สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืน : กรณีศึกษา บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ROLE AFFECTING SUSTAINABLE MANAGEMENT: A CASE STUDY OF PTT PUBLIC COMPANY LIMITED

T144860

อัคร รุ่นประพันธ์

AKKHARA ROONPRAPHAN

วพ.
ต 4722
2559
เลขหมู่
เลขทะเบียน 144860
วัน.เดือน.ปี 26 ธ.ค. 2559
.b 12824252
.i

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะการบริหารและจัดการ

สถานบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

KMITL-2016-AMC-M-047-012

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ROLE AFFECTING SUSTAINABLE MANAGEMENT: A CASE STUDY OF PTT PUBLIC COMPANY LIMITED

AKKHARA ROONPRAPHAN

A THESIS SUBMITTED IN PARTAIL FULFILLMENT OF REQUIREMENT FOR

THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

IN BUSINESS ADMINISTRATION

FACLUTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2016

KMITL-2016-FAM-M-047-012

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2016

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืน : กรณีศึกษา บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ROLE AFFECTING SUSTAINABLE MANAGEMENT : A CASE STUDY OF PTT PUBLIC COMPANY LIMITED

นักศึกษา นายอัคร รุ่นประพันธ์

รหัสประจำตัว 57611091

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วรนารถ	แสงมณี	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	โรจน์นิรุตติกุล	
ผศ.ดร.มณฑาจุฬา	สุวัฒนะดิลก	
รศ.ดร.วลัยลักษณ์	อัตถิรวงศ์	
ดร.เกรียงไกรยศ	พันธุ์ไทย	

วัน / เดือน/ ปี ที่สอบ 1 กรกฎาคม 2559 เวลา 16.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้อง402 อาคารสำนักบริการคอมพิวเตอร์

คณะรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.อำนวย แสงโนรี)

คณบดีคณะการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืน : กรณีศึกษา บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
นักศึกษา	นายอัคร รุ่นประพันธ์
รหัสประจำตัว	57611091
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2559
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจัดการความยั่งยืน ภายในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืนใน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 369 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการจัดการความยั่งยืนภายในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับสูง และบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความผูกพันของพนักงาน ด้านการพัฒนาพนักงาน ค่านิยมและจริยธรรม การสรรหาพนักงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการจัดการความยั่งยืน ในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการความยั่งยืน ใน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 80.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Human Resource Management Role Affecting Sustainable Management: A Case Study PTT Public Company Limited
Student	Mr.Akkhara Roonpraphan
Student ID	57611091
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2016
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The objectives of the research were to study the level of sustainable management and human resource management role affecting sustainable management in PTT Public Company Limited. The sample was 369 employees who were drawn by simple random sampling method and the data were analyzed by using statistical program. The statistics used in the research were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple linear regression analysis was used to test the hypothesis. The results found that the level of sustainable management within the company was at high level. In addition, engagement, development, values and ethics, recruitment and compensation could affect sustainable management within the company. All independent variable could explain the variation in sustainable management in PTT Public Company Limited at 80.8%.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาวิจัยและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการให้คำแนะนำ ปรึกษา ตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนติดตามผลการดำเนินการอย่างใกล้ชิด รวมทั้งได้รับความอนุเคราะห์ และคำแนะนำในขั้นตอนสุดท้ายทำให้ได้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตลอดจนข้อชี้แนะจนในที่สุดทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการคณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว รวมทั้งพี่และเพื่อน ที่ให้คำปรึกษาและการสนับสนุน คอยให้กำลังใจ และเป็นแรงผลักดันให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จนทำให้การเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็นไปได้ด้วยดี

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา บรรพบุรุษ ญาติพี่น้อง บูรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

อัคร รุ่นประพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....II

กิตติกรรมประกาศ.....III

สารบัญ.....IV

สารบัญตาราง.....VI

สารบัญภาพ.....VIII

บทที่ 1 บทนำ.....1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....5

1.3 สมมติฐานการวิจัย.....5

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....6

1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....7

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....7

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....9

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์.....9

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความยั่งยืน.....16

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).....31

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....34

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....39

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....39

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....40

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....42

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....42

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....44

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 49

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 49

4.2 ผลการวิเคราะห์บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในบริษัท 52

4.3 ผลการวิเคราะห์การจัดการความยั่งยืนภายในบริษัท 62

4.4 ผลการวิเคราะห์บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ .....
การจัดการความยั่งยืน 79

4.5 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่อบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ .....
เพื่อให้มีการจัดการความยั่งยืนที่ดียิ่งขึ้น 80

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 82

5.1 สรุปผลการวิจัย 82

5.2 อภิปรายผลการวิจัย 83

5.3 ข้อเสนอแนะ 86

บรรณานุกรม 88

ภาคผนวก 91

ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย 92

ประวัติผู้วิจัย 105

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

3.1 สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ 44

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 49

4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในบริษัท 52

4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่านิยมและจริยธรรม 53

4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาพนักงาน 54

4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 56

4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสุขภาวะของพนักงาน 57

4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาพนักงาน 59

4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความผูกพันของพนักงาน 60

4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน 62

4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการกำกับดูแลองค์การ 64

4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านสิทธิมนุษยชน 65

4.12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านบุคลากรองค์การ 66

4.13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม 68

4.14 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรม 70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.15 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการเป็นองค์การที่ดีของสังคม 71
4.16 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการบริหารจัดการสายโซ่อุปทาน 73
4.17 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศ 74
4.18 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การ 76
4.19 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 78
4.20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืน 80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1.1 กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ 1

1.2 จำนวนพนักงาน ปี พ.ศ. 2555-2558 3

1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 5

2.1 กรอบการจัดการความยั่งยืน กลุ่ม ปตท. 18

2.2 กรอบการจัดการความยั่งยืนกลุ่ม ปตท. 18

2.3 กรอบแนวทางการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน บริษัท ทีทีดับบลิว จำกัด (มหาชน) 22

2.4 กรอบการดำเนินการ บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) 28

2.5 กรอบแนวคิดด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ของ ปตท.สผ. 29

2.6 การพัฒนาอย่างยั่งยืนของ ปตท.สผ 30

2.7 แนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของเอสซีจี 30

2.8 กลยุทธการดำเนินธุรกิจ และค่านิยม ของ ปตท. 33

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้มีวิสัยทัศน์การเป็นบริษัทพลังงานไทยข้ามชาติชั้นนำ (Thai Premier Multinational Energy Company) ปตท. จึงมีภารกิจในการสร้างความมั่นคงทางพลังงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ ตลอดจนหน้าที่ในการแสวงหาผลิตคิดค้น พร้อมทั้งกระตุ้นให้ประชาชนตระหนักถึงการใช้พลังงาน และทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุล

การประกอบธุรกิจของ ปตท. เป็นการลงทุนตลอดห่วงโซ่ธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำครอบคลุมทั้งในและต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มต่อยอดธุรกิจควบคู่ไปกับการสร้างนวัตกรรมด้านพลังงานซึ่งประกอบด้วยธุรกิจที่ดำเนินงานเองและธุรกิจที่ลงทุน ผ่านบริษัทในกลุ่ม ปตท. โดยมีแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นแนวปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อรักษาสมดุลของ 3 มิติ คือ การมุ่งสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ภาพที่ 1.1 กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ

ที่มา: รายงานความยั่งยืนปี 2557 บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

โดยมีทิศทางกลยุทธ์ TAGNOC (Technologically Advanced and Green National Oil Company) เป็นทิศทางกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจกลุ่ม ปตท. เพื่อเป็นพื้นฐานของการพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีพลังงานใหม่ๆ แทนการพึ่งพาวัตถุดิบจากทรัพยากรธรรมชาติแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

TA (Technologically Advanced) กำหนดทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีที่จะช่วยสนับสนุนการเติบโตทางธุรกิจในอนาคตครอบคลุมตั้งแต่การวิจัยและพัฒนาไปจนถึงด้านวิศวกรรมและการผลิต ทั้งในธุรกิจปิโตรเลียมขั้นต้นและก๊าซธรรมชาติจนถึงธุรกิจปิโตรเลียมขั้นปลาย รวมทั้งด้านของเทคโนโลยีร่วมพื้นฐาน โดยความร่วมมือกันภายในกลุ่ม ปตท. และมีการจัดสรรเงินทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาไปจนถึงต่อยอดธุรกิจอย่างชัดเจน

G (Green) การดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างครบวงจร โดยมุ่งเน้นการดำ เนินงาน 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Product) การบริหารจัดการกระบวนการ (Process) และการสร้างความตระหนักในการรักษาสิ่งแวดล้อม (Public Awareness) โดยมีแผนงานที่สำคัญ เช่น การส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตและการค้าพลาสติกและเชื้อเพลิงชีวภาพ การบริหารจัดการกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานในกระบวนการผลิต เป็นต้น

NOC (National Oil Company) เป็นการสร้างความมั่นคงทางพลังงานและการสร้างความมั่งคั่งให้แก่ประเทศ โดยมีการดำเนินการในเรื่องหลักๆ เช่น การจัดหาก๊าซธรรมชาติในประเทศอย่างบูรณาการ การสร้างสรรค์คุณค่าเพิ่มร่วมกันให้กับสังคมของกลุ่ม ปตท. การเตรียมความพร้อมของกลุ่ม ปตท. ในการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน การขยายการลงทุน ในประเทศเมียนมาร์ การบริหารจัดการการลงทุน ของกลุ่ม ปตท. และการสร้างความเป็นเลิศด้านปฏิบัติการ เป็นต้น

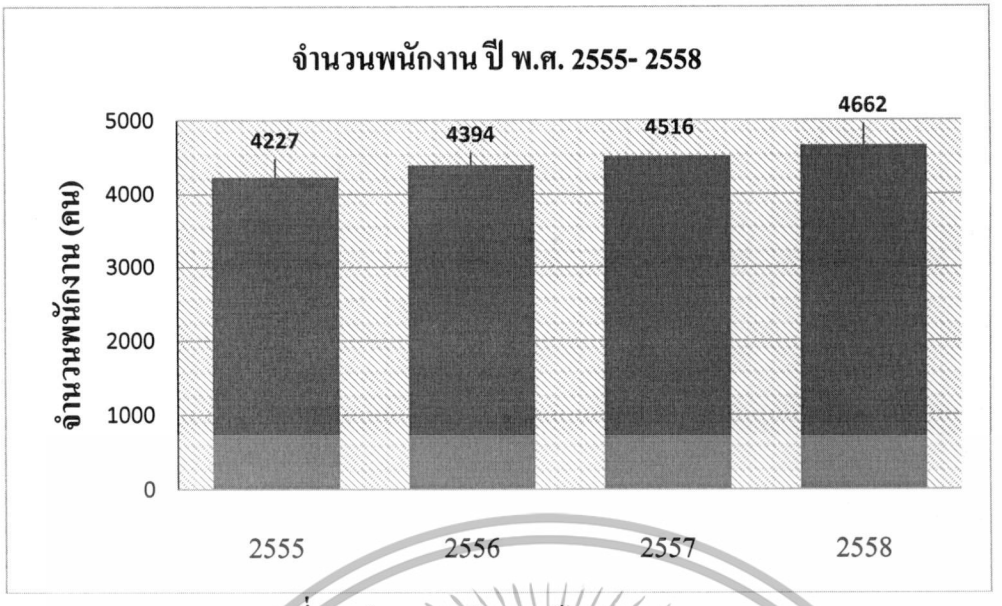
การสร้างสรรค์คุณค่าเพิ่มร่วมกันให้กับสังคมของกลุ่ม ปตท. เป็นการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเพื่อสร้างคุณค่าร่วมระหว่างสังคมและธุรกิจ และการพัฒนางานชุมชนสัมพันธ์ให้เชื่อมโยงกับทิศทางการดำเนินธุรกิจโดยดำเนินโครงการนำร่องด้าน Creating Share Value (CSV) เพื่อเป็นต้นแบบของกลุ่ม ปตท. สร้างความสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์การและมีความเชื่อมโยงกับทิศทางการดำเนินธุรกิจให้มากขึ้น

การจัดหาก๊าซธรรมชาติในประเทศอย่างบูรณาการ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการสำรวจและผลิตปิโตรเลียม รวมถึงการจัดหาวัตถุดิบสำหรับภาคปิโตรเคมีและการจัดหาก๊าซธรรมชาติให้เพียงพอต่อความต้องการใช้ในประเทศ

การบริหารจัดการการลงทุนของกลุ่ม ปตท. ทั้งในส่วนของธุรกิจปิโตรเลียมขั้นต้นและก๊าซธรรมชาติ และธุรกิจปิโตรเลียมขั้นปลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายใน 4 มิติ คือ การสร้างการเติบโต (Growth) การสร้างความมั่นคงทางพลังงาน (Energy Security) การรักษาอันดับความน่าเชื่อถือ (Credit Rating) และการมีผลประกอบการอยู่ในระดับชั้นนำ ซึ่งวัดผลจากผลตอบแทนของเงินลงทุน (ROIC)

จากข้อมูลจำนวนพนักงานในปี 2555-2558 พบว่ามีจำนวน 4,227 , 4,394 , 4,516 และ 4,662 ตามลำดับ ซึ่งข้อมูลจะแสดงให้เห็นดังภาพที่ 1.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1.2 จำนวนพนักงาน ปี พ.ศ. 2555-2558

ที่มา: รายงานความยั่งยืนปี 2557 บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และข้อมูลจากส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยจำนวนพนักงานในแต่ละปีมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จากข้อมูลพนักงาน ดังภาพที่ 1.2 จะเห็นว่าการรับพนักงานเข้ามา ส่งผลให้การเพิ่มขึ้นของพนักงานในแต่ละปีจะเฉลี่ยเท่ากับ 3.30% ต่อปี ทำให้องค์การจะมีขนาดใหญ่และเติมโตขึ้นในแต่ละปี ซึ่งในแต่ละปี ปตท. ได้รับรางวัลทั้งระดับประเทศและระดับนานาชาติ ซึ่ง ปตท. มีความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามเป้าหมายความสำเร็จ ในปี 2557 ปตท. ได้รับการจัดอันดับที่ 84 จาก 500 บริษัทที่มียอดขายสูงสุดของโลก และนับเป็นบริษัทเดียวของไทยที่ยังคงอยู่ใน 100 บริษัทที่มียอดขายสูงสุดของโลก จากการจัดอันดับของ Fortune's Global 500 (ประเมินจากผลการดำเนินงานปี 2556 ที่มีรายได้จากการขายจำนวน 92,556.6 ล้านดอลลาร์สหรัฐ)

ปตท. ผ่านการประเมินดัชนีความยั่งยืน Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) ซึ่งครอบคลุมด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยได้รับการจัดเป็น DJSI Member เป็นบริษัทแรกของไทยใน Dow Jones Sustainability World Index (DJSI World) และ Dow Jones Sustainability Emerging Markets Index (DJSI Emerging Markets) ในกลุ่ม Oil and Gas Industry (OIX) ตั้งแต่ปี 2555 โดยในปี 2557 นั้น ปตท. ยังสามารถรักษาสถานภาพเป็น DJSI Member ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 ซึ่งนับเป็น 1 ใน 14 บริษัท จาก 110 บริษัทใน DJSI World และนับเป็น 1 ใน 5 บริษัท จาก 33 บริษัท ใน DJSI Emerging Markets ในกลุ่ม Oil and Gas Industry

และในปี 2558 ปตท. ได้รับการจัดอันดับที่ 93 จาก 100 บริษัทที่มียอดขายสูงสุดของโลก โดยการจัดอันดับของ Fortune's Global 100 และยังสามารถรักษาสถานภาพเป็น DJSI Member ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 ทั้งใน Dow Jones Sustainability World Index (DJSI World) และ Dow Jones

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Sustainability Emerging Markets Index (DJSI Emerging Markets) ในกลุ่มอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ (Oil and Gas Industry: OIX)

รวมถึง ผลตอบแทนเงินลงทุนเฉลี่ยของกลุ่ม ปตท. เท่ากับร้อยละ 9 ในปี 2556 อย่างไรก็ตาม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้ จึงมีแผนการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การบริหารจัดการโครงการลงทุน ระบบปฏิบัติการ การตลาดและการขาย การพัฒนาธุรกิจ กลยุทธ์และการลงทุนขององค์กร การเงินองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความรับผิดชอบต่อสังคม การวิจัยพัฒนาและการบริหารเทคโนโลยี

อย่างไรก็ตาม ปตท. ยังตระหนักและให้ความสำคัญในการสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้มีความรู้และศักยภาพสูง เนื่องจากเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) ที่ช่วยผลักดันการดำเนินธุรกิจ ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้น ปตท. จึงให้ความสำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Based Society) ส่งเสริมโอกาสการสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) การพัฒนาพนักงานทุกระดับให้เป็นคนดี คนเก่ง มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพ และมีความพร้อมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ภายใต้หลักการ 3 ประการ คือ ห่วงใย แบ่งปันและใส่ใจต่อพนักงาน (Care, Share, and Respect) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานพร้อมช่วย ปตท. ดูแลสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม ไปพร้อมกับการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน

พนักงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของ ปตท. ให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ จึงมีการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- Sufficient leaders pool to support business growth มีแนวทางการดำเนินงาน คือ วิเคราะห์คุณลักษณะของตำแหน่งที่ธุรกิจต้องการ เสริมสร้างทักษะของผู้บริหาร ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันและอนาคต มีการติดตามอย่างสม่ำเสมอ และมีการจัดทำ Succession Plan ใน Strategic Position ทุกตำแหน่ง

- Sufficient talent pool to achieve business direction มีแนวทางการดำเนินงาน โดยคัดเลือกพนักงานกลุ่มศักยภาพและเสริมสร้างทักษะของกลุ่มพนักงานให้เหมาะสมกับการพัฒนาเป็นผู้บริหารในอนาคต ผ่านกลไกของ Career Management และมีการติดตามผลการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

- Highly capable workforce มีแนวทางการดำเนินงานคือ พัฒนาพนักงานเพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจใน Function ที่สำคัญ ได้แก่ Capable Project Management, Operation Excellence, Business Development, Marketing and Sales, Stakeholder Management, Corporate Finance, HR/OE, R&D/Technology และ Corporate Strategy

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Highly engaged workforce มีแนวทางการดำเนินงานโดย มุ่งเน้นการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน ด้วยการวิเคราะห์ผลและกำหนดเป็นแผนงาน 3-5 ปี อาทิ การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร และการปรับปรุงกระบวนการและระบบงานทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและช่วงอายุของพนักงานที่หลากหลาย

- Highly capable HR and effective service delivery มีแนวทางการดำเนินงานคือ เสริมสร้างศักยภาพ ความสามารถของผู้บริหารและพนักงาน HR ในการตอบสนองความต้องการของธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นอกจากนี้แล้ว ปตท. ยังได้กำหนดค่านิยม SPIRIT ให้เป็นพฤติกรรมและวิถีการทำงานร่วมกันของกลุ่ม ปตท. โดยค่านิยม SPIRIT ประกอบไปด้วย

S: Synergy, P: Performance Excellence, I: Innovation, R: Responsibility for Society, I: Integrity & Ethics, T: Trust & Respect ซึ่งค่านิยม SPIRIT

ทั้ง 6 ตัว มุ่งเน้นให้ผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติตนเป็นทั้งคนเก่งและคนดี

จากแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของพนักงาน ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และรางวัลแห่งความสำเร็จที่ได้รับจากสถานบันต่างๆ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืนใน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ทำให้บริษัทมีความยั่งยืนและมั่นคง สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ให้ก้าวสู่ความเป็นบริษัทพลังงานไทยข้ามชาติชั้นนำ ในระดับโลก

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความยั่งยืนใน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืนใน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

1.3 สมมติฐานการวิจัย

บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านค่านิยมและจริยธรรม การสรรหาพนักงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน สุขภาวะของพนักงาน การพัฒนา และความผูกพันของพนักงาน มีผลต่อการจัดการความยั่งยืนใน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

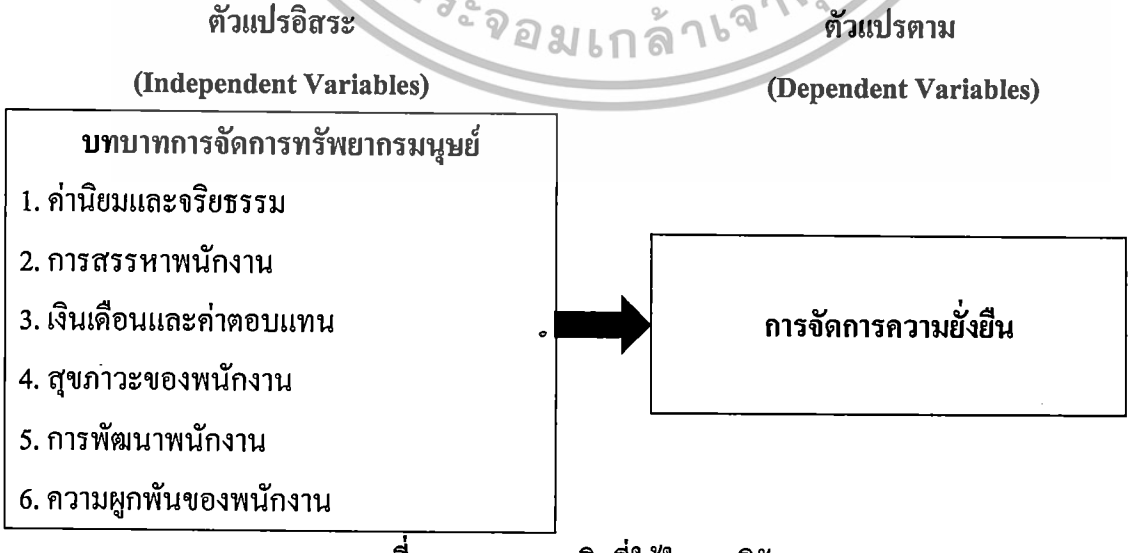
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การจัดการความยั่งยืนกลุ่ม ปตท. พัฒนาจากกรอบการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกลุ่ม ปตท. เดิม โดยครอบคลุมประเด็นด้านความยั่งยืนซึ่งบริษัทในกลุ่ม ปตท. จำเป็นต้องพิจารณา ตลอดจนขอบข่ายของการบริหารจัดการ หลักการ แนวปฏิบัติ รวมถึงประโยชน์ของการนำแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนไปประยุกต์ใช้ นอกจากนี้ กรอบการบริหารจัดการความยั่งยืนกลุ่ม ปตท. ยังครอบคลุมถึงองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานและแนวทางการบริหารจัดการสากลที่กลุ่ม ปตท. ยึดถือปฏิบัติ เช่น การรายงานตามแนวทาง Global Reporting Initiative (GRI) ดัชนีความยั่งยืนดาวโจนส์ (Dow Jones Sustainability Indexes – DJSI) วิสัยทัศน์ WBCSD 2050 ของสภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (The World Business Council for Sustainable Development – WBCSD) หลักการด้านสิทธิมนุษยชนสหประชาชาติ (The United Nations Global Compact– UNGC) และมาตรฐาน ISO 26000:2010

การนำการจัดการความยั่งยืนกลุ่ม ปตท. ไปปฏิบัตินั้น เป็นความรับผิดชอบของทุกคนในกลุ่ม ปตท. เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการจัดการความยั่งยืนจะทำได้นั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลภายในองค์การอย่างมาก บทบาทจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนขององค์การ จะมีบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 6 ด้าน คือ ค่านิยมและจริยธรรม การสรรหาพนักงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน สุขภาวะของพนักงาน การพัฒนา และความผูกพันของพนักงาน (ที่มา: HRM's Role in Corporate Social and Environmental Sustainability , 2012)

โดยกำหนดให้การจัดการความยั่งยืน เป็นตัวแปรตาม นำมาวิเคราะห์กับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวแปรอิสระ โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1.3



ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) จำนวน 4,662 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 ธันวาคม 2558 จากส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. ค่านิยมและจริยธรรม
2. การสรรหาพนักงาน
3. เงินเดือนและค่าตอบแทน
4. สุขภาวะของพนักงาน
5. การพัฒนาพนักงาน
6. ความผูกพันของพนักงาน

1.5.2.2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การจัดการความยั่งยืน

1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยนี้จะทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการศึกษา โดยใช้เวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ 2559 ถึง เดือน มีนาคม 2559

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

1. การจัดการความยั่งยืน หมายถึง ความสามารถในการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันโดยไม่สูญเสียความสามารถของคนรุ่นอนาคตที่จะตอบสนองความต้องการของพวกเขา

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์การที่ต้องอาศัยกลยุทธ์และวิธีการ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรทุกระดับในองค์การ อันนำไปสู่ การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

3. ค่านิยมและจริยธรรม หมายถึง แนวทางการประพฤติตนที่พนักงานในองค์การจะประพฤติตนไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ซึ่งมีความถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณ มโนธรรม และศีลธรรม เพื่อให้องค์การมีชื่อเสียงและความไว้วางใจในทางที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การสรรหาพนักงาน หมายถึง กระบวนการค้นหา หรือชักจูง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการในตำแหน่งงานนั้น ๆ ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์การ

5. เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดอัตราการลาออก และส่งเสริมการดำเนินการของกลยุทธ์ธุรกิจที่ยั่งยืน

6. สุขภาวะของพนักงาน หมายถึง สภาพที่เหมาะสมต่อการสร้างเสริมสุขภาพของพนักงาน ทั้งในด้านอาชีวอนามัย ความสุข และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้ธุรกิจสามารถลดต้นทุนทางด้านสุขภาพ การขาดงานของพนักงาน และเพิ่มผลผลิตได้

7. การพัฒนาพนักงาน หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งในด้านความคิดเห็น ทัศนคติที่มีต่องาน และความรู้ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถ ซึ่งจะช่วยให้ผลของการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม

8. ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง สภาวะความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีความรู้สึกว่าตนเองมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความปรารถนาในการที่จะเป็นส่วนหนึ่งและส่วนร่วมในการปรับปรุงองค์การ มีความทุ่มเทให้กับองค์การ เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในชุมชนองค์การ เพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และหลักการของการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืนใน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความยั่งยืน

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.1.1 บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์

SHRM Foundation (2012) ได้ให้ตัวอย่างบทบาทของ Sustainable HRM ไว้ทั้งหมด 6 บทบาท คือ

1. ค่านิยม และ จริยธรรม
2. การสรรหาพนักงาน
3. เงินเดือนละค่าตอบแทน
4. สุขภาวะของพนักงาน
5. การพัฒนา
6. ความผูกพันของพนักงาน

2.1.1.1 ค่านิยมและจริยธรรม (Value and Ethics)

พจนานุกรรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546) ได้ให้ความหมายของคำว่า ค่านิยม น. หมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือสังคมยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง

ยุพา นันทะไชย (2546) กล่าวว่า ค่านิยมนั้นเป็นสิ่งที่คนในสังคมยอมรับ และยึดถือปฏิบัติอยู่ในระยะหนึ่ง ทั้งนี้ โดยผ่านการประเมินคุณค่าและเลือกตัดสินใจแล้ว ค่านิยมของแต่ละคนจะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ ค่านิยมมักเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัยได้

จำนง อดิวัฒนสิทธิ์ (2545) กล่าวว่า ค่านิยม (Value) หมายถึง คุณค่าที่กำหนดไว้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น ทรัพย์สินเงินทอง เกียรติยศ การสรรเสริญ รวมทั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ในการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณค่าที่กำหนดไว้กับการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสังคมไทยให้การยกย่อง เช่น พฤติกรรมที่เป็นเครื่องแสดงความเป็นคนดี เป็นต้น

พจนานุกรรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม น. หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

กรมวิชาการ (2541) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม (Ethics) มาจากภาษากรีกว่า Ethos คือ นิสัย บ้านก็มีข้อสงสัยว่านิสัยฝึกกันได้หรือไม่ Ethos หรือนิสัย ตามทฤษฎีของชาวกรีกกล่าวว่า คนเราเกิดมาเหมือนผ้าขาวแล้วมาฝึกกันโดยต้องทำบ่อยๆ ทำซ้ำๆ จนเป็นนิสัย แล้วจะกลายเป็นคุณธรรม เป็นการเริ่มจากภายนอกเข้าไปสู่ภายใน เป็นลักษณะนิสัย เป็นคุณสมบัติที่ดีในจิตใจ ฉะนั้นการทำดีต้องทำบ่อยๆ จนเป็นนิสัย

ทิศนา แขมณี (2546) "ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม" ได้อธิบายถึงความหมายไว้ว่า ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม มีลักษณะที่มีส่วนคล้ายคลึงกัน ค่านิยมเป็นหลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่บุคคลยึดถือเป็นคุณค่า หรือแนวทางในการตัดสินใจ และในการดำรงชีวิตหากค่านิยมที่แต่ละบุคคลยึดถือเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตตรงกันเป็นจำนวนมาก สิ่งนั้นก็กลายเป็นค่านิยมไป คุณธรรมเป็นคุณลักษณะหรือสภาวะภายในจิตใจของมนุษย์ที่เป็นไปในทางที่ถูกต้อง ดีงามซึ่งเป็นภาวะนามธรรมอยู่ในจิตใจ ส่วนจริยธรรมเป็นการแสดงออกทางการปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนคุณธรรมภายในให้เห็นเป็นรูปธรรม

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ค่านิยมและจริยธรรม หมายถึง แนวทางการประพฤติตนที่พนักงานในองค์การจะประพฤติตนไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ซึ่งมีความถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณ มโนธรรม และศีลธรรม เพื่อให้องค์การมีชื่อเสียงและความไว้วางใจในทางที่ดี

2.1.1.2 การสรรหาพนักงาน (Recruitment)

สุนันทา เลาหนันทร์ (2542) การสรรหา (recruitment) เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานตามที่องค์กรได้ระบุไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มาสมัครงาน เพื่อองค์กรจะได้ทำการคัดเลือกต่อไป

คาร์เรลล์ และคูซมิทส์ (1986) ให้ความหมายว่า "การสรรหา" คือกระบวนการของการแสวงหาผู้สมัครที่พอจะหามาได้และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการในองค์กร

เบอร์นาร์ดิน และรัสเซลส์ (1993) ให้ความหมายว่า "การสรรหา" เป็นกระบวนการของการค้นหาและชักจูงผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่างให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร

บาร์ทอล และมาร์ติน (1994) ให้ความหมายว่า "การสรรหา" คือ กระบวนการค้นหาและชักจูงผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครัส และเจมส์มิสัน (1995) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการเสาะหาคนที่มีความรู้ ความสามารถและสนใจในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการจัดการต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหาตามที่องค์กรต้องการ การทดสอบเพื่อทดสอบ เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุดและบรรจุให้ทำงานตามตำแหน่งต่าง ๆ ในสายงาน

สตาร์ล (1992) ให้ความหมายว่า การสรรหา หมายถึงการค้นหาและใช้ประโยชน์จากตลาดแรงงานที่ดีที่สุดสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการ โดยใช้เอกสารแจ้งข้อความที่ชวนสนใจการประชาสัมพันธ์ที่เพียงพอ การเลือกใช้การทดสอบที่ทันสมัย การค้นหาผู้ที่จะมาแข่งขันกันจากภายในและภายนอกวงการของรัฐเองอย่างกว้างขวาง และการบรรจุบุคลเข้าทำงานให้เหมาะกับงาน ตลอดจนติดตามผลการปฏิบัติงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529) ได้เสนอแนะไว้ว่า การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการสรรหาบุคคลภายนอก หรือการคัดเลือกบุคคลากรภายในให้เข้ามารับตำแหน่งงานการสรรหาบุคคลากรถึงจะกระทำได้ดีแล้วจะต้องมีกระบวนการดำเนินงานดังต่อไปนี้ การสำรวจแหล่งที่จะได้มาซึ่งบุคคลากร การประกาศรับสมัคร การประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือกหรือการวางแนวทางสัมภาษณ์ การค้นหาบุคลากรมาจากแหล่งบุคลากรต่าง ๆ ทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและจากภายนอกหน่วยงาน การบรรจุบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ จัดสรรให้เหมาะสมกับงาน การปฐมนิเทศให้รู้ระบบ หลักเกณฑ์ สถานที่ บุคลากร ตลอดจนชุมชน และติดตามดูแลผลการทดลองปฏิบัติงาน

บรรพต วิรุณราช (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการให้คนสมัครเข้าทำงานกับองค์การโดยเริ่มตั้งแต่ผู้มีหน้าที่ในการสรรหารับแผนกำลังคนมาจากฝ่ายวางแผนกำลังคนว่าต้องการคนทำงานตำแหน่งใด กี่คน คุณสมบัติอย่างไร อัตราค่าจ้างเท่าไหร่จากนั้นกำหนดการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้และจูงใจในการเข้ามาสมัครงาน เพื่อให้องค์การได้คัดเลือกต่อไปซึ่งต้องเปิดโอกาสให้คนในองค์การและนอกองค์การสมัครเข้ามา

วรนารถ แสงมณี (2546) กล่าวว่า การสรรหา ถือเป็นกิจกรรมในการดำเนินงานเพื่อเสาะแสวงหาบุคลากร ทั้งด้านจำนวนและคุณสมบัติที่ตรงกับความต้องการและเป้าหมายขององค์กรมาสมัครเข้าร่วมทำงานในองค์กร

จากความหมายการสรรหาพนักงานต่าง ๆ จะสรุปความหมายของการสรรหาพนักงานได้ว่าเป็นกระบวนการค้นหา หรือชักจูง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการในตำแหน่งงานนั้น ๆ ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์การ

2.1.1.3 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Compensation)

ดวงรัตน์ ธรรมสโรช (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลทั้งหมดที่องค์การจ่ายให้แก่พนักงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้า สวัสดิการ ที่อยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาศัย การรักษาพยาบาล วันหยุด วันลา ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2548) ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

ไอแวนซ์วิช (1998) ได้ให้ความหมายคา ว่าค่าจ้าง (Wage) หมายถึง ค่าตอบแทนซึ่งคำนวณจากอัตรารายชั่วโมงและคำว่าเงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนซึ่งจ่ายเป็นรายเดือนหรือรายปี

งานคลัง คณะแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลังสงขลานครินทร์ (2012) ให้ความหมายของค่าตอบแทนในระบบราชการว่า ค่าตอบแทน (compensation) คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ส่วนประกอบของค่าตอบแทน

1. ค่าจ้างและเงินเดือน (wage and salary) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์การจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายได้ประจำทุกเดือน

2. ค่าจูงใจ (wage incentive) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์การจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง

3. ประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefit) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์การจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนและค่าจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์การจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์การ

จากความหมายของค่าตอบแทนต่างๆ ดังที่กล่าวมานั้น จะสรุปได้ว่า เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดอัตราการลาออก และส่งเสริมการดำเนินการของกลยุทธ์ธุรกิจที่ยั่งยืน

2.1.1.4 สุขภาวะของพนักงาน (Well-being)

องค์การอนามัยโลก ได้นิยามไว้ว่า "สุขภาพ หมายถึง สุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิตใจ สังคม และปัญญา มิใช่เพียงการปราศจากโรคหรือความพิการเท่านั้น" (ตามนิยาม "สุขภาพ" ขององค์การอนามัยโลก และ พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2550)" หรือสุขภาวะที่สมบูรณ์ทุกๆ ทางเชื่อมโยงกัน สะท้อนถึงความเป็นองค์รวมอย่างแท้จริงของสุขภาพที่เกื้อหนุนและเชื่อมโยงกันทั้ง 4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มิติ นำมาสู่วิสัยทัศน์ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) คือ "คนไทยมีสุขภาวะยั่งยืน หมายถึงคนไทยมีสุขภาวะดีครบทั้งสี่ด้าน ได้แก่ กาย จิต สังคม และปัญญา อันได้แก่

1. สุขภาวะทางกาย หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีเศรษฐกิจพอเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติภัย เป็นต้น

2. สุขภาวะทางจิต หมายถึง จิตใจที่เป็นสุข ผ่อนคลาย ไม่เครียด คล่องแคล่ว มีความเมตตา กรุณา มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น

3. สุขภาวะทางสังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกันด้วยดี ในครอบครัว ในชุมชน ในที่ทำงาน ในสังคม ในโลก ซึ่งรวมถึงการมีบริการทางสังคมที่ดี และมีสันติภาพ เป็นต้น

4. สุขภาวะทางปัญญา (จิตวิญญาณ) หมายถึง ความสุขอันประเสริฐที่เกิดจากมีจิตใจสูง เข้าถึงความจริงทั้งหมด ลดละความเห็นแก่ตัว มุ่งเข้าถึงสิ่งสูงสุด ซึ่งหมายถึงพระนิพพาน หรือพระผู้เป็นเจ้าหรือความดีสูงสุด สุดแล้วแต่ความเชื่อมที่แตกต่างกันของแต่ละคน

ปรถ ปฐพีทอง (2547) และ Mathai (2005 อ้างถึงใน ดวงกมล ศักดิ์เลิศสกุล. 2549) ให้คำนิยามสุขภาวะ (Well-Being) คือ การที่สุขภาพทางกาย ทางจิตใจ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณอยู่กันอย่างสมดุล

กองบรรณาธิการใกล้หมอ (2547 อ้างถึงใน ดวงกมล ศักดิ์เลิศสกุล. 2549) สุขภาวะ (Well-Being) คือการมีสุขภาพดี มีความรู้สึกเป็นสุข ความสมดุล ความเป็นองค์รวมของ 4 มิติ คือ กาย จิต สังคม ปัญญาหรือจิตวิญญาณ ที่บูรณาการอยู่ในการพัฒนามนุษย์และสังคม เพื่อสร้าง "ความอยู่เย็นเป็นสุข"

Kotarba, (1983) พัชรินทร์ สิรสุนทร (2548) และ ชัยณรงค์ สังข์จ่าง (2544) ตามแนวคิดของสุขภาพแบบองค์รวมแปลว่า "ภาวะที่เป็นสุข" (well-being) ทั้งในยามปกติและแม้กระทั่งในภาวะเจ็บป่วย การดูแลสุขภาพแบบองค์รวมจึงมีขอบเขตที่กว้างขวาง ครอบคลุมปัจจัยทุกมิติที่จะส่งผลต่อภาวะสุขภาพของบุคคล

สำหรับความหมายของสุขภาวะที่ปรากฏในศาสตร์ด้านจิตวิทยา ในช่วงสองสามทศวรรษที่ผ่านมา เริ่มจากนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน คือ อดัมส์ (Adams, Bezner, & Steinhardt, 1997) ได้ระบุไว้ว่า สุขภาวะเป็นการประเมินตนเองของบุคคลว่ามีสุขภาพดีมีแหล่งความเข้มแข็งภายในตัวบุคคลที่จะใช้จัดการกับความเครียด ความกดดันต่างๆ และไม่เจ็บป่วยมากน้อยเพียงใด โดยคนที่มีสุขภาวะจะมีสุขภาพดีไม่มีความเจ็บป่วย

ในขณะที่นักจิตวิทยาการปรึกษาชาวอเมริกัน เช่น ไมเยอร์และคณะ (Myers, Sweeney,& Witmer, 2000) ระบุว่าสุขภาวะของบุคคลมีลักษณะเป็นองค์รวมที่เชื่อมโยงกันโดยมีจิตวิญญาณ (Spiritual) เป็นแกนกลาง ไมเยอร์และคณะ มองว่าสุขภาวะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงการมีสุขภาพดีและมีความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในประเทศไทย พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2553 ให้ความหมายว่า สุขภาวะ หมายถึง ภาวะของคนที่มีความสุข ปราศจากโรคภัย ไข้เจ็บ มีความสุขสบายและอนามัยดี ต่อมา นายแพทย์ประเวศ วะสี (2544) นำเสนอสุขภาวะ แบบองค์รวมของบุคคล โดยบุคคลที่มีสุขภาวะดีจะเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีมีสังคมดีมีความสงบปราศจากเครื่องรบกวนจิตใจ มีความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา มีความแจ่มแจ้ง ชัดเจน หรือมีปัญญา มีความตื่นตัวไม่ประมาทและเข้าถึงสิ่งสูงสุดของศาสนาที่ตนนับถือ

จากความหมายของ สุขภาวะ (well-being) ต่างๆดังที่กล่าวมา จะสรุป ความหมายของสุขภาวะพนักงานได้ว่า สภาพที่เหมาะสมต่อการสร้างเสริมสุขภาพของพนักงาน ทั้งในด้านอาชีวอนามัย ความสุข และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้ธุรกิจสามารถลดต้นทุนทางด้านสุขภาพ การขาดงานของพนักงาน และเพิ่มผลผลิตได้

2.1.1.5 การพัฒนาบุคลากร (Development)

ประชุม รอดประเสริฐ (2528) ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการบริหารต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2522) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยมความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

พงศธร พิทักษ์กำพล (2540) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนคุณภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานในด้านเจตคติต่อการทำงานหน่วยงาน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านบุคลิก

เสถียร เหลืองอร่าม (2533) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เช่น ความคิดการกระทำความสามารถ ความรู้ความชำนาญ ตลอดจนการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและในทรรศนะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่สองว่า หมายถึง กระบวนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะหรือความชำนาญ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นๆ

จากความหมายข้างต้นที่กล่าวมา จะสรุปได้ว่าการพัฒนาพนักงาน หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งในด้านความคิดเห็น ทัศนคติที่มีต่องาน และความรู้ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถ ซึ่งจะช่วยให้ผลของการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม

2.1.1.6 ความผูกพันของพนักงาน (Engagement)

โรบินสัน เพอร์รีแมนด์และเฮย์เดย (Robinson & Perryman & Hayday. 2009) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน คือ ทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์การและค่านิยมขององค์การพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะให้ความสำคัญแก่บริบททางธุรกิจและจะให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นภายใต้ผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญองค์การมีหน้าที่ในการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความผูกพันของพนักงานต่อองค์การโดยเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นทั้งสองฝ่ายระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ความผูกพันตามคำจำกัดความของ Corporate Leadership Council (อ้างถึงใน สวนีย์ แก้วมณี. 2549) หมายถึง ความเชื่อมโยงกันระหว่างความรู้สึกที่ดีกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน คำมั่นสัญญาต่อองค์การอย่างต่อเนื่องพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในที่สุด

วัตต์ (Watt. 2003 อ้างถึงใน อภิชัย ศรีเมือง. 2549) ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานคือ ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การหรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญาและแรงงานที่ใส่ไปในงาน นอกจากสิ่งจำเป็นที่พนักงานแสดงออกถึงความผูกพัน ความตั้งใจ (The will) ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายหวงแหนและภูมิใจ ซึ่งทำให้พยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน (The Way) คือแหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือและอุปกรณ์

สเตียร์ (Steers, 1991 อ้างถึงใน ปรานี วิจิตรเลิศ. 2547) ให้ความหมายของความผูกพันองค์การ ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์การ จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์การโดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุพานี สฤษฎ์พานิช (2549) ได้กล่าวถึงการผูกพันต่อองค์การไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

- การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์การเนื่องมาจาก พนักงานเชื่อมั่นและสามารถยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พนักงานเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

- ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์การ เพราะองค์การนี้มีความเหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป (Continuance Commitment)

จากนิยามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง สภาวะความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีความรู้สึกว่าตนเองมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความปรารถนาในการที่จะเป็นส่วนหนึ่งและส่วนร่วมในการปรับปรุงองค์การ มีความทุ่มเทให้กับองค์การ เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในชุมชนองค์การ เพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และหลักการของการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความยั่งยืน

2.2.1 ความหมายของการจัดการความยั่งยืน

อำไพ หรคุณารักษ์ (2550) การพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าสำหรับทุกคนซึ่ง หมายถึง การพัฒนาที่ก่อให้เกิดดุลยภาพระหว่าง การกระตุ้นความเจริญเติมโตทางเศรษฐกิจ การสร้างความเข้มแข็งทางสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ เพื่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชนทุกคน ทั้งในยุคปัจจุบันและอนาคต โดยมีพื้นฐานความคิดว่า เศรษฐกิจที่ทำให้เกิดดุลยภาพของการพัฒนาได้นั้นจำเป็นต้องเป็นเศรษฐกิจในสังคมที่มีฐานมั่นคง มีความสามารถในการแข่งขัน และสามารถพึ่งตนเองได้ ให้ดำรงอยู่ได้ โดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ดังนั้น นัยยะสำคัญในการส่งเสริมแนวคิดของการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) มุมมอง(Perspectives) และค่านิยม(Value) ของคนในสังคม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่สภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน

"การพัฒนาอย่างยั่งยืน" นี้ องค์การสหประ-ชาชาติได้บัญญัติศัพท์ ในปี ค.ศ.1987 โดยอธิบายว่า "การพัฒนาอย่างยั่งยืน" หมายถึง การพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่มีการประนีประนอมกับความสามารถของคนรุ่นต่อไปที่จะตอบสนองต่อความต้องการของพวกเขา คือ คนรุ่นต่อไปยังสามารถใช้ทรัพยากรธรรมชาติได้อย่างพอเพียง ไม่ใช่ถูกคนรุ่นปัจจุบันอย่างพวกเราเอาเปรียบโดยแย่งเอาไปใช้หมดก่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สันติ บางอ้อ (2546) ได้ให้นิยามความหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน ไว้ว่า "การพัฒนาที่สนองตอบต่อความต้องการของคนในรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ทำให้คนรุ่นต่อไปในอนาคต ต้องประนีประนอม ยอมลดทอนความสามารถในการที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง"

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2549) ได้ให้นิยามความหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนไว้ว่า "การพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการ พื้นฐานของคน ทั้งยุคปัจจุบัน และยุคต่อ ๆ ไป และสร้างความสมดุลระหว่าง การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม มนุษย์ และสิ่งแวดล้อม"

สบพันธ์ ชิตานนท์ (2549) ได้ให้นิยามความหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนไว้ว่า "การพัฒนาที่บูรณาให้เกิดองค์รวม คือ องค์ประกอบทั้งหลายที่เกี่ยวข้องจะมาประสานกันครบองค์ และมีลักษณะอีกย่างหนึ่งคือ มีดุลยภาพ กล่าวคือธรรมชาติแวดล้อมกับเศรษฐกิจจะต้องบูรณาการเข้าด้วยกัน จะทำให้เกิดสภาพที่เรียกว่าเป็นภาวะยั่งยืนทั้งในทางเศรษฐกิจและในทางสภาพแวดล้อม การคุ้มครองสภาพแวดล้อมควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยใช้มนุษย์เป็นแกนกลางการพัฒนาเพื่อสร้างให้เกิดความสมดุล ระหว่างคนธรรมชาติ และสรรพสิ่ง เพื่อให้อยู่ร่วมกันด้วยความเกื้อกูลกัน ไม่ทำลายล้างกันทุกสิ่งในโลกก็จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง"

จากนิยามความหมายดังกล่าวข้างต้น จะสรุปถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ก็ คือ การพัฒนาที่ยั่งยืน จะต้องเป็นการพัฒนาที่ก่อให้เกิดความสมดุลหรือมีปฏิสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันในระหว่างมิติต่างๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม จิตใจ รวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อันจะเป็นองค์ประกอบที่จะรวมกันหรือองค์รวมในการทำให้ชีวิตมนุษย์สามารถอยู่ดีมีสุขได้ ทั้งสำหรับคนในรุ่นปัจจุบันและคนรุ่นอนาคต

2.2.2 แนวทางการจัดการความยั่งยืน

Barbier (1987) ได้เสนอว่า การพัฒนา แบบยั่งยืนเป็นรูปแบบการพัฒนาที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของระบบ 3 ระบบด้วยกันคือ ระบบทางชีววิทยา ระบบเศรษฐกิจ และระบบสังคม โดยที่แต่ละระบบสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายของตนเองได้ นั่นคือ

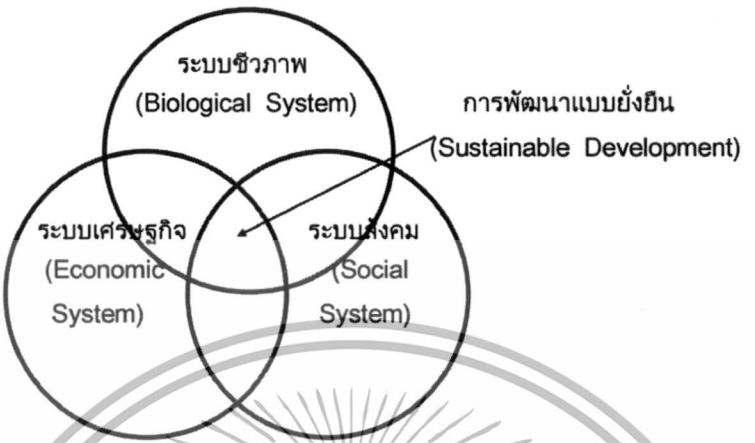
เป้าหมายของระบบทางชีววิทยาคือ "การนำไปสู่ความหลากหลายทางพันธุกรรม ความสามารถในการกลับคืนสู่สมดุลในกรณีที่ถูกรบกวนหรือถูกใช้ไป และความสามารถในการให้ผลผลิตทางชีวภาพ

เป้าหมายของระบบเศรษฐกิจ คือ การนำไปสู่การได้รับความต้องการขึ้นพื้นฐานอย่างเพียงพอส่งเสริมให้เกิดการเท่าเทียมกัน โดยมีสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น

เป้าหมายของระบบสังคม คือการนำไปสู่ความหลากหลายในวัฒนธรรม มีสถาบันทางสังคมที่ยั่งยืนยาวนาน มีความเป็นธรรมทางสังคม และมีส่วนร่วมจากผู้คนต่าง ๆ ในสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
144860

การพัฒนาแบบยั่งยืน จะเป็นจุดที่ทั้ง 3 ระบบ สามารถพัฒนาตนเองไปได้สูงสุด ภายใต้เงื่อนไขที่ทับซ้อนกันของทั้ง 3 ระบบ ดังภาพ

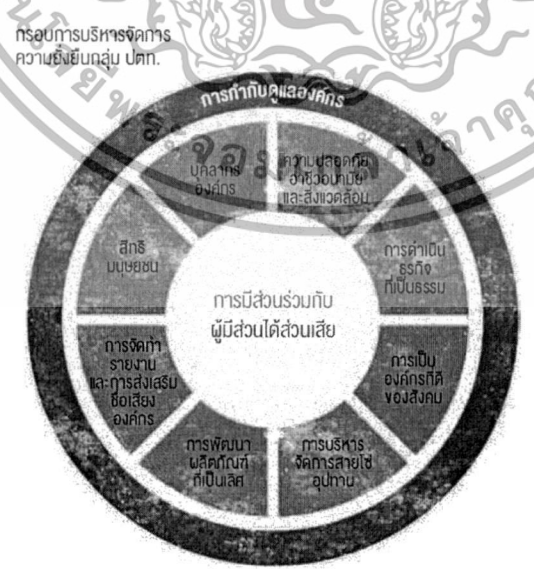


ภาพที่ 2.1 การพัฒนาแบบยั่งยืน

ที่มา: Website :http://human.uru.ac.th/Major_online/ManWeb/Text/Envi-6.pdf

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้มีแนวทางการจัดการความยั่งยืนไว้ว่า

ปตท. ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม พร้อมรักษาความสมดุลระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเพื่อให้ธุรกิจเติบโตได้อย่างยั่งยืนและเป็นที่ยอมรับของสังคม



ภาพที่ 2.2 กรอบการจัดการความยั่งยืนกลุ่ม ปตท.

ที่มา: รายงานความยั่งยืนกลุ่ม ปตท. ประจำปี 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรอบการจัดการความยั่งยืน ประกอบด้วยแนวปฏิบัติและตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน 10 องค์ประกอบ

1. การกำกับดูแลองค์กร (Organizational Governance)

การกำกับดูแลองค์กร คือ ระบบที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนด ควบคุม และตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ อาจประกอบด้วยกลไกการกำกับดูแลบนพื้นฐานของโครงสร้างและกระบวนการที่มีความชัดเจนเป็นทางการ ควบคู่กับกลไกที่เกิดจากการผสานวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ซึ่งโดยทั่วไปแล้วกลไกเหล่านี้มักได้รับแรงผลักดันมาจากผู้นำภายในองค์กร การกำกับดูแลองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อองค์กรทุกประเภท เนื่องจากเป็นกรอบการพิจารณาและตัดสินใจขององค์กร

2. สิทธิมนุษยชน (Human Rights)

สิทธิมนุษยชนนั้นเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานและเสรีภาพที่บุคคลพึงมี บุคคลในที่นี้ครอบคลุมถึงสังคมชุมชน ตลอดจนผู้ค้าในสายโซ่อุปทานของธุรกิจ ปตท. นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึง สิทธิในทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ทรัพยากร น้ำ ที่ดิน ป่าไม้และผลิตภัณฑ์จากป่า แหล่งประมง ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่ไร้มลภาวะ เป็นต้น กลุ่ม ปตท. เคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนสิทธิแต่กำเนิดและสิทธิที่เท่าเทียมกันอันจะเพิกถอนมิได้ของแต่ละบุคคล โดยยึดมั่นต่อหลักการขององค์กรสากลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด รวมถึง United Nations Global Compact (UNGC), United Nations Universal Declaration of Human Rights (UNUDHR) และ United Nations Framework and Guiding Principles on Business and Human Rights (Ruggie Framework)

3. บุคลากรองค์กร (People)

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องผสานการจัดการในหลายมิติที่เกี่ยวเนื่องกัน นับเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การพัฒนา และการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานเพื่อให้สามารถนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามวิสัยทัศน์ หลักสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องเข้าใจและเคารพสิทธิแรงงาน กล่าวคือ สิทธิตามกฎหมายและสิทธิมนุษยชนอันพึงมีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในขอบข่ายการทำงานที่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานและการจ้างงาน จึงมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง เช่น สิทธิในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงานหรือการเจรจาต่อรองเพื่อป้องกันการเอารัดเอาเปรียบต่อลูกจ้างสิทธิประโยชน์ของพนักงานต่างๆ เช่น การได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน ระยะเวลาการทำงาน ค่าแรงขั้นต่ำ การป้องกันการบังคับใช้แรงงาน การเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ตลอดจนสวัสดิการอื่นๆ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (Safety, Health and Environment)

กลุ่ม ปตท. มุ่งมั่นที่จะสร้างความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงานและชุมชน ตลอดจนรักษาสิ่งแวดล้อมในทุกพื้นที่ที่ดำเนินธุรกิจ โดยมีแนวทางการจัดการเชิงรุกเพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผสมผสานเทคโนโลยีและการบริหารจัดการที่ดีที่สุดเพื่อยกระดับผลการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นการป้องกันและเฝ้าระวังต่อประเด็นอุบัติใหม่ที่สำคัญที่อาจเกิดขึ้น

5. การดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรม (Fair Operating Practices)

การดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรม หมายถึง การดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน มุ่งเน้นให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอย่างเสรีและเป็นธรรม ป้องกันการผูกขาดทางการค้าหรือการใช้อำนาจโดยมิชอบของผู้มีอำนาจเหนือตลาด ป้องกันการทุจริต คอรัปชั่นในองค์กร และการบิดเบือนกลไกการแข่งขัน อันจะทำให้องค์กรอื่นและผู้บริโภคเสียเปรียบ

6. การเป็นองค์กรที่ดีของสังคม (Corporate Citizenship)

ความสนใจของสาธารณชนต่อบทบาทการดำเนินงานเพื่อสังคมขององค์กรนำมาซึ่งความคาดหวังต่อองค์กรในการยกระดับความสามารถเพื่อผลักดันธุรกิจไปสู่การเป็นธุรกิจที่ยั่งยืนอีกทั้งยังคาดหวังในบทบาทหน้าที่ขององค์กรในฐานะการเป็นองค์กรที่ดีของสังคม

7. การบริหารจัดการสายโซ่อุปทาน (Supply Chain Management)

การจัดจ้างภายนอกเพื่อรองรับกิจกรรมทางธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นการผลิต การบริการและกระบวนการทางธุรกิจแทน ปตท. อาจนำมาซึ่งความเสี่ยงด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและภาพลักษณ์ขององค์กร ทำให้ต้องหาวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงและโอกาสซึ่งมีรูปแบบแตกต่างไปจากความเสี่ยงขององค์กรที่เกิดจากกิจกรรมและบริการที่ดำเนินการโดยองค์กรเอง กลุ่ม ปตท.จึงมุ่งมั่นในการบริหารจัดการสายโซ่อุปทานตามหลักการของ United Nations Global Compact (UNGC) โดยให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจกับผู้ค้าที่ดำเนินงานตามหลักสิทธิมนุษยชนสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและมาตรฐานสากล รวมถึงการนำหลักการความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมมาประยุกต์ใช้

8. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศ (Product Stewardship)

กลุ่ม ปตท. มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานตามมาตรฐานด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศไม่จำกัดเพียงการปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น แต่รวมไปถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ควบคุมกฎหมาย/ข้อกำหนด และสาธารณะชนทั่วไป ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. การจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์กร (Reporting and Reputation)

การรายงานด้านความยั่งยืน คือ การเปิดเผยผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาของการรายงาน แสดงความมุ่งมั่นขององค์กร แนวทางการบริหารจัดการ ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งข้อมูลที่เปิดเผยต้องมีความถูกต้อง เชื่อมโยง โปร่งใส และมีความสมดุล สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยกลุ่ม ปตท. มีความมุ่งมั่นที่จะรายงานผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กร ให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการรายงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของ Global Reporting Initiatives (GRI)

10. การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement)

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กร โดยอาจได้รับประโยชน์หรือเสียประโยชน์จากการดำเนินธุรกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น พนักงาน หน่วยงานภาครัฐ ผู้บังคับใช้กฎหมาย ลูกค้า ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน ผู้ค้า สมาคมอุตสาหกรรม ผู้นำทางความคิด และชุมชน เป็นต้น ดังนั้น การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงนับเป็นหลักสำคัญของการบริหารจัดการความยั่งยืนซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์ในทุกขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจ ตั้งแต่การออกแบบ การก่อสร้าง การดำเนินการ และยุติการดำเนินการ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประกอบด้วย การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรึกษาหารือเพื่อสร้างความเข้าใจและไว้วางใจ การปรับปรุงการออกแบบและบริหารจัดการการดำเนินงานที่มีการนำประเด็นด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมมาบูรณาการเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้รับการยอมรับ ดังนั้น คุณค่าของการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีช่องทางการสื่อสารที่มีแบบแผน และรูปแบบของการมีส่วนร่วมนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของประเด็นที่เกี่ยวข้อง จำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเนื้อหาที่จะนำเสนอ

บริษัท ทีทีดับบลิว จำกัด (มหาชน) ได้มีแนวทางการจัดการอย่างยั่งยืนไว้ว่า

กรอบการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน อ้างอิงมาจากแนวทางการดำเนินการในระดับสากล ซึ่งครอบคลุมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้หลักบรรษัทบาลที่ดี เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่สอดคล้องกันในทุกธุรกิจ โดยกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานให้ทุกธุรกิจนำไปปฏิบัติ เพื่อจัดทำ "แนวทางปฏิบัติการพัฒนาอย่างยั่งยืน" ให้เป็นคู่มือการดำเนินการในเรื่องต่างๆ อันจะส่งผลสู่การนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความเชื่อมโยงของการดำเนินงาน ในแต่ละเรื่องที่อาจมีหลายหน่วยงานรับผิดชอบร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพที่ 2.3 แนวทางการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน บริษัท ทีทีดับบลิว จำกัด (มหาชน)
ที่มา: Website http://www.thaitap.com/ewtadmin85/ewt/thaitap_web/ewt_news.php?nid=841

1. การพัฒนาอย่างยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมายสูงสุดของการดำเนินธุรกิจ คือ สร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างสมดุล โดยมีผลกำไรเป็นเสมือนทางผ่านไปสู่ประโยชน์สุขร่วมกันของทุกฝ่ายในการที่จะเติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมๆ กัน

รักษาความเป็นเลิศในการดำเนินงาน

มุ่งเน้นกลยุทธ์เพื่อเสริมจุดแข็งในการเป็นผู้นำด้านคุณภาพและการบริหารต้นทุนสำหรับสินค้า โดยใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และการพัฒนากระบวนการทำงาน การควบคุมกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งปรับ กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจด้วยความรอบคอบ อย่างเหมาะสม บริหารความเสี่ยงอย่างรัดกุม เพื่อเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ลงทุนวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเพิ่ม

มุ่งเน้นวิจัยและพัฒนา (Research and Development) สินค้าและบริการใหม่ๆ ที่มีมูลค่าเพิ่ม มีความหลากหลาย ครบวงจร และคุณภาพเยี่ยม เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่ไม่หยุดนิ่ง ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ยั่งยืน

ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์อย่างรวดเร็ว เพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์

ปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยความไม่แน่นอน เช่น การชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก ผลกระทบจากปัญหาทางการเมืองในประเทศ โดยบริหารธุรกิจอย่างรอบคอบ โดยเฉพาะด้านการเงิน และบริหารกระจายความเสี่ยง โดยเพิ่มความหลากหลายของตลาดและสินค้า และมีฐานะทางการเงินที่แข็งแกร่งและมั่งคงยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาบุคลากร เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

มุ่งพัฒนาพนักงานและปลูกฝังวัฒนธรรมการเป็นองค์กรนวัตกรรมโดยการสร้างบรรยากาศให้พนักงานทุกระดับ คิดนอกกรอบ กล้าแสดงความคิดเห็น เปิดใจรับฟัง ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งกล้ารับความเสี่ยงในการทดลองสิ่งใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ในทางที่เป็นประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า คู่ค้า ผู้ถือหุ้น ชุมชน รวมทั้งพนักงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สนับสนุนเศรษฐกิจชุมชน

นโยบายว่าจ้างคนในชุมชนซึ่งอยู่ในพื้นที่ที่ตั้งโรงงานเป็นพนักงาน ผู้รับเหมา และร่วมสนับสนุนชุมชน ให้มีรายได้เพิ่มขึ้นโดยใช้ผลิตภัณฑ์ สินค้าที่ผลิตโดยชุมชน เช่น อาหาร เครื่องดื่ม วัสดุในโรงงาน นอกจากนั้น ยังช่วยส่งเสริมอาชีพของชุมชนให้มีความแข็งแกร่ง ด้วยการให้ความรู้ในการจัดทำผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นให้มีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น เช่น การปรับปรุงคุณภาพสินค้า การออกแบบบรรจุภัณฑ์ การตลาด และนำไปสู่การรวมกลุ่มกันในรูปแบบ ของชมรมสหกรณ์หมู่บ้าน ซึ่งเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนอย่างยั่งยืน

2. การพัฒนาอย่างยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

ด้วยลักษณะธุรกิจผลิตน้ำประปาที่ต้องอาศัยทรัพยากรธรรมชาติเป็นปัจจัย บริษัทน้ำประปาไทย ตระหนักดีถึงความสำคัญของการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุดโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีและพัฒนากระบวนการผลิตให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมครอบคลุมทั้งการจัดการทรัพยากรน้ำ การบำบัดน้ำเสียจากกระบวนการผลิต พร้อมไปกับการปลูกฝังให้พนักงานมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยให้การมุ่งมั่นสู่การเป็นธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดย :

กระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เลือกใช้เทคโนโลยีในการผลิตที่ดีที่สุดและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และลดการก่อให้เกิดของเสียและมลพิษ

การวิจัยและพัฒนาสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

มุ่งมั่นทุ่มเทในงานวิจัยและพัฒนาสำหรับสินค้า และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่ให้ความสำคัญ ในการใช้สินค้าที่ไม่สร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ยังแสวงหาโอกาสในธุรกิจใหม่ๆ

การสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม

กระตุ้นพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ให้กับพนักงานรวมถึงชุมชนที่บริษัทฯ ดำเนินโครงการได้ริเริ่มโครงการ "1ล้านกล้าสร้างป่าต้นน้ำ" ด้วยการปลูกป่าคืนสภาพแวดล้อมที่สมบูรณ์สู่ผืนป่าโดยมีกิจกรรมหลักคือ การร่วมกับชุมชนปลูกป่าทดแทนป่าเสื่อมโทรม เพื่อสร้างความชุ่มชื่นและคืนความสมดุลให้ผืนป่า

เอกสารนี้มีไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การพัฒนาอย่างยั่งยืนด้านสังคม

สร้างสรรค์สังคมและพัฒนาศักยภาพของคนในด้านต่างๆ ทั้งสิ่งแวดล้อม การศึกษา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี กีฬา และศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้เติบโตคู่กับสังคมไทยอย่างยั่งยืน

บริษัทน้ำประปาไทยให้ความสำคัญของ “สังคม”ว่าเป็นกลไกที่จะช่วยผลักดันให้การดำเนินธุรกิจคงอยู่และก้าวหน้าอย่างยั่งยืน รวมถึงเป็นแรงสำคัญที่จะช่วยธำรงรักษาสิ่งแวดล้อมที่ดีไว้ ให้การพัฒนาสังคมอย่างต่อเนื่องเสมอมา จากสังคมภายในองค์กร บริษัทฯ ถือว่า "พนักงาน" เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของบริษัทฯ โดยได้พัฒนาทักษะทั้งด้านงานบริหารและการทำงานให้กับพนักงานควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคม นอกจากนี้ ยังได้ขยายขอบเขตการดูแลและพัฒนาไปสู่ชุมชนและสังคมในวงกว้าง ผ่านการดำเนินโครงการและกิจกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อมและสังคมอย่างต่อเนื่อง

การกำกับดูแลกิจการที่ดี

ศึกษาและปฏิบัติตามแนวปฏิบัติในเรื่องหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่ออกโดยหน่วยงานกำกับดูแล หรือสมาคมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เช่น “หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2549” ที่จัดทำโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทั้งนี้หลักการดังกล่าวได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการของ OECD (OECD Principles of Corporate Governance, 2004) ซึ่งเนื้อหาของหลักการนี้ได้แบ่งออกเป็น5หมวดคือ

- สิทธิของผู้ถือหุ้น
- การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน
- บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย
- การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส
- ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท

ในแต่ละหมวดข้างต้นประกอบด้วยส่วนที่เป็นหลักการสำคัญ และส่วนที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อให้บริษัทฯ สามารถปฏิบัติตามหลักการดังกล่าวนอกจากนี้กรรมการบริษัท จะต้องศึกษาเอกสาร“คู่มือกรรมการ” ที่ออกโดยสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. เพื่อให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของกรรมการได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม

1. หลีกเลี่ยงการดำเนินการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือหากพบว่ามีความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์เกิดขึ้น ก็ควรจัดให้มีกระบวนการไกล่เกลี่ยที่เป็นธรรมและมีการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญ อย่างครบถ้วน

2. ส่งเสริมการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรีหลีกเลี่ยงพฤติกรรมการเล่นพรรคเล่นพวกหรือร่วมสมคบคิด(ฮั้ว) กัน

3. ไม่สนับสนุนการดำเนินการที่มีลักษณะเป็นการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือลิขสิทธิ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. จัดให้มีระบบการบริหารจัดการที่สามารถป้องกันการจ่ายสินบนและทุจริต หรือสามารถตรวจสอบพบได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงมีกระบวนการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพพร้อมกับให้ความเป็นธรรมหากเกิดกรณีดังกล่าวขึ้น

5. รณรงค์ให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานเห็นความสำคัญของการต่อต้านการทุจริต รวมทั้งการกรรโชก และการให้สินบนในทุกรูปแบบ

การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

1. สนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชน โดยหมั่นตรวจตราดูแลมิให้ธุรกิจของบริษัทฯ เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น ไม่สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น

2. ส่งเสริมให้มีการเฝ้าระวังการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชน ภายในธุรกิจของบริษัทฯ และกระตุ้นให้มีการปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากล โดยความรับผิดชอบของธุรกิจด้านสิทธิมนุษยชนยังครอบคลุมไปถึงบริษัทในเครือ ผู้ร่วมทุนและคู่ค้า

3. จัดให้มีระบบการทำงานที่มุ่งเน้นความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น การมีระบบป้องกันมลพิษที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน การจัดให้มีสถานที่ทำงานที่สะอาดเพื่อความ ปลอดภัยจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้นทั้งจากอุบัติภัยและโรคภัย

4. พัฒนาพนักงานเพื่อฝึกฝนทักษะและเพิ่มพูนศักยภาพ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีการเรียนรู้และเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาสที่เหมาะสม

5. จัดให้มีเงื่อนไขการจ้างงานที่เป็นธรรมสำหรับพนักงาน และให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามศักยภาพ

6. จัดให้มีกระบวนการร้องเรียนอย่างเหมาะสมสำหรับพนักงานที่ได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

7. จัดให้มีการดูแลในเรื่องสวัสดิการแก่พนักงานตามสมควร เช่นจัดให้มีวันลาพักผ่อนประจำปีการทำงานล่วงเวลาที่สมเหตุสมผล การรักษาพยาบาลตามความจำเป็นและสมควร เป็นต้น

8. ส่งเสริมให้พนักงานมีดุลยภาพในการใช้ชีวิตระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีการพิจารณาใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสบำเพ็ญประโยชน์ทำความดีเพื่อสังคมรวมทั้งการปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนาต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน

9. จัดให้มีนโยบายปกป้องพนักงาน ไม่กลั่นแกล้ง หรือลงโทษทางวินัยกับพนักงานที่มีการรายงานอย่างสุจริตต่อผู้บริหารหรือหน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่ถูกต้องที่เกิดขึ้นภายในองค์กรธุรกิจ

10. ให้ข้อมูลสำคัญแก่พนักงานและตัวแทนพนักงาน เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานและสภาพที่แท้จริงขององค์กรธุรกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. สนับสนุนการหารือ/ความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับพนักงาน และ ตัวแทนพนักงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

12. เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งครอบคลุมถึง การมีอิสระในการให้ความเห็นโดยปราศจากการแทรกแซง การได้รับข้อมูลหรือความคิดเห็นผ่านสื่อต่างๆ รวมทั้งจัดให้มีช่องทางการสื่อสาร เพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเสรี

ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค

1. ผลิตสินค้า/บริการที่ปลอดภัยและไว้วางใจได้ โดยไม่ผลิตสินค้าที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้บริโภค

2. จัดเก็บข้อมูลผู้บริโภคอย่างปลอดภัย ไม่ส่งต่อข้อมูลผู้บริโภคให้กับผู้อื่นนอกจากจะได้รับความยินยอมจากผู้บริโภคก่อน

3. ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอแก่ผู้บริโภค โดยคำนึงถึงสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริโภคเป็นสำคัญ เช่น ไม่โฆษณาเกินจริง ฉลากสินค้าควรมีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ใช้ภาษาเรียบง่ายต่อการทำความ เข้าใจ บอกวิธีการใช้สินค้าอย่างปลอดภัยรวมถึงการกำจัดซากขยะหลังการใช้งาน เป็นต้น

4. กระตุ้นให้ผู้บริโภคและผู้ผลิตเห็นความสำคัญของการใช้สินค้า/บริการที่คำนึงถึงเรื่องสิ่งแวดล้อมและสังคมมากขึ้น

5. พัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้า และบริการของธุรกิจให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรควบคู่ไปกับการนำพาสังคมผู้บริโภคให้เป็นสังคมคนดีมีวัฒนธรรม และคุณธรรมที่ยังให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้ตลอดไปอย่างยั่งยืน

การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

1. สำรวจ ตรวจสอบสภาพชุมชนและสังคมโดยรอบที่ตั้งของธุรกิจทั้งใกล้และไกลว่าได้รับผลกระทบในทางลบจาก การดำเนินการของธุรกิจหรือโครงการที่จะดำเนินการในอนาคตมากน้อยเพียงใด เพื่อนำมาพิจารณาแก้ไข/ปรับปรุงการดำเนินการ มิให้เกิดผลกระทบในทางลบและสร้างความเสียหายต่อชุมชน และสังคมทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

2. สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมอาสาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนและสังคม

3. ร่วมกันรักษาสภาพแวดล้อมในชุมชนและสังคมให้น่าอยู่

4. สนับสนุนให้ชุมชนและสังคมมีระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานต่างๆ อย่างเพียงพอเช่น สถานศึกษา สถานพยาบาล ถนนเป็นต้น

5. สนับสนุนและมีส่วนร่วมในการบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำความดีลด อบายมุขเพื่อความอยู่ดีมีสุขภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

6. ในการจัดกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและสังคม ธุรกิจสามารถขอคำปรึกษาและข้อเสนอแนะได้จาก ก.ล.ต. สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม (Corporate

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Social Responsibility Institute หรือ CSRI) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ศูนย์ส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคม (CSR) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

1. จัดให้มีระบบการบริหารงานด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมและติดตามประเมินผลดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับประเด็นสิ่งแวดล้อมเช่นระบบนิเวศน์ปัญหาโลกร้อน มลภาวะ ฯลฯ

2. ใช้เทคโนโลยีและขั้นตอนการผลิตที่มีมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมโดยคำนึงถึงการลดปริมาณและการบำบัดมลพิษก่อนปล่อยสู่ธรรมชาติ

3. ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรการประหยัดพลังงาน และมีการนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่

4. พัฒนาสินค้า/บริการที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยในการใช้งาน

5. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และระบบสาธารณสุขแก่พนักงานและสาธารณชน

6. ส่งเสริมให้ลูกค้าตระหนักถึงข้อพึงระวังด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการใช้สินค้า/บริการของบริษัท

7. ให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และสาธารณสุข

8. จัดเตรียมแผนฉุกเฉินเพื่อจัดการกับปัญหาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งจัดให้มีระบบการรายงานต่อหน่วยงานกำกับดูแลทันทีที่เกิดเหตุการณ์ดังกล่าว

นวัตกรรมและการเผยแพร่นวัตกรรมจากการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคม

1. สำรวจกระบวนการต่างๆ ของธุรกิจที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันว่า ก่อให้เกิดความเสี่ยงหรือมีผลกระทบในทางลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมหรือไม่อย่างไร และศึกษาหาแนวทางแก้ไขเพื่อลดผลกระทบดังกล่าวนอกจากนั้นควรศึกษาพิจารณา และวิเคราะห์กระบวนการทำงานอย่างละเอียดและครอบคลุมทุกด้าน เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาไปสู่การค้นพบนวัตกรรมทางธุรกิจ

2. เปิดเผยนวัตกรรมที่ค้นพบในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อกระตุ้นให้ธุรกิจและผู้ประกอบการรายอื่นได้ปฏิบัติตาม

3. หมั่นวิเคราะห์แนวทางแก้ไขปัญหา ตลอดจนพัฒนานวัตกรรมตลอดเวลา โดยควรเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องอย่างไม่หยุดนิ่ง เพื่อสร้างโอกาสในการคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ และเพื่อความเจริญเติบโตควบคู่การสร้างผลกำไรของธุรกิจอย่างยั่งยืน เนื่องจากความต้องการของผู้บริโภคในศตวรรษที่ 21 จะเปลี่ยนไปสู่ความต้องการสินค้าและบริการที่มีองค์ประกอบด้าน CSR มากขึ้น หากธุรกิจไม่สามารถปรับตัวตอบสนองความต้องการได้ทันท่วงทีอาจสูญเสียตลาดและโอกาสทางธุรกิจได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) มีแนวทางการจัดการความยั่งยืน ไว้ว่า

การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนจำเป็นจะต้องพิจารณาใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ในทุกๆ กิจการที่บริษัทฯ ดำเนินการ โดยบริษัทฯ เชื่อว่าความสมดุลใน 3 ประเด็นหลักนี้สามารถทำได้ หากเรามุ่งมั่นในการพัฒนานวัตกรรมและแนวคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ

1. WEALTHY ECONOMY

บริษัทฯ มีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรให้เติบโต โดยยึดหลักเกณฑ์ด้านความยั่งยืนมาใช้ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ผ่านการนำนวัตกรรมไปใช้ทั้งในเชิงกลยุทธ์และการดำเนินงาน เพื่อให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน

2. WELL-BEING SOCIETY

ในฐานะที่เป็นบริษัทระดับโลก บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามเกณฑ์ขั้นสูงสุดของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact Advanced Level) อย่างต่อเนื่องในทุกด้านของการดำเนินงานของบริษัทฯ เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ และโลกของเรา

3. BETTER ENVIRONMENT

บริษัท เข้าใจและให้คุณค่าในการเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมและแสดงออกถึงความรับผิดชอบ โดยการขับเคลื่อนให้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น ผ่านกระบวนการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานของบริษัท เพราะบริษัทเชื่อว่าการขับเคลื่อนด้านนวัตกรรม จะช่วยให้บริษัทส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่ดีให้กับลูกค้า พร้อมทั้งช่วยลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่อุปทาน

สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของบริษัทฯ ในการเป็น "ผู้นำในธุรกิจเคมีภัณฑ์ เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพชีวิต" และพันธกิจในการเติบโตอย่างยั่งยืน นโยบายการบริหารจัดการความยั่งยืนนี้ เป็นต้นแบบของกรอบความยั่งยืนของบริษัทฯ เพื่อใช้ในการส่งมอบอนาคตที่ดีขึ้นให้กับผู้มีส่วนได้เสียผ่านฝ่ายบริหารและพนักงานของบริษัทฯ

กรอบการดำเนินการของบริษัท 10 ด้านตามมาตรฐานสากล

ภาพที่ 2.4 กรอบการดำเนินการ บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน)

ที่มา: Website https://www.set.or.th/sustainable_dev/th/sr/knowledge/files/Awards2557_PTTGC.pdf

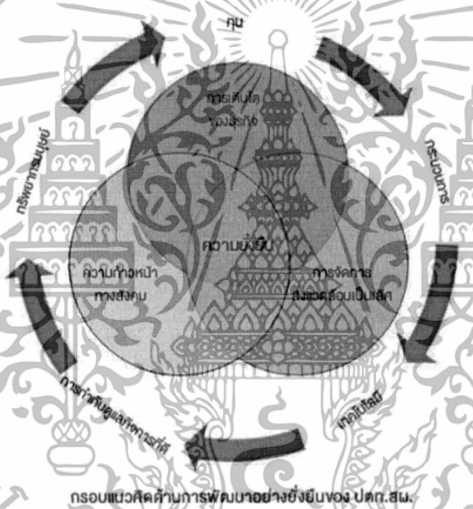
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ได้ให้แนวทางการบริหารจัดการความยั่งยืนไว้ว่า

นิยามของคำว่า "การพัฒนาอย่างยั่งยืน" นั้นมีอยู่อย่างหลากหลาย แต่นิยามที่ได้รับความนิยมมากที่สุดมาจากรายงานเรื่องสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Our Common Future (2530) หรือ Brundtland Report) ซึ่งได้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

"การพัฒนาอย่างยั่งยืน คือ การพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนในรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ทำให้คนในรุ่นอนาคตต้องประณีประนอมลดทอนความสามารถในการตอบสนองความต้องการของตนเอง"

ดังนั้น การพัฒนาอย่างยั่งยืนของ ปตท.สผ. จึงตั้งอยู่บนรากฐานของการเสาะแสวงหาแหล่งพลังงานสำรองเพื่อสร้างความมั่นคงด้านพลังงานเพื่อคนรุ่นต่อไปในอนาคต



ภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของ ปตท.สผ.

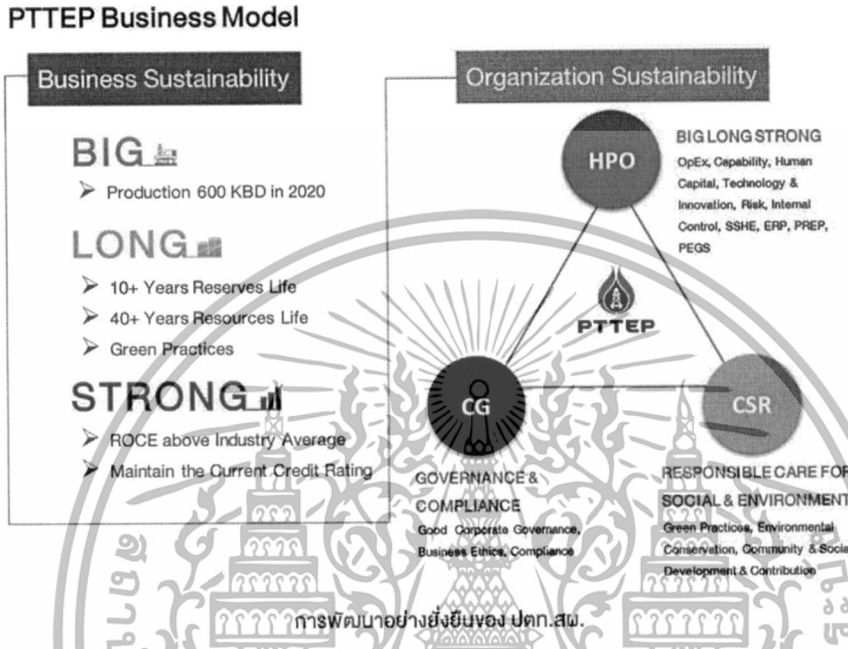
ที่มา: Website https://www.pttep.com/th/Sustainable%20Development/Sustainability%20at%20PTTEP/SD%20Framework.aspx

กรอบความคิดในด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของ ปตท.สผ. เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ในเชิงกลยุทธ์ 3 ด้าน ได้แก่ การเจริญเติบโตของธุรกิจ ความรับผิดชอบสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาสังคม

โดยบริษัทจำแนกการพัฒนาอย่างยั่งยืนออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยั่งยืนทางธุรกิจ และความยั่งยืนของบริษัทการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรได้เน้นการสร้างรากฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้แข็งแกร่งจากการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ การกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสังคม การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนนี้เป็นการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้ คือ กลยุทธ์ BIG (เพิ่มและขยายกำลังการผลิต การเติบโต และความมั่นคง

เอกสารนี้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางการเงิน) กลยุทธ์ LONG (สร้างความมั่นใจว่าองค์กรมีการพัฒนาการบูรณาการ การสร้างพลังร่วมกัน การเชื่อมโยง การมุ่งสู่โลกาภิวัฒน์อย่างยั่งยืนยาวนาน) และกลยุทธ์ STRONG (การเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์กร โดยการจุดประกายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน การดำเนินการที่เป็นเลิศและนวัตกรรม) ดังแสดงในภาพ



ภาพที่ 2.6 การพัฒนาอย่างยั่งยืนของ ปตท.สผ.

ที่มา: Website https://www.pttep.com/th/Sustainable%20Development/Sustainability%20at%20PTTEP/SD%20Framework.aspx

แนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของเอสซีจี

ภาพที่ 2.7 แนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของเอสซีจี

ที่มา: Website http://www.scg.co.th/th/05sustainability_development/INDEX-1.html

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรอบการพัฒนาสู่ความยั่งยืนของเอสซีจี อ้างอิงมาจากแนวทางการดำเนินการในระดับสากล ซึ่งครอบคลุมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้หลักบรรษัทภิบาลที่ดี เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่สอดคล้องกันในทุกธุรกิจ จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืนเอสซีจี ตั้งแต่ปี 2538 เพื่อทำหน้าที่กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานให้ทุกธุรกิจนำไปปฏิบัติ รวมทั้งจัดทำ "แนวทางปฏิบัติการพัฒนาอย่างยั่งยืน" ในปี 2551 เพื่อใช้เป็นคู่มือการดำเนินการในเรื่องต่างๆ อันจะส่งผลให้การนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความเชื่อมโยงของการดำเนินงาน ในแต่ละเรื่องที่อาจมีหลายหน่วยงานรับผิดชอบร่วมกัน

จากความมุ่งมั่นและการดำเนินงานที่ผ่านมา Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI)* จัดอันดับให้เอสซีจีเป็นบริษัทชั้นนำ ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนในกลุ่มธุรกิจวัสดุก่อสร้าง (Building Materials & Fixtures) ต่อเนื่องเป็นเวลาถึง 8 ปี โดยได้คะแนนการประเมินผลในกลุ่มสูงสุด (Gold Class) ติดต่อกัน 4 ปี มาตั้งแต่ปี 2551 และในปี 2554 ยังได้เป็นที่ 1 ของโลก คือ Sector Leader ในกลุ่ม Building Materials and Fixtures

Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI) เป็นดัชนีหลักทรัพย์ที่ประเมินประสิทธิผลการดำเนินธุรกิจตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทชั้นนำระดับโลก ซึ่งกองทุนต่างๆ จากทั่วโลกใช้เป็นเกณฑ์ในการลงทุน โดยมั่นใจว่าบริษัทที่อยู่ใน DJSI จะสามารถสร้างผลตอบแทนที่ดีและยั่งยืนให้กับผู้ลงทุน

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) หรือ ปตท. เป็นรัฐวิสาหกิจในการกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน โดยมีกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่และเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 555 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ดำเนินธุรกิจพลังงานทั้งในและต่างประเทศ มีธุรกิจที่ดำเนินการเองได้แก่ ธุรกิจก๊าซธรรมชาติ ธุรกิจน้ำมัน ธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ และธุรกิจที่ลงทุนผ่านบริษัทในกลุ่ม ได้แก่ ธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม ธุรกิจถ่านหิน ธุรกิจปลูกและพัฒนาสวนปาล์ม ธุรกิจไฟฟ้า ธุรกิจปิโตรเคมีและการกลั่น

2.3.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัท

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความเป็นมาในอดีต คือ การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.)ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2521 ซึ่งตรงกับระยะที่ทั่วโลกกำลังเกิดภาวะน้ำมันขาดแคลน (วิกฤติการณ์น้ำมันโลกครั้งที่ 2) ปตท. จึงเริ่มต้นการดำเนินงานด้วยการจัดหาน้ำมันสนองความต้องการใช้ในประเทศให้เพียงพออย่างเร่งด่วน ภาระอันหนักหน่วงดังกล่าวได้เป็นแรงสนับสนุนให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปตท. มุ่งจัดหาปิโตรเลียมจากแหล่งในประเทศเพิ่มเติม เป็นผลให้ประเทศไทยสามารถพึ่งพาตนเองทางด้านพลังงานได้ในระดับหนึ่ง ลดการสูญเสียเงินตราต่างประเทศได้เป็นจำนวนมาก

หลังจากนั้น บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) หรือ ปตท. จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2544 โดยการแปลงสภาพ จากการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย โดยรับโอนกิจการ สิทธิ หนี้ ความรับผิด สินทรัพย์ และพนักงานทั้งหมด ภายใต้พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 ปตท. มีทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 20,000 ล้านบาท แบ่งเป็นหุ้นสามัญจำนวน 2,000 ล้านหุ้น มูลค่าหุ้นละ 10 บาท โดยได้ทำการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยวันแรก ในวันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2544 และมีกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่

2.3.2 วิสัยทัศ พันธกิจ ค่านิยม

PTT GROUP VISION / วิสัยทัศน์

Thai Premier Multinational Energy Company: บริษัทพลังงานไทยข้ามชาติชั้นนำ

พันธกิจที่ยิ่งใหญ่ของ ปตท. ที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) นั้นมีมากกว่าเพียงแค่การสร้างผลงานและผลกำไร เฉกเช่นองค์กรธุรกิจทั่วไป หากแต่เราจำเป็นต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นสำคัญ ด้วยเราต้องทำหน้าที่ในการสร้างความมั่นคงทางพลังงาน ทั้งในการแสวงหา ผลิต คิดค้นจำหน่าย พร้อมทั้งกระตุ้นเตือนใจให้คนตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ในการใช้พลังงานและรู้รักษาทรัพยากรธรรมชาติไว้อย่างมีคุณภาพ เพื่อโลกในวันนี้และโลกในอนาคต เพราะเราเชื่อว่า เมื่อเรามีความมั่นคงทางพลังงานได้อย่างยั่งยืน ก็จะสามารถสร้างความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจให้เติบโตต่อเนื่องและยั่งยืนได้เช่นเดียวกัน ในฐานะองค์กรพลังงานของชาติ เราจึงต้องสร้างรายได้ของแผ่นดินให้มากขึ้น พอๆ กับการสร้างรอยยิ้มให้แก่คนในสังคมไทย ให้ได้อยู่ดีมีสุขบนโลกที่สวยงามนี้อย่างยั่งยืน

PTT GROUP MISSION / พันธกิจ

ดำเนินธุรกิจด้านพลังงานและปิโตรเคมีอย่างครบวงจรในฐานะเป็นบริษัทพลังงานแห่งชาติ โดยมีพันธกิจในการดูแลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสมดุล ดังนี้

ต่อประเทศ

สร้างความมั่นคงด้านพลังงานในระยะยาวโดยการจัดหาพลังงานในปริมาณที่เพียงพอมีคุณภาพได้มาตรฐาน และราคาเป็นธรรมเพื่อเสริมสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ต่อสังคมชุมชน

เป็นองค์กรที่ดีของสังคมดำเนินธุรกิจที่มีการบริหารจัดการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากล และ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่สังคมชุมชน

ต่อผู้ถือหุ้น

ดำเนินธุรกิจเชิงพาณิชย์ สามารถสร้าง ผลตอบแทนที่ดี และมีการขยายธุรกิจ ให้เติบโตต่อเนื่องอย่างยั่งยืน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อลูกค้า

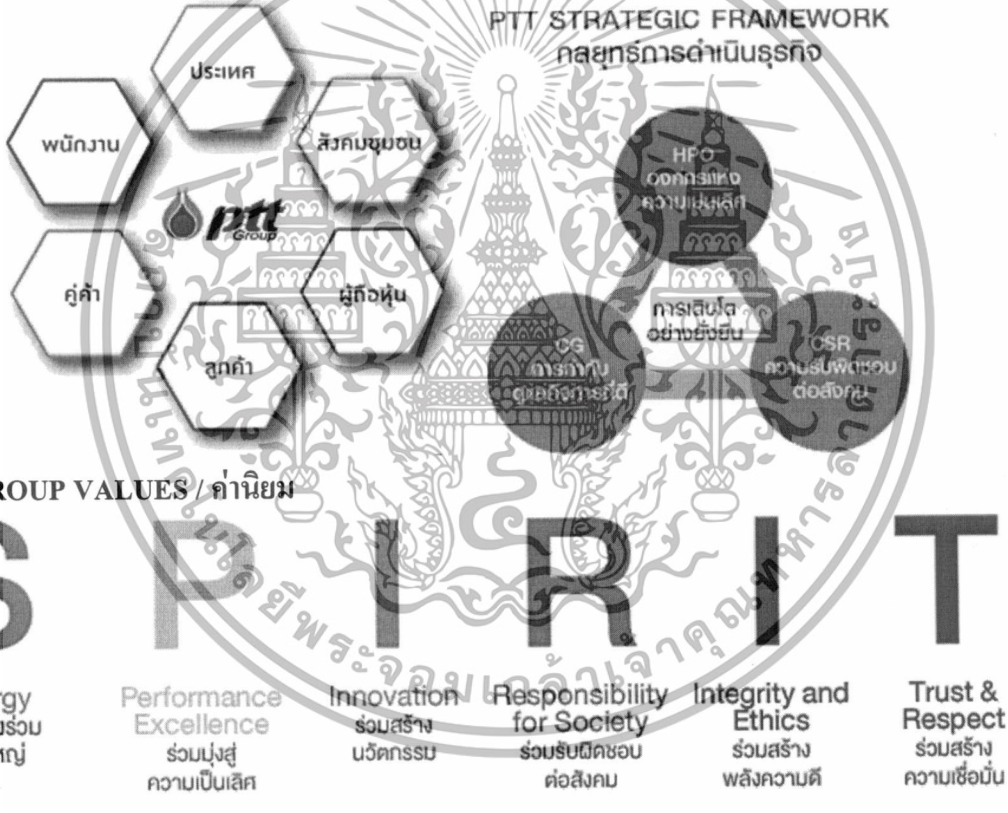
สร้างความพึงพอใจและความผูกพันแก่ลูกค้าโดยผ่านการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพในระดับ มาตรฐานสากลด้วยราคาเป็นธรรม

ต่อคู่ค้า

ดำเนินธุรกิจร่วมกันบนพื้นฐานของความเป็นธรรม มุ่งสร้างความไว้วางใจ ความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดี เพื่อพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพ ในการดำเนินธุรกิจร่วมกันในระยะยาว

ต่อพนักงาน

สนับสนุนการพัฒนาความสามารถ การทำงานระดับมืออาชีพอย่างต่อเนื่องให้ความมั่นใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานทัดเทียมบริษัทชั้นนำ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร



ภาพที่ 2.8 กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ และ ค่านิยม ของ ปตท.

ที่มา: Website http://www.pttplc.com/th/Sustainability/PTT-Sustainability/Pages/SustainabilityStrategy.aspx

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Harold Schroeder (2012 : บทคัดย่อ) การพัฒนาอย่างยั่งยืนเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทางธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในเชิงบวก แต่หลายองค์กรไม่ได้รู้ศักยภาพของวิธีการนี้และละเลยปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จ บทความนี้ขอแนะนำศิลปะและวิทยาศาสตร์ตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนเชิงกลยุทธ์และการกล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ในการที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จของวิธีการนี้ จำนวนของพื้นที่ที่สำคัญของความรับผิดชอบสำหรับแผนกทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนเชิงกลยุทธ์ที่จะกล่าวถึง และความสำคัญของวิธีการเชิงรุกมากขึ้นในส่วนของผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลที่มีการตั้งข้อสังเกต

Irene Rompa (2011 : บทคัดย่อ) แม้ว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยทั่วไปจะเป็นหัวข้อสำคัญในการปฏิบัติงานวิจัยและการจัดการ "การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน" ได้รับความสนใจน้อยเมื่อเทียบจากนักวิชาการและยังมีสิ่งที่ยังคงสร้างความไม่ชัดเจน การศึกษาในปัจจุบันก่อให้เกิดความหมายที่เป็นรูปธรรมมากขึ้นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนตามที่ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลและรายงานจากนโยบายที่แนบมาที่ได้รับอยู่แล้วภายในองค์กร นอกจากนี้จะตรวจสอบบทบาทที่เป็นไปได้ของการบริหารทรัพยากรบุคคลอาจจะอยู่ในการสร้างความยั่งยืนขององค์การ

ครั้งแรกที่ได้ดำเนินการสัมภาษณ์กับ ผู้อำนวยการของชุมชนสัมพันธ์และทรัพยากรบุคคลของ บริษัท ดัตช์ เพื่อประเมินความสัมพันธ์ของพวกเขากับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน ข้อมูลที่ได้มาถูกรวมเข้าไปในแบบการสำรวจที่ถูกกรอกโดย ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลจำนวน 205 คน รูปแบบที่ได้รับรายงานจะเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนมากที่สุดเป็น การพัฒนาของพนักงาน ความยืดหยุ่นของชั่วโมงการทำงาน การพัฒนาในส่วนของความยั่งยืน สุขภาวะอารมณ์ของพนักงาน และนโยบายการโยกย้าย นโยบายที่ได้รับรายงานว่าได้รับการฝังตัวมากที่สุดจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาพนักงาน การโยกย้าย และ สุขภาพร่างกายของพนักงาน

โดยเฉลี่ยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนใหญ่มองหาวิธีที่จะอำนวยความสะดวกมากกว่าการบังคับใช้พฤติกรรมที่ยั่งยืน ความเป็นไปได้ของพวกเขาสำหรับความสามารถในการพัฒนาอย่างยั่งยืนบนแผนที่ขององค์กรและบทบาทของการบริหารทรัพยากรบุคคลในการมีส่วนร่วมของพนักงานสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืน นำไปสู่การรับรู้มากขึ้นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิทธิชัย ตันศรีสกุล (2553 : บทคัดย่อ) ปัญหาการจัดการทรัพยากรในชุมชนปัจจุบันเกิดความขัดแย้งระหว่างรัฐกับชุมชนอย่างมาก ดังนั้นการพัฒนาชุมชนให้เกิดความยั่งยืนจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีรูปแบบของการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับใช้ในชุมชนนั้นต่อไป การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ 1) ชุมชนที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 6 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนป่าโคกหินลาด ชุมชนหนองโดนท่าตูมชุมชนป่าโคกใหญ่ชุมชนดอนมันชุมชนศรีสุขและชุมชนบ้านแพง ชุมชนละ 5 คน รวมทั้งหมดจำนวน 30 คน 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 70 แห่ง แห่งละ 1 คน จำนวน 70 คน 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน จำนวน 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงเป็นตัวแทนเข้าร่วมโครงการ เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ ทำการวิจัยตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2552 ถึง 31 พฤษภาคม 2553 ผลการวิจัยพบว่า

ตัวแทนชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมโครงการพัฒนา ชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 32.5 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 62การศึกษาจบชั้นประถม ศึกษาร้อยละ37.5 และร้อยละ 49 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 5,000 บาท

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน มี3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยการบริหารจัดการด้านธุรกิจชุมชน ปัจจัยการบริหารจัดการด้านสังคม ปัจจัยการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ส่วนรูปแบบการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดมหาสารคาม มี8 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การศึกษาชุมชน 2) การวิเคราะห์ปัญหาชุมชน 3) การจัดลำดับความต้องการและปัญหาชุมชน 4) การวางแผนแก้ปัญหา 5) การพิจารณา วิธีการดำ เนินงาน 6) การดำ เนินงาน 7) การประเมินผลงาน และ 8)การทบทวน เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

เมื่อผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่กำหนด (Mdn > 3.50 และ IQR < 1.50) พบว่ารูปแบบการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัด มหาสารคามนี้จึงมีความเหมาะสมต่อชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม

ปิยะนุช สวัสดี (2553 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อความยั่งยืนของคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์หากลยุทธ์ที่เหมาะสมกับทิศทางการดำเนินงานของคณะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อความยั่งยืน และศึกษาปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานของคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาคือ แหล่งข้อมูลประเภทบุคคล ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยใช้วิธีแบบเจาะจง (Purpose Sampling) จากผู้บริหารระดับสูงซึ่งมีบทบาทในการกำหนดและบริหาร นโยบายของคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในแต่ละช่วงเวลา นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 – 2552 จำนวน 2 ราย ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งบริหารคณะอุตสาหกรรมเกษตรในปัจจุบัน (พ.ศ. 2552-2556) จำนวน 1 ราย และคณะกรรมการอำนวยการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

ผลการศึกษา พบว่า กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับทิศทางการดำเนินงานของคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อความยั่งยืนในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านการศึกษา

1.1 การมีการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา โดยต้องปรับปรุงหลักสูตรใหม่ ให้มีความยืดหยุ่น ทันต่อเหตุการณ์ มีจุดเด่นและเอกลักษณ์

1.2 ควรมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารในคณะร่วมกัน (Share Resource)

1.3 ควรมีการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เป็นมาตรฐานสากล

1.4 ควรสร้างความเชื่อมโยงกับสถาบันในต่างประเทศ โดยการรับนักศึกษาจากประเทศใกล้เคียง

1.5 ควรหาสถาบันทางด้านอุตสาหกรรมเกษตรที่เป็นคู่พันธมิตร สร้างสมดุลของการช่วยเหลือ เพื่อจะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2. ด้านการวิจัย

1.1 ควรมีการวิจัยเชิงนโยบาย เพื่อเป็นผู้ชี้นำสังคม ซึ่งจะเป็นโอกาสให้คณะได้รับงบประมาณวิจัยเพิ่มขึ้น

1.2 ควรหาจุดเด่น เอกลักษณ์ และมีการรวมกลุ่มกันทำงานวิจัยเพื่อให้มีผลกระทบสูง

1.3 ควรทำงานวิจัยที่สามารถนำใช้ประโยชน์ได้อย่างครบวงจร มีการเชื่อมโยงเครือข่ายร่วมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ เพื่อทำวิจัยให้สอดคล้องกับความต้องการ

2. ด้านการบริหารวิชาการแก่ชุมชน

2.1 ควรมีการบริการวิชาการในเชิงรุก

2.2 ควรสร้างเอกลักษณ์ของการบริการวิชาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 บุคลากรของคณะจะต้องมีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศและระดับนานาชาติ ทราบถึงปัญหาความต้องการ เพื่อจะได้ให้บริการวิชาการที่ตรงกับความต้องการของชุมชน

3. ด้านอื่นๆ

3.1 คณะควรสร้างความสัมพันธ์กับนักศึกษาเก่า โดยกระทำอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 ควรสร้างทีมพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้เป็นมืออาชีพ

3.3 ควรสร้างนวัตกรรมในแต่ละด้านโดยมีการบริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีแผนดำเนินการที่ชัดเจนแน่นอน

ในส่วนของการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานของคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คือ นโยบายรัฐ และปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานของคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คือ บุคลากร ในส่วนของนโยบายรัฐ รัฐมีนโยบายที่สนับสนุนอุตสาหกรรมเกษตรอย่างเพียงพอ แต่ยังไม่มีการแปลงนโยบายลงสู่การปฏิบัติให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมมากนัก แต่ถ้ามองในภาพรวมก็ถือว่าเป็นนโยบายที่ดี และเห็นควรให้มีการพัฒนานโยบายหรือจัดทำโครงการ เพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมเกษตรของประเทศให้ก้าวหน้าทัดเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว

ไพศาล แหล่งสนาม (2557 : บทคัดย่อ) การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อสภาพความยั่งยืนของธุรกิจ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบให้ความรู้ในบริบทเชิงการปฏิบัติงาน และระบบการให้ความรู้ในบริบทเชิงสังคม และสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสภาพความยั่งยืนของธุรกิจ (2) เพื่อศึกษาระดับขององค์ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงาน และความผูกพันที่มีต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงานที่ส่งเสริมสภาพความยั่งยืนของธุรกิจ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของความยั่งยืนของธุรกิจ โดยนำทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ ทฤษฎีฐานทรัพยากร มาใช้ในการเชื่อมโยงตัวแปรต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งดำเนินการค้นหาตัวชี้วัด (Key performance indicator) ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการสร้างสภาวะความยั่งยืนให้กับธุรกิจ โดยใช้ (Exploratory Factor Analysis—EFA) แบบ Principle Components ชนิด Varimax พบว่า องค์ประกอบที่เป็นดัชนีชี้ให้เห็นถึงสภาพความยั่งยืนของธุรกิจ ประกอบด้วย (1) ความรับผิดชอบต่อสังคม (2) จรรยาธุรกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(3) ความผาสุกทางกายภาพ (4) กระบวนการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (5) ทุนมนุษย์ที่ดีเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เพื่อยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis—EFA) ตัวแบบโครงสร้าง โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในอุตสาหกรรมการผลิตที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001 จำนวน 501 ตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Partial Least Square (PLS-Graph V3.0)

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ตัวแปรระบบการเรียนรู้ในบริบทเชิงการปฏิบัติงาน ส่งผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อองค์ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน และความผูกพันด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ตัวแปรระบบการเรียนรู้ในบริบทเชิงสังคมและสิ่งแวดล้อมส่งผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อองค์ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน พนักงาน และความผูกพันด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน

2. องค์ความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่านที่ส่งผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อองค์ประกอบสภาพความยั่งยืนของธุรกิจ ได้แก่กระบวนการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมขององค์การ และความผาสุกทางกายภาพของบุคลากร ความผูกพันที่มีสิ่งแวดล้อมของพนักงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ส่งผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความรับผิดชอบต่อสังคม จรรยาธุรกิจ กระบวนการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และทุนมนุษย์ที่ดีเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมขององค์การ ความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานส่งผลในเชิงบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อสภาวะความยั่งยืนของธุรกิจ

การที่พนักงานขององค์การยังมีระดับของความตระหนักถึงความรับผิดชอบที่มีต่อสิ่งแวดล้อมไม่มากเพียงพอที่จะส่งผลต่อสภาวะความยั่งยืนธุรกิจ แสดงให้เห็นว่าองค์การยังไม่ให้ความสำคัญมากพอ เพราะมุ่งเน้นที่จะลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และการรักษาพนักงานไว้กับองค์การเป็นหลัก อีกทั้งการสร้างความตระหนักต้องใช้ทั้งระยะเวลาที่ต้องดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไปถึงจะสำเร็จได้ แต่ถ้าสามารถสำเร็จได้จะเป็นอีกหนึ่งแรงที่สำคัญในการสร้างความยั่งยืนให้กับธุรกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3
วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืนใน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 4,662 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 ธันวาคม 2558)

3.1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จากการสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดขนาดของความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (Taro Yamane. 1973)

$$n = N/(1 + Ne^2) \quad (3.1)$$

เมื่อ n คือ ขนาดตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ขนาดของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ในที่นี้คือ 5% หรือ 0.05

แทนค่าในสูตร n = 4,662 / (1+ (4662 x 0.05^2))

= 368.39

ดังนั้น n = 369 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ของผู้สอบถามจำนวน 4 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ แบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัด (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย

1. ค่านิยมและจริยธรรม
2. การสรรหาพนักงาน
3. เงินเดือนและค่าตอบแทน
4. สุขภาวะของพนักงาน
5. การพัฒนาพนักงาน
6. ความผูกพันของพนักงาน

แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความยั่งยืนขององค์การ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัด (Likert Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เป็นลักษณะแบบมาตรวัด (Likert Scale) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ ,2543) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนของข้อคำถาม
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

แบบสอบถามตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะต่อบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีการจัดการความยั่งยืนขององค์การที่ดียิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อทางอินเตอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ การจัดการความยั่งยืน ในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและ ความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รวมไปถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว นำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษาแล้วนำไปแก้ไข

7. หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)}\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right) \qquad (3.2)$$

โดย

	α	แทน	ความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

การคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าแอลฟา (α-Coefficient) เท่ากับ 0.981

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืนในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยมีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ อันจะเป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามที่ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 369 คน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1.1. ขอจดหมายจาก คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานที่ที่ต้องการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.2. ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามยังกลุ่มตัวอย่าง และอธิบายวิธีการตอบ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะทำการดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ร่วมกับเอกสารอื่นๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารสัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ

2.1. นำข้อมูลของลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างมาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มธุรกิจที่สังกัด เพื่อทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2.2. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด และนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำมาเปรียบเทียบและแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ค่าเฉลี่ย	ระดับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์
1.000 - 1.500	น้อยที่สุด
1.501 – 2.500	น้อย
2.501 – 3.500	ปานกลาง
3.501 – 4.500	มาก
4.501 – 5.000	มากที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 - 0.999 หมายถึง ระดับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันมาก

3. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความยั่งยืน ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด และนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)โดยนำมาเปรียบเทียบและแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ค่าเฉลี่ย	ระดับการจัดการความยั่งยืน
1.000 - 1.500	น้อยที่สุด
1.501 – 2.500	น้อย
2.501 – 3.500	ปานกลาง
3.501 – 4.500	มาก
4.501 – 5.000	มากที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 - 0.999 หมายถึง ระดับการจัดการความยั่งยืน ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับการจัดการความยั่งยืน แตกต่างกันมาก

4. นำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อ การจัดการความยั่งยืนใน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ค่านิยมและจริยธรรม การสรรหาพนักงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน สุขภาวะของพนักงาน การพัฒนาพนักงาน และความผูกพันของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยใช้วิธีการทดสอบแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis)

ตารางที่ 3.1 สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านค่านิยมและจริยธรรม การสรรหาพนักงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน สุขภาวะของพนักงาน การพัฒนา และความผูกพันของพนักงาน มีผลต่อการจัดการความยั่งยืน	Multiple Linear Regression Analysis

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เป็นสถิติที่นำมาบรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และกลุ่มธุรกิจที่สังกัด ในตอนที่ 1 ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนข้อมูลแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100 \qquad (3.3)$$

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในส่วนที่ 2 และแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการจัดการความยั่งยืนขององค์การในส่วนที่ 3 โดยใช้สูตร ดังนี้ (พวงรัตน์ มณีรัตน์ , 2543)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \qquad (3.4)$$

เมื่อ $\bar{X}$ หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

X หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n หมายถึง จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง ซึ่งคำนวณได้จาก สูตร (พวงรัตน์ มณีรัตน์ , 2543)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.5)$$

เมื่อ $S.D.$ หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวนกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงลักษณะของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ค่านิยมและจริยธรรม การสรรหาพนักงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน สุขภาวะของพนักงาน การพัฒนา และความผูกพันของพนักงาน ใน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีผลต่อ การจัดการความยั่งยืน โดยมีวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ดังนี้

การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามที่ได้รับผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งจะทำให้การพยากรณ์เข้าใกล้ความจริง และถูกต้องยิ่งขึ้น ต้องมีปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องกันมากกว่า 1 ตัวแปร เพื่อนำมาอธิบายหรือพยากรณ์ตัวแปรโดยสมการเพื่อพยากรณ์มีลักษณะดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \cdots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.6)$$

เมื่อ Y_i ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ $i = 1,2,\ldots, n$

X_{ji} ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระที่ j เมื่อ $j = 1,2,\ldots, k$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

β_0 ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ X_i ทุกค่าเป็น 0)

β_j ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระที่ k

ε_i ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i

ข้อสมมติ (Assumption) ของความคลาดเคลื่อน

1. ε_i มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหมาย (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
2. ε_i และ ε_j สำหรับ $i \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน
3. X_{ji} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือโดยกำหนดค่าต่างๆดังนี้

สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณของ Y_i ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่าสมการ การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยมีสมการดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + \cdots + b_1X_{ki} \tag{3.7}$$

โดยที่ $\hat{Y}_i$ เป็นค่าประมาณของ Y_i และ $b_0, b_1, b_2, \ldots b_k$ เป็นค่าประมาณของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \ldots \beta_k$ ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ $b_0, b_1, b_2, \ldots b_k$ ของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \ldots \beta_k$ จะหาได้โดยใช้วิธี Least squares method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ ได้มีสูตรในการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \tag{3.8}$$

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \; X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \cdots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \cdots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \cdots & \vdots \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \cdots & X_{kn} \end{bmatrix}, \; b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงซ้อนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐานคือ

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \cdots \beta_k = 0$

H_1 : อย่างน้อยมี β_j อย่างน้อย *1* ค่า $\neq 0$, เมื่อ j = *1,2,...,* k

เมื่อ β_k เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงค่า สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (บุญชม ศรีสะอาด. 2541)

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \quad (3.9)$$

เมื่อ k = จำนวนตัวแปรอิสระ

n = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

$\bar{Y}$ = ค่าเฉลี่ย

เปรียบเทียบค่า *F* ที่ได้จากการคำนวณกับค่า F ที่ได้จากตารางที่ df = n – k – 1 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_1 แสดงว่า X ทั้ง k ตัว ไม่ส่งผลต่อ Y ในรูปเชิงเส้น

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 แสดงว่ามี X_i อย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อ Y ในรูปเชิงเส้น จึงต้องทดสอบต่อไปว่า X_i ตัวใดมีความสัมพันธ์กับ *Y* โดยใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอยทดสอบต่อไป

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) สมมติฐาน

$H_0 : \beta_j = 0$

$H_1 : \beta_j \neq 0$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.10)$$

เมื่อ S_{b_j} หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ *Var* (b_j) ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$Var\,(b) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \quad (3.11)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ σ^2 คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n-k-1} \quad (3.12)$$

เปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากตารางที่ df = n – k – 1 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 แสดงว่าค่า $\beta_j = 0$ นั่นคือ ตัวแปร X_j ไม่ส่งผลต่อตัวแปร Y ในเชิงเส้นตรง

ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่า $\beta_j \neq 0$ นั่นคือ ตัวแปรตาม X_j ส่งผลต่อตัวแปร Y ในเชิงเส้นตรง

การแปลความหมาย

เมื่อ β_j มีนัยสำคัญ แปลความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป β_j หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆคงที่ โดยการศึกษาครั้งนี้มีการกำหนดสมการและตัวแปร ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 \quad (3.13)$$

เมื่อ k = 6

$\hat{Y}$ = การจัดการความยั่งยืน

b_0 = *ค่าประมาณของค่าที่ตัดแกน y*

b_j = ค่าประมาณของสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรอิสระที่ j : j = 1,2,3,…,k

X_1 = ค่านิยมและจริยธรรม

X_2 = การสรรหาพนักงาน

X_3 = เงินเดือนและค่าตอบแทน

X_4 = สุขภาวะของพนักงาน

X_5 = การพัฒนาพนักงาน

X_6 = ความผูกพันของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืน : กรณีศึกษา บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจัดการความยั่งยืนในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และศึกษาบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืนในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานในบริษัท จำนวน 369 คน โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดและผู้วิจัยได้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในบริษัท

4.3 ผลการวิเคราะห์การจัดการความยั่งยืนภายในบริษัท

4.4 ผลการวิเคราะห์บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืน

4.5 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่อบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีการจัดการความยั่งยืนที่ดียิ่งขึ้น

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้ และกลุ่มธุรกิจที่สังกัด ของพนักงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	218	59.1
หญิง	151	40.9
รวม	369	100.0
2. อายุ		
มากกว่า 20 ปี - 30 ปี	154	41.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่า 30 ปี - 40 ปี	170	46.1
มากกว่า 40 ปี - 50 ปี	30	8.1
มากกว่า 50 ปี	15	4.1
รวม	369	100.0
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่า	4	1.1
อนุปริญญา / ปวส.	24	6.5
ปริญญาตรี	130	35.2
ปริญญาโท	208	56.4
ปริญญาเอก	3	0.8
รวม	369	100.0
4. ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้		
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี	150	40.7
มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	118	32.0
มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี	47	12.7
มากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี	22	6.0
มากกว่า 20 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี	12	3.3
มากกว่า 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	7	1.9
มากกว่า 30 ปี	13	3.5
รวม	369	100.0
5. กลุ่มธุรกิจที่สังกัด		
สำนักงานใหญ่	89	24.1
หน่วยธุรกิจก๊าซธรรมชาติ	120	32.5
หน่วยธุรกิจน้ำมัน	93	25.2
สายงานบริหารกลยุทธ์ กลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นปลาย	22	6.0
หน่วยธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ	16	4.3
หน่วยธุรกิจโครงสร้างพื้นฐาน	29	7.9
รวม	369	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 369 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 218 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมาเป็นเพศหญิง มีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 369 คน ส่วนใหญ่คือกลุ่มอายุมากกว่า 30 ถึง 40 ปี มีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมาคือกลุ่มอายุมากกว่า 20 ปี ถึง 30 ปี มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 กลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี ถึง 50 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 369 คน ส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาโท มีจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และ ระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 369 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมามีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

กลุ่มธุรกิจที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 369 คน ส่วนใหญ่สังกัดธุรกิจก๊าซ มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมาคือ ธุรกิจน้ำมัน มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 สำนักงานใหญ่ มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 กลุ่มธุรกิจโครงสร้างพื้นฐาน มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 สายงานบริหารกลยุทธ์ กลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นปลาย มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และกลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ผลการวิเคราะห์บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในบริษัท

ผลการวิเคราะห์บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในบริษัท ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านค่านิยมและจริยธรรม ด้านการสรรหาพนักงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสุขภาวะของพนักงาน ด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านความผูกพันของพนักงาน สามารถวิเคราะห์ผลและแสดงดังตารางที่ 4.2-4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในบริษัท

ด้านที่	บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	ค่านิยมและจริยธรรม	4.185	0.502	สูง	2
2	การสรรหาพนักงาน	4.028	0.567	สูง	4
3	เงินเดือนและค่าตอบแทน	4.087	0.664	สูง	3
4	สุขภาวะของพนักงาน	4.221	0.565	สูง	1
5	การพัฒนาพนักงาน	4.014	0.678	สูง	5
6	ความผูกพันของพนักงาน	3.997	0.645	สูง	6
	โดยรวม	4.089	0.504	สูง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในบริษัท โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.089 และระดับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.504 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สุขภาวะของพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.221 และระดับสุขภาวะของพนักงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.565

ลำดับที่ 2 ค่านิยมและจริยธรรม พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.185 และระดับค่านิยมและจริยธรรม ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.502

ลำดับที่ 3 เงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.087 และระดับเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.664

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 การสรรหาพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.028 และระดับการสรรหาพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.567

ลำดับที่ 5 การพัฒนาพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.014 และระดับการพัฒนาพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.678

ลำดับที่ 6 ความผูกพันของพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.997 และระดับความผูกพันของพนักงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.645

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่านิยมและจริยธรรม

ข้อที่	ค่านิยมและจริยธรรม	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทของท่านมีการยอมรับ ความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนการปฏิบัติงานและยึดถือปฏิบัติเป็นประเพณีในบริษัทอย่างต่อเนื่อง	4.157	0.661	สูง	4
2	พนักงานบริษัทของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี	4.171	0.630	สูง	3
3	พนักงานในบริษัทของท่านยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ของบริษัทและเคารพซึ่งกันและกันเป็นอย่างยิ่ง	4.076	0.856	สูง	5
4	บริษัทของท่านมีค่านิยมและเรื่องราวที่ดี ที่มีคุณค่าต่อพนักงาน ลูกค้า หรือผู้มีส่วนเกี่ยว ข้องอย่างต่อเนื่อง	4.328	0.674	สูง	1
5	บริษัทของท่านมีวัฒนธรรมในการถ่ายทอดองค์ความรู้และการแบ่งปันความรู้จากรุ่นสู่รุ่นต่อๆกันไปอย่างต่อเนื่อง	4.195	0.691	สูง	2
โดยรวม		4.185	0.502	สูง	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่านิยมและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.185 และระดับบทบาทการจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่านิยมและจริยธรรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.502 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทของท่านมีค่านิยมและเรื่องราวที่ดี ที่มีคุณค่าต่อพนักงาน ลูกค้า หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง พบว่าระดับค่านิยมและจริยธรรมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.328 และระดับระดับค่านิยมและจริยธรรมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.674

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีวัฒนธรรมในการถ่ายทอดองค์ความรู้และการแบ่งปันความรู้จากรุ่นสู่รุ่นต่อๆกันไปอย่างต่อเนื่องพบว่าระดับค่านิยมและจริยธรรมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.195 และระดับค่านิยมและจริยธรรมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.691

ลำดับที่ 3 พนักงานบริษัทของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี พบว่าระดับค่านิยมและจริยธรรมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.171 และระดับค่านิยมและจริยธรรมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.630

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านมีการยอมรับ ความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนการปฏิบัติงานและยึดถือปฏิบัติเป็นประเพณีในบริษัทอย่างต่อเนื่อง พบว่าระดับค่านิยมและจริยธรรมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.157 และระดับค่านิยมและจริยธรรมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.661

ลำดับที่ 5 พนักงานในบริษัทของท่านยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ของบริษัทและเคารพซึ่งกันและกันเป็นอย่างยิ่ง พบว่าระดับค่านิยมและจริยธรรมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.076 และระดับค่านิยมและจริยธรรมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.856

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาพนักงาน

ข้อที่	การสรรหาพนักงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทของท่านมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่เสมอ	4.106	0.728	สูง	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	การสรรหาพนักงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
2	ระบบการสรรหาบริษัทท่านทำให้ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูง เข้ามาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.195	0.733	สูง	1
3	บริษัทมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาพนักงานโดยผ่านสื่อต่างๆอย่างเหมาะสม	3.989	0.818	สูง	3
4	บริษัทมีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้นๆ	3.978	0.821	สูง	4
5	บริษัทมีระบบการสรรหาที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.870	0.878	สูง	5
	โดยรวม	4.028	0.567	สูง	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.028 และระดับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาพนักงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.567 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ระบบการสรรหาบริษัทท่านทำให้ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูง เข้ามาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พบว่าระดับการสรรหาพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.195 และระดับการสรรหาพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.733

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่เสมอ พบว่าระดับการสรรหาพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.106 และระดับการสรรหาพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.728

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาพนักงานโดยผ่านสื่อต่างๆอย่างเหมาะสม พบว่าระดับการสรรหาพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.989 และระดับการสรรหาพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้นๆ พบว่าระดับการสรรหาพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.978 และระดับการสรรหาพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.821

ลำดับที่ 5 บริษัทมีระบบการสรรหาที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน พบว่าระดับการสรรหาพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.870 และระดับการสรรหาพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.878

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ข้อที่	เงินเดือนและค่าตอบแทน	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทของท่านมีมาตรฐานในการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ	3.927	0.913	สูง	5
2	บริษัทมีการจ่ายโบนัสที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	4.084	0.808	สูง	3
3	บริษัทจ่ายค่าตอบแทนและให้สิทธิประโยชน์ ที่มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.046	0.784	สูง	4
4	บริษัทมีสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุด การทำงานล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ฯลฯ	4.285	0.806	สูง	1
5	บริษัทให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการสามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี	4.095	0.884	สูง	2
โดยรวม		4.087	0.664	สูง	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.763 และระดับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.618 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บริษัทมีสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุด การทำงานล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ฯลฯ พบว่าระดับเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.285 และระดับเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806

ลำดับที่ 2 บริษัทให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการสามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี พบว่าระดับเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.095 และระดับเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.884

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการจ่ายโบนัสที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าระดับเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.084 และระดับเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.808

ลำดับที่ 4 บริษัทจ่ายค่าตอบแทนและให้สิทธิประโยชน์ ที่มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน พบว่าระดับเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.046 และระดับเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.784

ลำดับที่ 5 บริษัทของท่านมีมาตรฐานในการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ พบว่าระดับเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.927 และระดับเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.913

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสุขภาวะของพนักงาน

ข้อที่	สุขภาวะของพนักงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการจัดอบรมเกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเพิ่มความปลอดภัยให้แก่พนักงาน อย่างเหมาะสม	4.268	0.648	สูง	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อที่	สุขภาวะของพนักงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
2	บริษัทมีการดูแลพนักงานในเรื่องสุขภาพอนามัย และสวัสดิการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม	4.377	0.701	สูง	2
3	บริษัทมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สะอาด และปลอดภัย	4.407	0.757	สูง	1
4	บริษัทมีการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีให้พนักงานได้อย่าง เหมาะสม	4.087	0.799	สูง	4
5	บริษัทมีความใส่ใจที่จะดูแลพนักงานนอกเหนือ สุขภาพกาย เช่นการดูแลสุขภาพจิตของพนักงาน เป็นอย่างดี	3.965	0.845	สูง	5
	โดยรวม	4.221	0.565	สูง	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสุขภาวะของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.221 และระดับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสุขภาวะของพนักงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.565 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สะอาด และปลอดภัย พบว่าระดับสุขภาวะของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งค่าเท่ากับ 4.407 และระดับสุขภาวะของพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.757

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการดูแลพนักงานในเรื่องสุขภาพอนามัย และสวัสดิการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม พบว่าระดับสุขภาวะของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.377 และระดับสุขภาวะของพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.701

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการจัดอบรมเกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเพิ่มความปลอดภัยให้แก่พนักงาน อย่างเหมาะสม พบว่าระดับสุขภาวะของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.268 และระดับสุขภาวะของพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.648

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการเสริมสร้างความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้พนักงานได้อย่างเหมาะสม พบว่าระดับสุขภาวะของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.087 และระดับสุขภาวะของพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.799

ลำดับที่ 5 บริษัทมีความใส่ใจที่จะดูแลพนักงานนอกเหนือสุขภาพกาย เช่นการดูแลสุขภาพจิตของพนักงานเป็นอย่างดี พบว่าระดับสุขภาวะของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.965 และระดับสุขภาวะของพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.845

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาพนักงาน

ข้อที่	การพัฒนาพนักงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	พนักงานได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติ ทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	4.003	0.720	สูง	3
2	บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกบริษัท	4.027	0.917	สูง	2
3	บริษัทมีการฝึกอบรมโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง (OJT) เพื่อให้พนักงานเข้าใจขั้นตอนการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.141	0.781	สูง	1
4	บริษัทมีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้พนักงานมีทักษะในเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง	3.970	0.845	สูง	4
5	บริษัทมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและสายงาน มีความยุติธรรม เที่ยงตรง โปร่งใสและตรวจสอบได้	3.930	0.912	สูง	5
โดยรวม		4.221	0.565	สูง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.221 และระดับบทบาทการจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาพนักงานระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.565 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการฝึกอบรมโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง (OJT) เพื่อให้พนักงานเข้าใจขั้นตอนการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าระดับการพัฒนาพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.141 และระดับการพัฒนาพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.781

ลำดับที่ 2 บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกบริษัท พบว่าระดับการพัฒนาพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.027 และระดับการพัฒนาพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.917

ลำดับที่ 3 พนักงานได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติ ทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง พบว่าระดับการพัฒนาพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.003 และระดับการพัฒนาพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.720

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้พนักงานมีทักษะในเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง พบว่าระดับการพัฒนาพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.970 และระดับการพัฒนาพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.845

ลำดับที่ 5 บริษัทมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและสายงาน มีความยุติธรรม เที่ยงตรง โปร่งใสและตรวจสอบได้ พบว่าระดับการพัฒนาพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.930 และระดับการพัฒนาพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.912

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความผูกพันของพนักงาน

ข้อที่	ความผูกพันของพนักงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีสิ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานของบริษัทเป็นอย่างยิ่ง	4.119	0.709	สูง	1
2	บริษัทดูแลเอาใจใส่พนักงาน และให้ความสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างดี	4.022	0.843	สูง	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อที่	ความผูกพันของพนักงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
3	บริษัทมีสิ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.973	0.810	สูง	4
4	บริษัททำให้ท่านรู้สึกว่าปัญหาของบริษัทเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมมือช่วยกันแก้ไข	4.005	0.733	สูง	3
5	บริษัทมีสิ่งที่ทำให้ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลา แม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	3.867	0.873	สูง	5
โดยรวม		3.997	0.645	สูง	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความผูกพันของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.997 และระดับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความผูกพันของพนักงานระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.645 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีสิ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานของบริษัทเป็นอย่างยิ่ง พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.119 และระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่า 0.709

ลำดับที่ 2 บริษัทดูแลเอาใจใส่พนักงาน และให้ความสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างดี พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.022 และระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

ลำดับที่ 3 บริษัททำให้ท่านรู้สึกว่าปัญหาของบริษัทเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมมือช่วยกันแก้ไข พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.005 และระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.733

ลำดับที่ 4 บริษัทมีสิ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.973 และระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.810

ลำดับที่ 5 บริษัทมีสิ่งที่ทำให้ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลา แม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่ากับ 3.867 และระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.873

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการความยั่งยืนภายในบริษัท

ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการความยั่งยืนภายในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านการกำกับดูแลองค์การ ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านบุคลากรองค์การ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ด้านการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรม ด้านการเป็นองค์การที่ดีของสังคม ด้านการบริหารจัดการสายโซ่อุปทาน ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศ ด้านการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การ และด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.9 - 4.19

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน

ด้าน	ระดับการจัดการความยั่งยืน	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านการกำกับดูแลองค์การ	4.156	0.590	สูง	8
2	ด้านสิทธิมนุษยชน	4.053	0.590	สูง	9
3	ด้านบุคลากรองค์การ	4.003	0.672	สูง	10
4	ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม	4.354	0.524	สูง	2
5	ด้านการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรม	4.271	0.551	สูง	5
6	ด้านการเป็นองค์การที่ดีของสังคม	4.289	0.566	สูง	4
7	ด้านการบริหารจัดการสายโซ่อุปทาน	4.166	0.534	สูง	7
8	ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศ	4.355	0.551	สูง	1
9	ด้านการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การ	4.303	0.507	สูง	3
10	ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.201	0.588	สูง	6
โดยรวม		4.215	0.466	สูง	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับการจัดการความยั่งยืนโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.215 และระดับการจัดการความยั่งยืนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.466 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศ พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.355 และระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.551

ลำดับที่ 2 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.354 และระดับด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.524

ลำดับที่ 3 ด้านการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การ พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.303 และระดับการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.507

ลำดับที่ 4 ด้านการเป็นองค์การที่ดีของสังคม พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.289 และระดับการเป็นองค์การที่ดีของสังคมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.566

ลำดับที่ 5 ด้านการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรม พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.271 และระดับการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.551

ลำดับที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.201 และระดับการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.588

ลำดับที่ 7 ด้านการบริหารจัดการสายโซ่อุปทาน พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.166 และระดับการบริหารจัดการสายโซ่อุปทานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.534

ลำดับที่ 8 ด้านการกำกับดูแลองค์การ พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.156 และระดับการกำกับดูแลองค์การไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.590

ลำดับที่ 9 ด้านสิทธิมนุษยชน พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.053 และระดับสิทธิมนุษยชน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.590

ลำดับที่ 10 ด้านบุคลากรองค์การ พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.003 และระดับบุคลากรองค์การ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.672

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการกำกับดูแลองค์การ

ข้อที่	การกำกับดูแลองค์การ	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีโครงสร้างคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบของผู้นำบริษัท	4.111	0.774	สูง	4
2	บริษัทมีความโปร่งใสในการกำหนดค่าตอบแทน และรางวัลของผู้บริหารระดับสูงได้อย่างเหมาะสม	4.003	0.839	สูง	5
3	บริษัทมีการประเมินปรับปรุงความเสี่ยงการบริหารจัดการความยั่งยืนในทุกระดับของบริษัทเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง	4.282	0.712	สูง	1
4	บริษัทมีหลักในการดำเนินธุรกิจตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีและหลักธรรมาภิบาลอย่างเหมาะสม	4.211	0.751	สูง	2
5	บริษัทยึดมั่นในนโยบายการต่อต้านการให้สินบน/ต่อต้านการทุจริต อย่างเคร่งครัด	4.173	0.789	สูง	3
	โดยรวม	4.156	0.590	สูง	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการกำกับดูแลองค์การโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.156 และระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการกำกับดูแลองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.590 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการประเมินปรับปรุงความเสี่ยงการบริหารจัดการความยั่งยืนในทุกระดับของบริษัทเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง พบว่าระดับการกำกับดูแลองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.282 และระดับการกำกับดูแลองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.712

ลำดับที่ 2 บริษัทมีหลักในการดำเนินธุรกิจตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีและหลักธรรมาภิบาลอย่างเหมาะสม พบว่าระดับการกำกับดูแลองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.211 และระดับการกำกับดูแลองค์การไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.751

ลำดับที่ 3 บริษัทยึดมั่นในนโยบายการต่อต้านการให้สินบน/ต่อต้านการทุจริต อย่างเคร่งครัด พบว่าระดับการกำกับดูแลองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ

เอกสารนี้สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.173 และระดับการกำกับดูแลองค์การไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789

ลำดับที่ 4 บริษัทมีโครงสร้างคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบของผู้นำบริษัท พบว่าระดับการกำกับดูแลองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.111 และระดับการกำกับดูแลองค์การไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.774

ลำดับที่ 5 บริษัทมีความโปร่งใสในการกำหนดค่าตอบแทนและรางวัลของผู้บริหารระดับสูงได้อย่างเหมาะสม พบว่าระดับการกำกับดูแลองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.003 และระดับการกำกับดูแลองค์การไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.839

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านสิทธิมนุษยชน

ข้อที่	สิทธิมนุษยชน	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.051	0.696	สูง	4
2	บริษัทไม่มีประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน	4.179	0.749	สูง	1
13	บริษัทมีการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.867	0.825	สูง	5
4	บริษัทมีการติดตามและตรวจประเมินการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกบริษัท มีการเปิดเผยนโยบาย มาตรฐานและผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน อย่างต่อเนื่อง	4.087	0.799	สูง	2
5	บริษัทกำหนดกระบวนการรับข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและดำเนินการแก้ไขข้อร้องเรียนนั้นๆ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.081	0.776	สูง	3
	โดยรวม	4.053	0.590	สูง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวม อยู่ในระดับสูงโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.053 และระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านสิทธิมนุษยชนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.590 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทไม่มีประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่าระดับสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.179 และระดับสิทธิมนุษยชนไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.749

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการติดตามและตรวจประเมินการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกบริษัท มีการเปิดเผยนโยบาย มาตรฐานและผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน อย่างต่อเนื่อง พบว่าระดับสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.087 และระดับสิทธิมนุษยชนไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.799

ลำดับที่ 3 บริษัทกำหนดกระบวนการรับข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและดำเนินการแก้ไขข้อร้องเรียนนั้นๆ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ พบว่าระดับสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.081 และระดับสิทธิมนุษยชนไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.776

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าระดับสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.051 และระดับสิทธิมนุษยชนไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.696

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง พบว่าระดับสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.081 และระดับสิทธิมนุษยชนไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.776

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านบุคลากรองค์การ

ข้อที่	บุคลากรองค์การ	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพพนักงานประจำปีแต่ละคน ให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.062	0.803	สูง	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อที่	บุคลากรองค์การ	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
2	บริษัทมีการแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ภายในบริษัท (Knowledge Sharing) อย่างต่อเนื่อง	4.187	0.676	สูง	1
3	บริษัทมีการสร้างแรงจูงใจและรักษาผู้มีความรู้ความสามารถ ให้ปฏิบัติงานกับบริษัทเป็นอย่างดี	3.908	0.922	สูง	4
4	บริษัทมีการดูแลพนักงานทุกระดับอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.743	1.041	สูง	5
5	บริษัทจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันแก่พนักงานทุกคนซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายและข้อบังคับอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	4.114	0.908	สูง	2
	โดยรวม	4.003	0.672	สูง	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่าระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านบุคลากรองค์การ อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.003 และระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านบุคลากรองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.672 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ภายในบริษัท (Knowledge Sharing) อย่างต่อเนื่อง พบว่าระดับบุคลากรองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.817 และระดับบุคลากรองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.676

ลำดับที่ 2 บริษัทจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันแก่พนักงานทุกคนซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายและข้อบังคับอื่นๆที่เกี่ยวข้อง พบว่าระดับบุคลากรองค์การอยู่ในระดับสูงโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.114 และระดับบุคลากรองค์การไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.908

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพพนักงานประจำปีแต่ละคน ให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าระดับบุคลากรองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.062 และระดับบุคลากรองค์การไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.803

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการสร้างแรงจูงใจและรักษาผู้มีความรู้ความสามารถ ให้ปฏิบัติงานกับบริษัทเป็นอย่างดี พบว่าระดับบุคลากรองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่ากับ 3.908 และระดับบุคลากรองค์การไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.922

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการดูแลพนักงานทุกระดับอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ พบว่าระดับบุคลากรองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.743 และระดับบุคลากรองค์การแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.041

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม

ข้อที่	ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งผ่านการรับรองประสิทธิผลการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ	4.271	0.645	สูง	5
2	บริษัทมีการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และสุขภาพ มีการดำเนินการและจัดทำรายงานให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง	4.325	0.717	สูง	2
3	บริษัทมีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของพนักงานและผู้รับเหมาอย่างเหมาะสม เช่น มาตรการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การเจ็บป่วยจากการทำงาน การเสียชีวิต เป็นต้น	4.317	0.699	สูง	3
4	บริษัทมีแผนและมาตรการป้องกันการปล่อยปริมาณและจำนวนครั้ง ของน้ำมันหรือสารเคมีที่รั่วไหล อุบัติเหตุจากกระบวนการ ปริมาณของเสียอันตรายที่กำจัด ที่ออกสู่ภายนอก อย่างมีประสิทธิภาพ	4.314	0.633	สูง	4
5	บริษัทมีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของพนักงานและผู้รับเหมาอย่างเหมาะสม เช่น มาตรการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การเจ็บป่วยจากการทำงาน การเสียชีวิต เป็นต้น	4.542	0.642	สูง	1
โดยรวม		4.354	0.524	สูง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.13 พบว่าระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.354 และระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.534 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของพนักงานและผู้รับเหมาอย่างเหมาะสม เช่น มาตรการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การเจ็บป่วยจากการทำงาน การเสียชีวิต เป็นต้น พบว่าระดับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.542 และระดับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.642

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และสุขภาพ มีการดำเนินการและจัดทำรายงานให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง พบว่าระดับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.325 และระดับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.717

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของพนักงานและผู้รับเหมาอย่างเหมาะสม เช่น มาตรการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การเจ็บป่วยจากการทำงาน การเสียชีวิต เป็นต้น พบว่าระดับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.317 และระดับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.699

ลำดับที่ 4 บริษัทมีแผนและมาตรการป้องกันการปล่อยปริมาณและจำนวนครั้ง ของน้ำมันหรือสารเคมีที่รั่วไหลอุบัติเหตุจากกระบวนการ ปริมาณของเสียอันตรายที่กำจัด ที่ออกสู่ภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าระดับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.314 และระดับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.633

ลำดับที่ 5 บริษัทมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งผ่านการรับรองประสิทธิผลการดำเนินงาน จากหน่วยงานภายนอก อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าระดับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.271 และระดับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.645

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรม

ข้อที่	การดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรม	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการจัดอบรมฝึกพนักงานด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ	4.106	0.701	สูง	5
2	บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายภาษีอากร ฯลฯ	4.336	0.756	สูง	1
3	บริษัทมีความรับผิดชอบแสดงข้อมูลที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ทางด้านบัญชีและการเงินอย่างเหมาะสม	4.341	0.732	สูง	2
4	บริษัทดำเนินธุรกิจตามหลักคุณธรรม จริยธรรมอย่างเคร่งครัด	4.320	0.672	สูง	3
5	บริษัทจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม	4.249	0.786	สูง	4
	โดยรวม	4.271	0.551	สูง	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่าระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรม โดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.271 และระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.551 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายภาษีอากร ฯลฯ พบว่าระดับการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.336 และระดับการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.756

ลำดับที่ 2 บริษัทมีความรับผิดชอบแสดงข้อมูลที่โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ทางด้านบัญชีและการเงินอย่างเหมาะสม พบว่าระดับการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.341 และระดับการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.732

ลำดับที่ 3 บริษัทดำเนินธุรกิจตามหลักคุณธรรม จริยธรรมอย่างเคร่งครัด พบว่าระดับการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.320 และระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.672

ลำดับที่ 4 บริษัทจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม พบว่าระดับการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.249 และระดับการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.786

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการจัดอบรมฝึกพนักงานด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าระดับการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.106 และระดับการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.701

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการเป็นองค์การที่ดีของสังคม

ข้อที่	การเป็นองค์การที่ดีของสังคม	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องและมีแผนการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม	4.263	0.629	สูง	4
2	บริษัทจัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือสังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง	4.274	0.729	สูง	3
3	บริษัทมีทีมงานที่มีความสามารถเพื่อให้ความรู้กับชุมชนที่มีโอกาสได้รับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานต่างๆ	4.312	0.739	สูง	2
4	บริษัทมีช่องทางที่สามารถสื่อสารโครงการเพื่อสังคมไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ	4.339	0.749	สูง	1
5	บริษัทมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพในด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมทุกครั้ง เมื่อมีผู้ร้องขอหรือได้รับผลกระทบจากการทำงานของบริษัท	4.257	0.778	สูง	5
โดยรวม		4.289	0.566	สูง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 พบว่าระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการเป็นองค์การที่ดีของสังคมโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.289 และระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการเป็นองค์การที่ดีของสังคมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.566 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีช่องทางที่สามารถสื่อสารโครงการเพื่อสังคมไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าระดับการเป็นองค์การที่ดีของสังคมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.339 และระดับการเป็นองค์การที่ดีของสังคมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.749

ลำดับที่ 2 บริษัทมีทีมงานที่มีความสามารถเพื่อให้ความรู้กับชุมชนที่มีโอกาสได้รับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานต่างๆ พบว่าระดับการเป็นองค์การที่ดีของสังคมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.312 และระดับการเป็นองค์การที่ดีของสังคมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.739

ลำดับที่ 3 บริษัทจัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือสังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง พบว่าระดับการเป็นองค์การที่ดีของสังคมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.274 และระดับการเป็นองค์การที่ดีของสังคมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.729

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องและมีแผนการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม พบว่าระดับการเป็นองค์การที่ดีของสังคมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.263 และระดับการเป็นองค์การที่ดีของสังคมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.629

ลำดับที่ 5 บริษัทมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพในด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมทุกครั้ง เมื่อมีผู้ร้องขอหรือได้รับผลกระทบจากการทำงานของบริษัท พบว่าระดับการเป็นองค์การที่ดีของสังคมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.257 และระดับการเป็นองค์การที่ดีของสังคมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.778

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการบริหารจัดการสายโซ่อุปทาน

ข้อที่	การบริหารจัดการสายโซ่อุปทาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการจัดทำแผนและระบบการบริหารจัดการสายโซ่อุปทาน กับผู้รับเหมาและผู้ค้าอย่างเหมาะสม	4.119	0.618	สูง	5
2	บริษัทจัดทำข้อกำหนดในการประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลบริษัทที่ดีของผู้ค้า ภายใต้ระบบการบริหารจัดการสายโซ่อุปทานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.173	0.724	สูง	3
3	บริษัทมีการประยุกต์ใช้นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลองค์การที่ดี รวมถึงจรรยาบรรณธุรกิจกับคู่ค้าอย่างมีประสิทธิภาพ	4.225	0.656	สูง	1
4	บริษัทมีการจัดทำแผนการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานที่เหมาะสม และมาตรการป้องกัน หากผู้รับเหมาและผู้ค้ามีการละเมิดกฎข้อบังคับและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท	4.138	0.790	สูง	4
5	บริษัทติดตามและประเมินผลการดำเนิน งานของผู้รับเหมาและผู้ค้า และมีการจัดทำแผนการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานที่ไม่เหมาะสม อย่างมีประสิทธิภาพ	4.176	0.650	สูง	2
	โดยรวม	4.166	0.534	สูง	-

จากตารางที่ 4.16 พบว่าระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการบริหารจัดการสายโซ่อุปทาน โดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.166 และระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการบริหารจัดการสายโซ่อุปทานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.534 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการประยุกต์ใช้นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลองค์การที่ดี รวมถึงจรรยาบรรณธุรกิจกับคู่ค้าอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าระดับการบริหารจัดการสายโซ่อุปทานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.225 และระดับการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จัดการสายโซ่อุปทานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.656

ลำดับที่ 2 บริษัทติดตามและประเมินผลการดำเนิน งานของผู้รับเหมาและผู้ค้า และมีการจัดทำแผนการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานที่ไม่เหมาะสม อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าระดับการบริหารจัดการสายโซ่อุปทานอยู่ในระดับสูงโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.176 และระดับการบริหารจัดการสายโซ่อุปทานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.650

ลำดับที่ 3 บริษัทจัดทำข้อกำหนดในการประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลบริษัทที่ดีของผู้ค้า ภายใต้ระบบการบริหารจัดการสายโซ่อุปทานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าระดับการบริหารจัดการสายโซ่อุปทานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.173 และระดับการบริหารจัดการสายโซ่อุปทานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.724

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการจัดทำแผนการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานที่เหมาะสม และมาตรการป้องกัน หากผู้รับเหมาและผู้ค้ามีการละเมิดกฎข้อบังคับและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท พบว่าระดับการบริหารจัดการสายโซ่อุปทานอยู่ในระดับสูงโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.138 และระดับการบริหารจัดการสายโซ่อุปทานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.790

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการจัดทำแผนและระบบการบริหารจัดการสายโซ่อุปทาน กับผู้รับเหมาและผู้ค้าอย่างเหมาะสม พบว่าระดับการบริหารจัดการสายโซ่อุปทานอยู่ในระดับสูงโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.119 และระดับการบริหารจัดการสายโซ่อุปทานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.618

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศ

ข้อที่	การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศ	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีแผนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการที่ยั่งยืน และผ่านการประเมินวัฏจักรชีวิตผลิตภัณฑ์ในประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม	4.347	0.695	สูง	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อที่	การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศ	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
2	บริษัทมีความมุ่งมั่นอย่างยิ่งในการลดผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยจากผลิตภัณฑ์และบริการ รวมทั้งไม่ละเมิดต่อกฎหมาย	4.314	0.747	สูง	4
3	บริษัทมีการติดฉลากผลิตภัณฑ์ เพื่อแสดงข้อมูลของผลิตภัณฑ์และบริการ อย่างเหมาะสมและมองเห็นง่าย	4.355	0.700	สูง	2
4	บริษัทมีการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าหลังจากการใช้ผลิตภัณฑ์หรือหลังการเข้ารับบริการ อย่างต่อเนื่อง	4.266	0.808	สูง	5
5	บริษัทมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Product) และพลังงานทางเลือกอย่างเหมาะสม	4.493	0.635	สูง	1
	โดยรวม	4.355	0.551	สูง	-

จากตารางที่ 4.17 พบว่าระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศ โดยรวม อยู่ในระดับสูงโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.355 และระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.551 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Product) และพลังงานทางเลือกอย่างเหมาะสม พบว่าระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.493 และระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.635

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการติดฉลากผลิตภัณฑ์ เพื่อแสดงข้อมูลของผลิตภัณฑ์และบริการ อย่างเหมาะสมและมองเห็นง่าย พบว่าระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.355 และระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.700

ลำดับที่ 3 บริษัทมีแผนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการที่ยั่งยืน และผ่านการประเมินวัฏจักรชีวิตผลิตภัณฑ์ในประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม พบว่าระดับการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.347 และระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.695

ลำดับที่ 4 บริษัทมีความมุ่งมั่นอย่างยิ่งในการลดผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยจากผลิตภัณฑ์และบริการ รวมทั้งไม่ละเมิดต่อกฎหมาย พบว่าระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.314 และระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.747

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า หลังจากการใช้ผลิตภัณฑ์หรือหลังการเข้ารับบริการ อย่างต่อเนื่อง พบว่าระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศอยู่ในระดับสูงโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 24.266 และระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.808

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การ

ข้อที่	การจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การ	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการจัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปีที่เหมาะสม อย่างต่อเนื่อง	4.293	0.626	สูง	3
2	บริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทที่สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม	4.249	0.619	สูง	5
3	บริษัทมีการตรวจสอบรับรองความถูกต้องจากหน่วยงานภายนอก เกี่ยวกับข้อมูลของบริษัทจะทำการเปิดเผย ได้อย่างเหมาะสม	4.282	0.749	สูง	4
4	บริษัทมีการจัดทำกลยุทธ์เสริมสร้างชื่อเสียงบริษัทและสอดคล้องกับผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่โดดเด่น อย่างมีประสิทธิภาพ	4.360	0.645	สูง	1
5	บริษัทมีการจัดทำแผนและโครงการเสริม สร้างชื่อเสียงบริษัทที่ดีเพื่อสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีให้กับบริษัท อย่างมีประสิทธิภาพ	4.331	0.646	สูง	2
โดยรวม		4.303	0.507	สูง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.18 พบว่าระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การโดยรวม อยู่ในระดับสูงโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.303 และระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.507 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการจัดทำกลยุทธ์เสริมสร้างชื่อเสียงบริษัทและสอดคล้องกับผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่โดดเด่น อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าระดับการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.360 และระดับการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.645

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการจัดทำแผนและโครงการเสริม สร้างชื่อเสียงบริษัทที่ดีเพื่อสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีให้กับบริษัท อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าระดับการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.331 และระดับการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.646

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการจัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปีที่เหมาะสม อย่างต่อเนื่อง พบว่าระดับการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.293 และระดับการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.626

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการตรวจสอบรับรองความถูกต้องจากหน่วยงานภายนอก เกี่ยวกับข้อมูลของบริษัทจะทำการเปิดเผย ได้อย่างเหมาะสม พบว่าระดับการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.282 และระดับการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.749

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทที่สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม พบว่าระดับการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การอยู่ในระดับสูงโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่า 4.249 และระดับการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.619

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข้อที่	การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการปฏิบัติที่เป็นธรรมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด	4.089	0.726	สูง	5
2	บริษัทให้ความสำคัญอย่างมากกับสิ่งที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคาดหวัง	4.187	0.734	สูง	3
3	บริษัทมีการจัดทำแผนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการบันทึกในฐานข้อมูลได้อย่างเหมาะสม	4.136	0.717	สูง	4
4	บริษัทมีกระบวนการรับข้อร้องเรียนที่ดีและรวดเร็ว โดยผ่านทางศูนย์บริการข้อมูลลูกค้า (Call Center) หรือ อินเตอร์เน็ต	4.317	0.695	สูง	1
5	บริษัทมีการจัดการ แผนงานและการแก้ไขข้อร้องเรียนที่ดี ได้อย่างมีประสิทธิผล	4.274	0.761	สูง	2
	โดยรวม	4.201	0.588	สูง	-

จากตารางที่ 4.19 พบว่าระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวม อยู่ในระดับสูงโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.201 และระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.588 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีกระบวนการรับข้อร้องเรียนที่ดีและรวดเร็ว โดยผ่านทางศูนย์บริการข้อมูลลูกค้า (Call Center) หรือ อินเตอร์เน็ต พบว่าระดับการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.317 และระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.695

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการจัดการ แผนงานและการแก้ไขข้อร้องเรียนที่ดี ได้อย่างมีประสิทธิผล พบว่าระดับการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.274 และระดับการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.761

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 บริษัทให้ความสำคัญอย่างมากกับสิ่งที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคาดหวัง พบว่าระดับการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.187 และระดับการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.734

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการจัดทำแผนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการบันทึกในฐานข้อมูลได้อย่างเหมาะสม พบว่าระดับการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.136 และระดับการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.717

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการปฏิบัติที่เป็นธรรมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด พบว่าระดับการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในระดับสูงโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.089 และระดับการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.726

4.4 ผลการวิเคราะห์บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืนภายในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืน ภายในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต่างๆไว้ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในรูปแบบของสมการเชิงเส้นตรงไว้ ดังนี้

X_1 = ค่านิยมและจริยธรรม

X_2 = การสรรหาพนักงาน

X_3 = เงินเดือนและค่าตอบแทน

X_4 = สุขภาวะของพนักงาน

X_5 = การพัฒนาพนักงาน

X_6 = ความผูกพันของพนักงาน

$\hat{Y}_1$ = ค่าพยากรณ์การจัดการความยั่งยืน

สมมติฐาน : บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านค่านิยมและจริยธรรม การสรรหาพนักงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน สุขภาวะของพนักงาน การพัฒนาพนักงาน และความผูกพันของพนักงาน มีผลต่อการจัดการความยั่งยืนใน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืน

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.024	10.488	0.000**
ค่านิยมและจริยธรรม (X_1)	0.137	4.001	0.000**
การสรรหาพนักงาน (X_2)	0.104	3.874	0.000**
เงินเดือนและค่าตอบแทน (X_3)	0.048	2.101	0.036*
สุขภาวะของพนักงาน (X_4)	0.036	1.171	0.242
การพัฒนาพนักงาน (X_5)	0.195	7.670	0.000**
ความผูกพันของพนักงาน (X_6)	0.267	8.282	0.000**
$R = 0.899$; $R^2 = 0.808$; $F = 253.701$; p-value = 0.000**			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.808 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการความยั่งยืน ใน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 80.8 โดยที่ความผูกพันของพนักงาน มีผลทางบวกต่อการจัดการความยั่งยืน ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด (b_6 = 0.267) รองลงมาคือการพัฒนาพนักงาน (b_5 = 0.195) ค่านิยมและจริยธรรม (b_1 = 0.137) และ การสรรหาพนักงาน (b_2 = 0.104) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ตามลำดับ และ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกในเชิงเส้นตรง (b_3 = 0.048)ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนสุขภาวะของพนักงานไม่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืนซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณการจัดการความยั่งยืน ได้ดังสมการ

$$\hat{Y} = 1.024^{**} + 0.137^{**}X_1 + 0.104^{**}X_2 + 0.048^{*}X_3 + 0.036X_4 + 0.195^{**}X_5 + 0.267^{**}X_6$$

4.5 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่อบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีการจัดการความยั่งยืนที่ดียิ่งขึ้น

จากแบบสอบถามตอนที่ 5 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยเป็นคำถามปลายเปิด ที่สอบถามเกี่ยวกับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีการจัดการความยั่งยืนที่ดียิ่งขึ้น โดยมีพนักงานที่แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.084 โดยสามารถสรุปได้ว่า บริษัทควรที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะมีการศึกษาด้านการพัฒนาพนักงานในแต่ละตำแหน่ง และมีการพัฒนาพนักงาน ในทักษะด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง ร่วมถึงต้องมีการกำหนด career path ของพนักงานในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน หรือมีการให้พนักงานสามารถย้ายสายงานภายในบริษัทได้ เพื่อที่จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงหน้าที่และความก้าวหน้าในสายงานต่าง จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายงานนั้นๆ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะเป็นเรื่องดีที่จะให้บริษัทมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนอีกด้วย

บริษัทควรมีการจัดการอย่างมืออาชีพ ในด้านของการสรรหาพนักงาน ให้สรรหาอย่างเป็นธรรมมากขึ้น คัดสรรคนที่เก่งและเป็นคนดีเข้ามาทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5
สรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัยเรื่อง "บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืน : กรณีศึกษา บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)" โดยได้ทำการศึกษาในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2559 ถึง เดือนมีนาคม 2559 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 369 คน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาวิจัย ได้สรุปอภิปรายและเสนอข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 369 คน โดยข้อมูลทั่วไปมีดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีระดับการศึกษาปริญญาโท อายุมากกว่า 30 ปี ถึง 40 ปี และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี

5.1.2 ระดับบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากการวิเคราะห์ระดับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สุขภาวะของพนักงาน ค่านิยมและจริยธรรม เงินเดือนและค่าตอบแทน การสรรหาพนักงาน การพัฒนาพนักงาน และความผูกพันของพนักงาน ตามลำดับ

5.1.3 ระดับการจัดการความยั่งยืน

จากการวิเคราะห์ระดับการจัดการความยั่งยืนของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การ ด้านการเป็นองค์การที่ดีของสังคม ด้านการดำเนินธุรกิจที่เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธรรม ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการบริหารจัดการสายโซ่อุปทาน ด้านการกำกับดูแลองค์การ ด้านสิทธิมนุษยชน และด้านบุคลากรองค์การ ตามลำดับ

5.1.4 การวิเคราะห์บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืน

จากการวิเคราะห์บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณจากผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืนในเชิงเส้นตรงมากที่สุด คือ ความผูกพันของพนักงาน รองลงมาคือการพัฒนาพนักงาน ค่านิยมและจริยธรรม และการสรรหาพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ตามลำดับ และเงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลทางบวกต่อการจัดการความยั่งยืน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนสุขภาวะของพนักงานไม่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืน ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ระดับการจัดการความยั่งยืน ในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

จากการวิเคราะห์ระดับการจัดการความยั่งยืนของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทมีระดับการจัดการความยั่งยืน ด้านผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศ (Product Stewardship) สูงที่สุด ซึ่งในด้านนี้จะแสดงให้เห็นว่า บริษัทมีความสามารถที่จะคิดค้นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงออกสู่ชุมชน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ต้องมีการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของลูกค้าหรือผู้บริโภคได้ และให้ความสำคัญในส่วนงานด้านการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Cefic (2012) ที่กล่าวว่า ผลิตภัณฑ์ที่ยั่งยืนจะต้องเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สังคมและเศรษฐกิจ มีประโยชน์ต่อสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมตลอดช่วงวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ มีการจัดการที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่การสกัดวัตถุดิบ ถึงการกำจัดผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้าย การจัดการมลพิษทางเสียงของการผลิตหรือกระบวนการต่างๆ

ในอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญรองลงมา คือ การจัดการความยั่งยืน ด้านความปลอดภัย สุขภาพอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม (Safety, Health, and Environment) ของบริษัทซึ่งอยู่ในระดับที่สูง แสดงให้เห็นว่าบริษัทมีการบริหารจัดการด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการจัดทำมาตรการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของงานที่ปฏิบัติ เป็นส่วนที่ทำให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ป้องกันการเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานในระหว่างการทำงาน ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ C. Stephan (2012) ที่กล่าวว่า การจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม มีวัตถุประสงค์ 2 อย่าง คือ เพื่อป้องกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดอุบัติเหตุและป้องกันอุบัติเหตุ ที่อาจะเกิดจากสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมที่ผิดปกติ ในอีกด้านหนึ่ง การลดลงของผลกระทบ จะเป็นผลมาจากการที่มีสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมที่อยู่ในสภาวะปกติ

5.2.2 บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืน ในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

จากผลการศึกษาพบว่า บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืนในเชิงเส้นตรงมากที่สุด คือ ความผูกพันของพนักงาน รองลงมาคือการพัฒนาพนักงาน ค่านิยมและจริยธรรม และการสรรหาพนักงาน และเงินเดือน ส่วนสุขภาวะของพนักงานไม่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืน

ความผูกพันของพนักงาน ส่งผลต่อการจัดการความยั่งยืนของบริษัทมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทมีการจัดการหรือกิจกรรมที่เสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน และการดูแลเอาใจใส่พนักงานอยู่เสมอ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บริษัทมีการจัดการหรือกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน อีกทั้งมีการดูแลเอาใจใส่แก่พนักงานที่ดี จะส่งผลให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานในบริษัท มีความผูกพันและรู้สึกว่าตนเองก็เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำสิ่งต่างๆเพื่อบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับ Johnson M (2004) ที่กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงาน คือ ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า พนักงานมีการทำงานร่วมกันให้ความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ และพนักงานมีความไว้วางใจกัน หากมีสิ่งนี้พนักงานก็จะอยู่กับบริษัทยาวนานขึ้นและต่อเนื่อง ตลอดจนค้นหาพัฒนาวิธีการหรือแนวทางที่มีประสิทธิภาพที่ได้ผลลัพธ์ดีกว่าเดิม เพื่อที่จะเพิ่มคุณค่าหรือมูลค่าต่างๆให้แก่บริษัท ผลลัพธ์ที่ได้คือ ทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น มีความเจริญรุ่งเรืองและผลผลิตจะเพิ่มขึ้นและเติบโตอย่างยั่งยืน

การพัฒนาพนักงาน ส่งผลต่อการจัดการความยั่งยืนของบริษัท ทั้งนี้เนื่องมากจากบริษัทมีระบบการจัดการฝึกอบรม การพัฒนาพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่บริษัทมีการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทัศนคติ และประสบการณ์ ทักษะด้านต่างๆ ของพนักงานอย่างต่อเนื่องจะทำให้บริษัทมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่มีระบบการจัดการการพัฒนาพนักงานที่ดีตรงนี้จะทำให้บริษัทก้าวเดินได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะสอดคล้องกับ Kashmir Observer (2016) ในงานวิจัยเรื่อง Benefits of Training & Development in an Organization กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา คือฟังก์ชันหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับ กิจกรรมของบริษัทที่มุ่งเป้าหมายเพื่อให้มีประสิทธิภาพของพนักงาน และการจัดตั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มของบริษัทให้ดีขึ้น การฝึกอบรมและการพัฒนายังสามารถอธิบายได้ว่า กระบวนการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มทักษะ แนวคิด การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการรับความรู้เพิ่มขึ้น จะทำให้เพิ่มความสามารถและประสิทธิภาพของพนักงานได้

ค่านิยมและจริยธรรม ส่งผลต่อการจัดการความยั่งยืนของบริษัท ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทมีการยอมรับและแบบแผนการปฏิบัติงานที่ดี ที่ยึดถือเป็นประเพณีต่อกันมา ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทที่มีการถ่ายทอดการปฏิบัติงานที่ดี หรือองค์ความรู้ต่อๆกันไป จะทำให้พนักงานในบริษัทมีแนวทางการปฏิบัติงาน ความเชื่อ ค่านิยมและจริยธรรมที่ดี เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปันกัน จะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ดีในบริษัทและส่งผลให้บริษัทสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ Schermerhorm et al. (2005) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ ว่าเป็นระบบของการมีส่วนร่วมของการกระทำ ค่านิยม และความเชื่อ ที่พัฒนาขึ้นภายในองค์การและชี้นำหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การ ในระบบธุรกิจมักจะเรียกวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นวัฒนธรรมกิจการ นอกจากนี้ไม่มีวัฒนธรรมองค์การขององค์การใดที่เหมือนกันทุกประการ เช่นเดียวกับที่ไม่มีบุคลิกภาพของคนสองคนที่จะเหมือนกันทุกประการ และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ นักวิชาการทางการบริหารและการให้คำปรึกษามีความเชื่อว่าความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การสามารถมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

การสรรหาพนักงาน ส่งผลต่อการจัดการความยั่งยืนของบริษัท ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทมีการคัดเลือกพนักงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และกระบวนสรรหาอย่างยุติธรรมตามความสามารถของบุคคล ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากบริษัทมีกระบวนการสรรหาพนักงานที่มีความสามารถและมีคุณภาพสูง จะส่งผลที่ดีต่อการจัดการความยั่งยืนของบริษัทในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ Schuler, Randall S (1987) กล่าวว่า การสรรหาพนักงานจะอธิบายได้ว่า เป็นกิจกรรมและกระบวนการที่ใช้เพื่อให้ได้กลุ่มคนที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพอย่างถูกต้อง ในสถานที่ที่เหมาะสมและถูกเวลา เพื่อที่บริษัทจะสามารถคัดเลือกคนที่มีคุณภาพจากกลุ่มคนเหล่านั้นเข้าทำงานในบริษัท เป็นพนักงานของบริษัทได้ เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวแก่บริษัทอย่างสูงที่สุด

เงินเดือนและค่าตอบแทน ส่งผลต่อการจัดการความยั่งยืนของบริษัท ทั้งนี้เนื่องมาจากเงินเดือนและค่าตอบแทนจะส่งผลต่อพนักงานในด้านของแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ และเป็นสิ่งที่จะทำให้พนักงานทำงานให้แก่บริษัทตลอดไป ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทควรมีการนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนไปใช้ เช่น การให้รางวัล การเลื่อนขั้น การจ่ายโบนัส และอื่นๆ สิ่งเหล่านี้ จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้พนักงานทำงานตามกลยุทธ์ทางธุรกิจที่บริษัทได้วางไว้ได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Lawler (2000) ที่กล่าวว่า การให้ความสำคัญในการให้รางวัลแก่พนักงาน ตามผลงานหรือคุณค่า ที่พนักงานได้ทำให้แก่บริษัท บริษัทจะได้ผลประโยชน์หรือกำไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากประสิทธิภาพและการทำงานของพนักงาน บริษัทควรที่จะมีการแบ่งปันความสำเร็จร่วมกันกับพนักงานด้วย อาจทำได้จากการให้รางวัล หรือ โบนัส แก่พนักงานในบริษัท ซึ่งพนักงานที่สร้างคุณค่าหรือมูลค่าให้แก่บริษัท บริษัทต้องการความสามารถของพนักงานเหล่านั้น ไม่เพียงแต่ในด้านของความสามารถ แต่บริษัทควรที่จะหาทางสร้างแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานเหล่านั้นมีแรงใจในการทำงานให้แก่บริษัทมากยิ่งขึ้น

สุขภาวะของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อการจัดการความยั่งยืนของบริษัท ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทมีการดูแลพนักงานในเรื่องของสุขภาพอนามัย และสวัสดิการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะแก่การทำงาน รวมทั้งมีความใส่ใจดูแลพนักงานนอกเหนือจากสภาพทางร่างกาย เช่น การดูแลสภาพจิตใจได้เป็นอย่างดี เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข สิ่งเหล่านี้เปรียบเหมือน สวัสดิการส่วนบุคคลที่บริษัทให้แก่พนักงานแต่ละคนเพื่อให้มีความเป็นอยู่ที่ดี แต่ไม่ได้ส่งผลให้บริษัทมีการจัดการความยั่งยืนที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Diener & Suh (1997) กล่าวว่า สุขภาวะของพนักงาน ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน คือ ความพึงพอใจในชีวิต ผลกระทบทางอารมณ์และความรู้สึกที่น่าพอใจ และผลกระทบทางอารมณ์และความรู้สึกที่ไม่น่าพอใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออารมณ์และความรู้สึกของพนักงานที่จะทำให้พนักงานพอใจหรือไม่พอใจ ในขณะที่ความพึงพอใจในชีวิต จะหมายถึง ความรู้ความเข้าใจในความพึงพอใจกับการใช้ชีวิต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตัวพนักงานโดยตรง แต่อย่างไรก็ตาม บริษัทควรที่จะรักษาระดับของสุขภาวะของพนักงานให้อยู่ในระดับที่ดีเสมอ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

บริษัทควรนำบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความผูกพันพนักงาน ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านค่านิยมและจริยธรรม ด้านการสรรหาพนักงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

1. ความผูกพันของพนักงานเป็นส่วนที่จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความผูกพันของพนักงานจะส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของบริษัท ซึ่งบริษัทควรจะให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างและการพัฒนาความผูกพันพนักงานในบริษัทให้เพิ่มมากขึ้น

2. การพัฒนาพนักงาน บริษัทควรมีโปรแกรมการพัฒนาพนักงานด้านอาชีพ และภาษาของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำเส้นทางสายอาชีพที่ชัดเจน และส่งเสริมการโยกย้ายพนักงานระหว่างหน่วยงานหรือธุรกิจที่สังกัด ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้พนักงานมีการเรียนรู้งานในสายงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อื่นๆ และเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน และเป็นการดำรงรักษาบุคลากรของบริษัท

3. ค่านิยมและจริยธรรม เป็นสิ่งที่สำคัญเช่นกัน บริษัทควรจะมีการส่งต่อค่านิยม ธรรมเนียมปฏิบัติที่ดี และโปรแกรมการพัฒนาจริยธรรมของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ในส่วนนี้จะส่งเสริมให้พนักงานมีการปฏิบัติตนไปในทิศทางเดียวกันและมีการปฏิบัติตนที่เป็นคนดี ซึ่งจะถือเป็นการพัฒนาภาพลักษณ์ของบริษัทที่ดีสู่สังคมและชุมชนไปพร้อมกัน

4. การสรรหาพนักงาน บริษัทควรสรรหาพนักงานโดยใช้หลักการคัดเลือกพนักงานจากความสามารถ และต้องมีการจัดวางพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ จะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการสรรหาพนักงานอย่างเป็นธรรม

5. เงินเดือนและค่าตอบแทน บริษัทควรมีการบริหารจัดการค่าตอบแทนของพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ นอกจากนั้น ควรมีการให้สวัสดิการแก่พนักงานให้เท่าเทียมกันและเหมาะสม มีการให้โบนัสพนักงาน สิ่งนี้จะช่วยเป็นแรงกระตุ้นทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มความสุขให้แก่พนักงานอีกด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. บริษัทควรมีการศึกษาแนวทางบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืนของบริษัทในด้านอื่นๆ เช่น การออกแบบโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) ระบบการเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้ง ระบบการออกแบบงาน (Job design) ระบบการวางแผนอัตรากำลังคน เป็นต้น

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ การจัดการความยั่งยืน ที่เป็นทฤษฎีของนักคิด นักวิชาการท่านอื่นๆ เพื่อยืนยันผลการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อเสนอที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ หรือสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพิ่มเติม ก็จะเป็นการศึกษาเชิงลึกมากขึ้น ทำให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัทอย่างยิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

ดรงรัตน์ ธรรมสโรช. 2556. **การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน.** เชียงใหม่: หจก.พ.พรพิพัฒน์ลิขสิทธิ์ สถาบันรัชต์ภาคย์.

นิตยา โพธาวรรณ. 2550. "รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ: กรณีศึกษา ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด." การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปิยนุช สวัสดี. 2553. "การบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อความยั่งยืนของคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่." การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปิยาพร ห้องแซง. 2555. "การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อผูกพันในองค์กรพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. 2554. "การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด." การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ไพศาล แหล่งสนาม. 2557. "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริบทการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของธุรกิจ." ดุษฎีนิพนธ์ บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ยมนา ไพศาพัฒนสกุล, ประภาภรณ์ แก้วสาหลง. 2557. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล." วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา, มหาวิทยาลัยมหิดล.

วนิชย์ ไชยแสง. 2555. "ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมกับการจัดการอย่างยั่งยืนของภาคอุตสาหกรรมยางพาราภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน." วิทยานิพนธ์ สาขาการจัดการธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สิทธิชัย ตันศรีสกุล. 2553."ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนยั่งยืน กรณีศึกษาองค์กรปกตรงส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม." **วารสารช่อพะยอม** 21:51-68.

สุพัตรา ธัญน้อม. 2555."ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาโรงเรียนลาซาล." วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุภาวี โฑศิริกุล, ภัทรียา คะลีล้วน, สุขวีรยา สุขสุเพิ่ม. 2551. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์โดยใช้แนวคิดเชิงสมรรถนะ กรณีศึกษา: โรงพยาบาล บี.แคร์เมดิคอลเซ็นเตอร์.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทรบริหารธุรกิจ เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อำไพ หรคุณารักษ์. 2550. ความรู้เพื่อประชาชน ชุด การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. ลำดับที่ 1 คิด..มอง..คาดการณ์..เกี่ยวกับ..”การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทไทย” ศูนย์แห่งความเป็นเลิศด้านการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก, สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย.

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). 2559. **วิสัยทัศน์.** [ระบบออนไลน์] เข้าถึงได้จาก http://www.pttplc.com/th/About/Pages/Vision-Mission-Values.aspx. (วันที่ค้นข้อมูล: 2 มกราคา 2559).

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). 2559. **พันธกิจ.** [ระบบออนไลน์] เข้าถึงได้จาก http://www.pttplc.com/th/About/Pages/Vision-Mission-Values.aspx. (วันที่ค้นข้อมูล: 2 มกราคม 2559).

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). 2559. **ค่านิยม.** [ระบบออนไลน์] เข้าถึงได้จาก http://www.pttplc.com/th/About/Pages/Vision-Mission-Values.aspx. (วันที่ค้นข้อมูล: 2 มกราคม 2559).

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). 2559. **ความยั่งยืน** [ระบบออนไลน์] เข้าถึงได้จาก http://www.pttplc.com/th/Sustainability/PTT-Sustainability/Pages/Sustainability-Strategy.aspx (วันที่ค้นข้อมูล: 2 มกราคม 2559).

บริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน). 2559.**ทิศทางการบริหารคนอย่างยั่งยืน** [ระบบออนไลน์] เข้าถึงได้จาก http://www.pttplc.com/TH/Career/Sustainable-Human-Resource-Management/pages/Sustainable-Human-Resource-Management.aspx.

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). 2559. **รายงานความยั่งยืน ปี 2557 บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)** [ระบบออนไลน์] เข้าถึงได้จาก http://www.pttplc.com/th/Media-Center/Pages/Sustainability-Report.aspx (วันที่ค้นข้อมูล: 2 มกราคม 2559).

Cefic. 2012. “Sustainability of products What it’s all about.” Cefic aisbl, Belgium. www.cefic.org.

Diener, E., & Suh, E. 1997. “Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators”. **Social Indicators Research**, 40 (1–2), 189–216. http://dx.doi.org/10.1023/A:1006859511756.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Edward E. Lawler lll., and John W. Boudreau. 2015. **Global Trends in Human Resource Management: A Twenty-Year analysis. Stanford Business Books,** An Imprint of Stanford University Press, Stanford, California.

Harold Schroeder .2012. "The Importance of Human Resource Management in Strategic Sustainability: An Art and Science Perspective.", **Journal of Environmental Sustainability**: 2(4).

Irene Rompa. 2011. "Explorative research on Sustainable Human Resource Management." Master's Thesis Work- and Organizational Psychology VU University Amsterdam.

John Ellington. 1977. "Cannibals with forks: The Triple Bottle line of 21th century Business" Paris: Capstone Publishing Ltd, Oxford.

Johnson M. 2004. The new rules of engagement: life-work balance and employee commitment, The Chartered Institute of Personnel and Development.

Kashmir Observer. 2016. "Benefits of Training & Development in an Organization." Kashmir Observer. Retrieved 2016-03-31.

Lawler, E. E. III. 2000. **Rewarding excellence: Pay strategies for the new economy**. San Francisco: Jossey-Bass.

M. Sandhya Sridevi and Solomon Markos. 2010, "Employee Engagement: The Key to Improving Performance", **International Journal of Business and Management**, Canadian Center of Science and Education Publishing.

Santrock, J.W. 2007. **A Topical Approach to Life-Span Development**. New York, McGraw-Hill.

Schuler, Randall S. 1987. : **Personnel and Human Resource Management**, 3rd ed. Published by West Pub. Co.

SHRM Foundation. 2012. **"HRM's Role in Corporate Social and Environmental Sustainability."** SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series, United States of America.

Stephan, Constantin. 2012. Industrial Health, Safety and Environmental Management, MV Wissenschaft, Muenster, 3rd ed. ISBN 978-3-86582-452-3.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม
เรื่อง
บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืน:
กรณีศึกษา บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นการสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัย เรื่องบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืนในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจัดการความยั่งยืนใน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และ เพื่อศึกษาบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อการจัดการความยั่งยืนใน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความจริง ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆเกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้มีคำถาม แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในบริษัท
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความยั่งยืนภายในบริษัท
ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะต่อบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีการจัดการความยั่งยืนที่ดียิ่งขึ้น

ในการตอบแบบสอบถามนี้ ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจากถ้าตอบไม่ครบเพียงข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามไม่สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายอัคร รุ่นประพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] หน้าข้อความตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

   [ ] ชาย [ ] หญิง

2. อายุ

   [ ] น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี [ ] มากกว่า 20 ปี – 30 ปี

   [ ] มากกว่า 30 ปี – 40 ปี [ ] มากกว่า 40 ปี – 50 ปี

   [ ] มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

   [ ] มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. [ ] อนุปริญญา / ปวส.

   [ ] ปริญญาตรี [ ] ปริญญาโท

   [ ] ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้

   [ ] น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 5 ปี [ ] มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี

   [ ] มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี [ ] มากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี

   [ ] มากกว่า 20 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี [ ] มากกว่า 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี

   [ ] มากกว่า 30 ปี

5. กลุ่มธุรกิจที่สังกัด

   [ ] สำนักงานใหญ่ [ ] หน่วยธุรกิจก๊าซธรรมชาติ

   [ ] หน่วยธุรกิจน้ำมัน [ ] สายงานบริหารกลยุทธ์ กลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นปลาย

   [ ] หน่วยธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ [ ] หน่วยธุรกิจโครงสร้างพื้นฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในบริษัท

ชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของพนักงานมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่านิยมและจริยธรรม						
1	บริษัทของท่านมีการยอมรับ ความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนการปฏิบัติงานและยึดถือปฏิบัติเป็นประเพณีในบริษัทอย่างต่อเนื่อง					
2	พนักงานบริษัทของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี					
3	พนักงานในบริษัทของท่านยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ของบริษัทและเคารพซึ่งกันและกันเป็นอย่างยิ่ง					
4	บริษัทของท่านมีค่านิยมและเรื่องราวที่ดี ที่มีคุณค่าต่อพนักงาน ลูกค้า หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง					
5	บริษัทของท่านมีวัฒนธรรมในการถ่ายทอดองค์ความรู้และการแบ่งปันความรู้จากรุ่นสู่รุ่นต่อๆกันไปอย่างต่อเนื่อง					
การสรรหาพนักงาน						
6	บริษัทของท่านมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่เสมอ					
7	ระบบการสรรหาบริษัทท่านทำให้ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูง เข้ามาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
8	บริษัทมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาพนักงานโดยผ่านสื่อต่างๆอย่างเหมาะสม					
9	บริษัทมีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้นๆ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10	บริษัทมีระบบการสรรหาที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
เงินเดือนและค่าตอบแทน						
11	บริษัทของท่านมีมาตรฐานในการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ					
12	บริษัทมีการจ่ายโบนัสที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน					
13	บริษัทจ่ายค่าตอบแทนและให้สิทธิประโยชน์ที่มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
14	บริษัทมีสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุด การทำงานล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ฯลฯ					
15	บริษัทให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการสามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
สุขภาวะของพนักงาน						
16	บริษัทมีการจัดอบรมเกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเพิ่มความปลอดภัยให้แก่พนักงาน อย่างเหมาะสม					
17	บริษัทมีการดูแลพนักงานในเรื่องสุขภาพ อนามัย และสวัสดิการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม					
18	บริษัทมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สะอาด และปลอดภัย					
19	บริษัทมีการเสริมสร้างความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้พนักงานได้อย่างเหมาะสม					
20	บริษัทมีความใส่ใจที่จะดูแลพนักงานนอกเหนือสุขภาพกาย เช่นการดูแลสุขภาพจิตของพนักงานเป็นอย่างดี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การพัฒนาพนักงาน						
21	พนักงานได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติ ทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง					
22	บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกบริษัท					
23	บริษัทมีการฝึกอบรมโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง (OJT) เพื่อให้พนักงานเข้าใจขั้นตอนการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
24	บริษัทมีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้พนักงานมีทักษะในเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง					
25	บริษัทมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและสายงาน มีความยุติธรรม เที่ยงตรง โปร่งใสและตรวจสอบได้					
ความผูกพันของพนักงาน						
26	บริษัทมีสิ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานของบริษัทเป็นอย่างยิ่ง					
27	บริษัทดูแลเอาใจใส่พนักงาน และให้ความสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างดี					
28	บริษัทมีสิ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
29	บริษัททำให้ท่านรู้สึกว่าปัญหาของบริษัทเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมมือช่วยกันแก้ไข					
30	บริษัทมีสิ่งที่ทำให้ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลา แม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความยั่งยืนภายในบริษัท

ชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของพนักงานมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การกำกับดูแลองค์การ						
1	บริษัทมีโครงสร้างคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบของผู้นำบริษัท					
2	บริษัทมีความโปร่งใสในการกำหนดค่าตอบแทนและรางวัลของผู้บริหารระดับสูงได้อย่างเหมาะสม					
3	บริษัทมีการประเมินปรับปรุงความเสี่ยงการบริหารจัดการความยั่งยืนในทุกระดับของบริษัทเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง					
4	บริษัทมีหลักในการดำเนินธุรกิจตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีและหลักธรรมาภิบาลอย่างเหมาะสม					
5	บริษัทยึดมั่นในนโยบายการต่อต้านการให้สินบน/ต่อต้านการทุจริต อย่างเคร่งครัด					
สิทธิมนุษยชน						
6	บริษัทมีการประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ					
7	บริษัทไม่มีประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน					
8	บริษัทมีการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง					
9	บริษัทมีการติดตามและตรวจประเมินการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกบริษัท มีการเปิดเผยนโยบาย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	มาตรฐานและผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน อย่างต่อเนื่อง					
10	บริษัทกำหนดกระบวนการรับข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและดำเนินการแก้ไขข้อร้องเรียนนั้นๆ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
บุคลากรองค์การ						
11	บริษัทมีการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพพนักงานประจำปีแต่ละคน ให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
12	บริษัทมีการแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ภายในบริษัท (Knowledge Sharing) อย่างต่อเนื่อง					
13	บริษัทมีการสร้างแรงจูงใจและรักษาผู้มีความรู้ความสามารถ ให้ปฏิบัติงานกับบริษัทเป็นอย่างดี					
14	บริษัทมีการดูแลพนักงานทุกระดับอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ					
15	บริษัทจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันแก่พนักงานทุกคนซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายและข้อบังคับอื่นๆที่เกี่ยวข้อง					
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม						
16	บริษัทมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งผ่านการรับรองประสิทธิผลการดำเนินงาน จากหน่วยงานภายนอก อย่างมีประสิทธิภาพ					
17	บริษัทมีการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และสุขภาพ มีการดำเนินการและจัดทำรายงานให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
18	บริษัทมีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของพนักงานและผู้รับเหมาอย่างเหมาะสม เช่น มาตรการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การเจ็บป่วยจากการทำงาน การเสียชีวิต เป็นต้น					
19	บริษัทมีแผนและมาตรการป้องกันการปล่อยปริมาณและจำนวนครั้ง ของน้ำมันหรือสารเคมีที่รั่วไหลอุบัติเหตุจากกระบวนการ ปริมาณของเสียอันตรายที่กำจัด ที่ออกสู่ภายนอก อย่างมีประสิทธิภาพ					
20	บริษัทมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม(ISO14001) และความปลอดภัย (OHSAS18001) รวมถึงมีการจัดทำรายงานด้านสิ่งแวดล้อมและการใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง					
การดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรม						
21	บริษัทมีการจัดอบรมฝึกพนักงานด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ					
22	บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายภาษีอากร ฯลฯ					
23	บริษัทมีความรับผิดชอบแสดงข้อมูลที่โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ทางด้านบัญชีและการเงินอย่างเหมาะสม					
24	บริษัทดำเนินธุรกิจตามหลักคุณธรรมจริยธรรมอย่างเคร่งครัด					
25	บริษัทจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การเป็นองค์การที่ดีของสังคม						
26	บริษัทมีการระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องและมีแผนการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม					
27	บริษัทจัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือสังคม และการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง					
28	บริษัทมีทีมงานที่มีความสามารถเพื่อให้ความรู้กับชุมชนที่มีโอกาสได้รับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานต่างๆ					
29	บริษัทมีช่องทางที่สามารถสื่อสารโครงการเพื่อสังคมไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ					
30	บริษัทมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพในด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมทุกครั้ง เมื่อมีผู้ร้องขอหรือได้รับผลกระทบจากการทำงานของบริษัท					
การบริหารจัดการสายโซ่อุปทาน						
31	บริษัทมีการจัดทำแผนและระบบการบริหารจัดการสายโซ่อุปทาน กับผู้รับเหมาและผู้ค้าอย่างเหมาะสม					
32	บริษัทจัดทำข้อกำหนดในการประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลบริษัทที่ดีของผู้ค้า ภายใต้ระบบการบริหารจัดการสายโซ่อุปทานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
33	บริษัทมีการประยุกต์ใช้นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลองค์การที่ดี รวมถึงจรรยาบรรณธุรกิจกับคู่ค้าอย่างมีประสิทธิภาพ					
34	บริษัทมีการจัดทำแผนการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานที่เหมาะสม และมาตรการป้องกัน หากผู้รับเหมาและผู้ค้ามีการละเมิด					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	กฎข้อบังคับและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท					
35	บริษัทติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของผู้รับเหมาและผู้ค้า และมีการจัดทำแผนการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานที่ไม่เหมาะสม อย่างมีประสิทธิภาพ					
การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศ						
36	บริษัทมีแผนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการที่ยั่งยืน และผ่านการประเมินวัฏจักรชีวิตผลิตภัณฑ์ในประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม					
37	บริษัทมีความมุ่งมั่นอย่างยิ่งในการลดผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยจากผลิตภัณฑ์และบริการ รวมทั้งไม่ละเมิดต่อกฎหมาย					
38	บริษัทมีการติดฉลากผลิตภัณฑ์ เพื่อแสดงข้อมูลของผลิตภัณฑ์และบริการ อย่างเหมาะสมและมองเห็นง่าย					
39	บริษัทมีการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าหลังจากการใช้ผลิตภัณฑ์หรือหลังการเข้ารับบริการ อย่างต่อเนื่อง					
40	บริษัทมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Product) และพลังงานทางเลือกอย่างเหมาะสม					
การจัดทำรายงานและการส่งเสริมชื่อเสียงองค์การ						
41	บริษัทมีการจัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปีที่เหมาะสม อย่างต่อเนื่อง					
42	บริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทที่สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม					
43	บริษัทมีการตรวจสอบรับรองความถูกต้องจากหน่วยงานภายนอก เกี่ยวกับข้อมูลของบริษัทจะทำการเปิดเผย ได้อย่างเหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
44	บริษัทมีการจัดทำกลยุทธ์เสริมสร้างชื่อเสียงบริษัทและสอดคล้องกับผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่โดดเด่น อย่างมีประสิทธิ-ภาพ					
45	บริษัทมีการจัดทำแผนและโครงการเสริมสร้างชื่อเสียงบริษัทที่ดีเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัท อย่างมีประสิทธิภาพ					
การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
46	บริษัทมีการปฏิบัติที่เป็นธรรมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด					
47	บริษัทให้ความสำคัญอย่างมากกับสิ่งที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคาดหวัง					
48	บริษัทมีการจัดทำแผนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการบันทึกในฐานข้อมูลได้อย่างเหมาะสม					
49	บริษัทมีกระบวนการรับข้อร้องเรียนที่ดีและรวดเร็ว โดยผ่านทางศูนย์บริการข้อมูลลูกค้า (Call Center) หรือ อินเตอร์เน็ต					
50	บริษัทมีการจัดการ แผนงานและการแก้ไขข้อร้องเรียนที่ดี ได้อย่างมีประสิทธิผล					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะต่อบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีการจัดการความยั่งยืนที่ดียิ่งขึ้น

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีการจัดการความยั่งยืนที่ดียิ่งขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นายอัคร รุ่นประพันธ์
วัน เดือน ปีเกิด	28 มีนาคม 2534
ที่อยู่	155 หมู่ 2 ต.วังกระโจม อ.เมือง จ.นครนายก 26000
ประวัติการศึกษา	2556 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมการวัดคุม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2556-2559 วิศวกร บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
E-mail	r.akkhara@gmail.com

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้