คุณวิศิษฐ์ จิตรโรจนรักษ์	นายทะเบียน
12. คุณสุวิชาภรณ์ ไทยสวัสดิ์	กรรมการประชาสัมพันธ์
13. คุณวัชรระ แววุฒินันท์	กรรมการประชาสัมพันธ์
14. คุณขวัญมิตร เหลืองบริบูรณ์	กรรมการฝ่ายวางแผน
15. คุณเกศสุตา ศาลิคุปต์	กรรมการฝ่ายวางแผน
16. คุณอติชาติ ไชยสุภรากุล	กรรมการฝ่ายวิชาการ
17. คุณสวัสดิ์ พงษ์วัชรารักษ์	กรรมการฝ่ายหารายได้
18. คุณพงศ์ศักดิ์ เวชชานุเคราะห์	กรรมการฝ่ายกิจกรรมพิเศษ
19. คุณศุภมาศ กาฬจันท	กรรมการฝ่ายกิจกรรมพิเศษ
20. คุณประชา เทศพานิช	กรรมการฝ่ายกิจกรรมพิเศษ

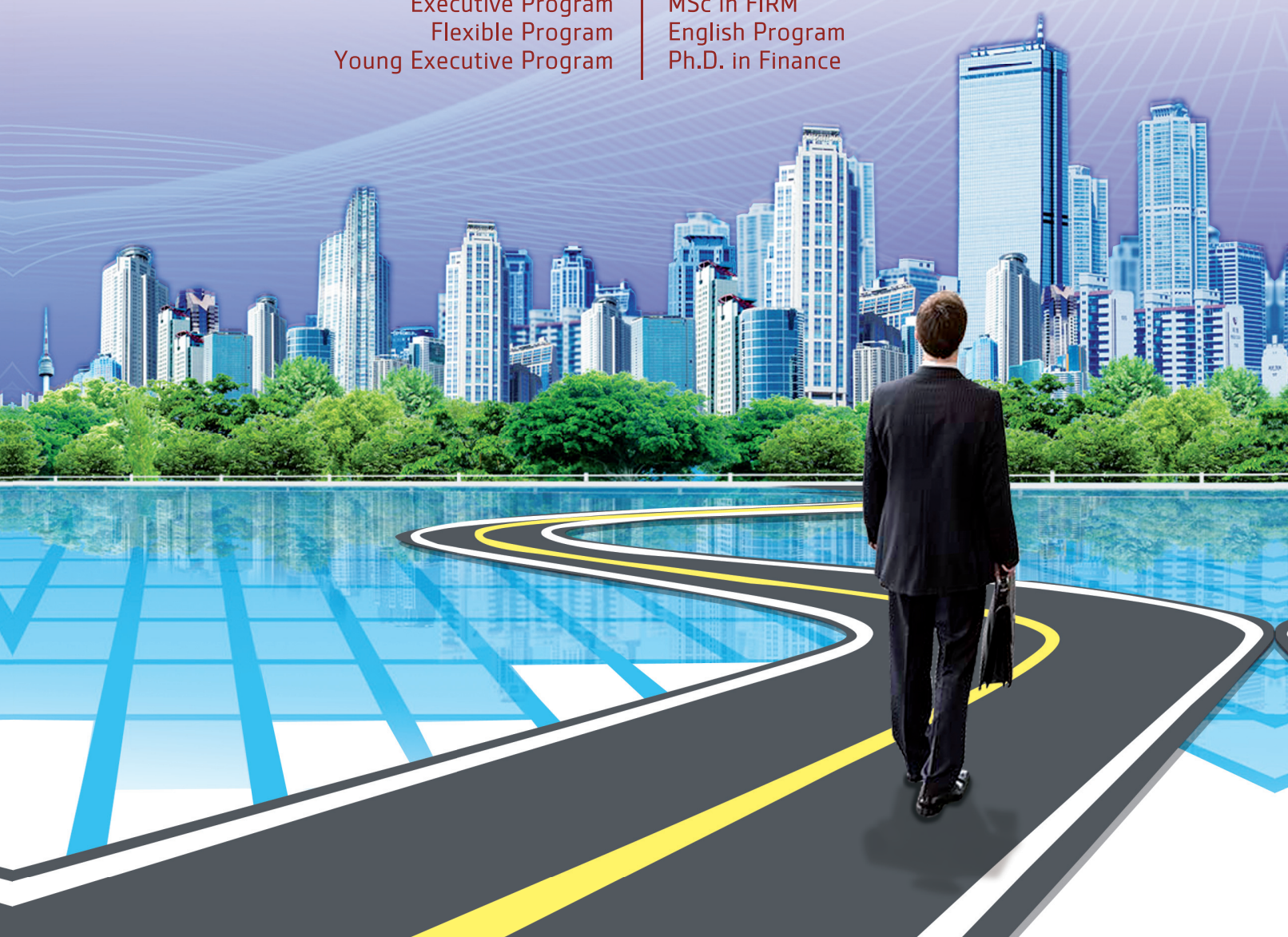


NIDA BUSINESS SCHOOL

National Institute of Development Administration

Regular Program
Executive Program
Flexible Program
Young Executive Program

International Program
MSc in FIRM
English Program
Ph.D. in Finance



สอบถามรายละเอียด

คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อาคารบุญชนะ อตถการ ชั้น 8 118 ถนนเสรีไทย

แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

โทรศัพท์ 0 2727 3933-46 โทรสาร 0 2374 3282, 0 2375 3924

<http://mba.nida.ac.th>, <http://www.nidabusinessschool.com>

