



ผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติต่อ  
การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่  
เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง

THE EFFECT OF SUPPLY CHAIN SUSTAINABILITY UNDER UN GLOBAL COMPACT  
CONCEPT ON STAFF PERCEPTION OF BUSINESS SUSTAINABILITY : A CASE STUDY

อัศวิน สนั่นเยี่ยม

ผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติต่อ  
การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่  
เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด  
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE EFFECT OF SUPPLY CHAIN SUSTAINABILITY UNDER UN GLOBAL COMPACT  
CONCEPT ON STAFF PERCEPTION OF BUSINESS SUSTAINABILITY : A CASE STUDY  
OF A FOREIGN LOGISTICS COMPANY OPERATING IN THAILAND



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
(Business Administration (Marketing))  
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติต่อการรับรู้กลยุทธ์  
การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศ  
ไทยแห่งหนึ่ง

ของ

อัครภณ สนเอียด

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์)

..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทมาวรรณ จินดารักษ์)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ)

ชื่อเรื่อง	ผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินงานธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง
ผู้วิจัย	อัศรภณ สนเยี่ยม
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กังวาน ยอดวิเศษภูค์ศักดิ์

การวิจัยครั้งนี้จึงมีจุดมุ่งหมายคือ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินงานธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานในบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง โดยแจกตามลักษณะประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ลักษณะของงาน และอายุงานในบริษัท และ 2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต ต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินงานธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน การวิจัยนี้ศึกษาโดยการผสมผสานระหว่างทฤษฎีการรับรู้และทฤษฎีไตรกัมปิยะ (Tripple Bottom Line) โดยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 401 คน จากพนักงานของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติแห่งหนึ่งเข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยที่มีอายุงานในบริษัทตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปและผ่านการอบรมการดำเนินงานธุรกิจอย่างยั่งยืนแล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม Smart PLS รุ่น 4.0 ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และอายุงานในบริษัทของพนักงาน มีผลต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินงานธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทในทิศทางเดียวกัน และกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ มีผลกระทบต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินงานธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัท

คำสำคัญ : ความยั่งยืน, โลจิสติกส์, หลักไตรกัมปิยะ

Title	THE EFFECT OF SUPPLY CHAIN SUSTAINABILITY UNDER UN GLOBAL COMPACT CONCEPT ON STAFF PERCEPTION OF BUSINESS SUSTAINABILITY : A CASE STUDY OF A FOREIGN LOGISTICS COMPANY OPERATING IN THAILAND
Author	AKKARAPON SON-IAM
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Kangwan Yodwisitsak

The aims of this research are as follows: (1) to study the perception of sustainable business strategies of staff at foreign logistics companies operating in Thailand based on demographic characteristics, such as gender, age, education, current position, job description and tenure in the company; and (2) to study the effect of the UN Global Compact on Supply Chain Sustainability, in the areas of human rights, labor, environment, anti-corruption and employee perception of sustainable business strategies. This research combines two theories: perception theory and Triple Bottom Line theory; into a unified framework to bridge the research gaps. The data were obtained from 401 employees at foreign logistics companies operating in Thailand, who worked with companies for more than a year and were certified with sustainable business training. In this study, the quantitative method was employed through the use of partial least square structural equation modeling (PLS-SEM). The Smart PLS 4.0 software was applied to examine the proposed model. The results showed that the age of the employee, level of education, current job position, and company tenure affected perception of the sustainable business strategy of the company and in the same direction. The UN Global Compact on Supply Chain Sustainability also impacted employee perception in terms of sustainable business strategies for the company.

Keyword : Sustainability, Logistics, Triple Bottom Line

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้จะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากปราศจากความช่วยเหลือ คำแนะนำ และความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กังวาน ยอดวิศิษฏ์ ศักดิ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาและข้อแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ต่างๆในสารนิพนธ์ ตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณา ด้วยความซาบซึ้งเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ ที่กรุณา สละเวลาให้ความอนุเคราะห์เป็นประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ ซึ่งได้แนะนำข้อควรปรับปรุง สำหรับการทําวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุพาดา สิริกุตตา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ คุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยและเป็นกรรมการสอบ รวมถึงสละเวลาอันมีค่ามาร่วมรับฟังและให้ คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อสารนิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ให้ความรู้และความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเพื่อนุ้ นิสิตสาขา วิชาเอกการตลาดภาคนอกเวลาราชการทุกๆท่าน สำหรับมิตรภาพและประสบการณ์ที่ดี รวมถึง คำปรึกษาต่างๆ และความช่วยเหลือด้วยความหวังดีเสมอมา ขอขอบพระคุณบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติ แห่งหนึ่งที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยสำหรับการอนุเคราะห์ข้อมูลและสถานที่ดำเนินการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านสำหรับการสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถามงานวิจัย ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ และที่สำคัญอย่างยิ่ง ขอขอบคุณ คุณชัชฎาพงศ์ ปิติธัญสวัสดิ์ สำหรับการ สนับสนุน ส่งเสริม ความช่วยเหลือ กำลังใจและแรงผลักดันให้การทําวิจัยสำเร็จลุล่วง

ผู้วิจัยขอให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้ที่สนใจ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม ธุรกิจห่วงโซ่อุปทานในประเทศไทย หรือผู้ที่ต้องการศึกษาต่อ ผู้วิจัยขอสนับสนุน ขอเป็นกำลังใจ และ ขอเป็นแรงบันดาลใจในการศึกษาแก่ผู้ที่สนใจ อันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จทางการศึกษาและการนำไป คิดค้นวางแผนกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อไปในภายภาคหน้า

อัศรภณ สนเยี่ยม

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ .....	ต
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	12
สมมติฐานในการวิจัย.....	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.1 แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ .....	14
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้.....	18
2.3 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาย่างยั่งยืน.....	21



The United Nations Global Compact on Supply Chain Sustainability .....	23
2.4 ดัชนีชี้วัดทฤษฎีความยั่งยืน.....	31
Triple Bottom Line (TBL) หรือหลักไตรภพ.....	31
Environment Social Governance (ESG) .....	33
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....	41
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	41
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	41
วิธีการสุ่มตัวอย่าง .....	42
3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย .....	43
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	48
3.4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	60
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	60
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	61
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	61
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	91
4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	112
สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ลักษณะของงาน และอายุงานในบริษัทที่แตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ	

อย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน.....	112
สมมติฐานที่ 2 กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต มีผลกระทบต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ อย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่ง หนึ่ง.....	113
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	115
5.1 สังเขปนงานวิจัย.....	115
5.2 สรุปผลการวิจัย.....	116
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	116
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	120
5.3 การอภิปรายผล .....	122
5.4 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....	125
บรรณานุกรม .....	128
ประวัติผู้เขียน.....	143

## สารบัญตาราง

### หน้า

ตาราง 1 แสดงความสัมพันธ์ของหลักสากล 10 ประการกับความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทาน.....	24
ตาราง 2 ตารางเปรียบเทียบประเด็นด้านความยั่งยืนของดัชนีชี้วัดทฤษฎีด้านความยั่งยืน .....	34
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
ตาราง 4 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ .....	62
ตาราง 5 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ .....	62
ตาราง 6 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุที่จัดกลุ่มใหม่ .....	63
ตาราง 7 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา .....	63
ตาราง 8 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาที่จัดกลุ่มใหม่ .....	64
ตาราง 9 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน .....	65
ตาราง 10 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะของงาน .....	66
ตาราง 11 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะของงานที่จัดกลุ่มใหม่ .....	67
ตาราง 12 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานในบริษัท .....	67

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือการ พัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต .....	68
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือการ พัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านสิทธิมนุษยชน .....	70
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือการ พัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านแรงงาน.....	73
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือการ พัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านสิ่งแวดล้อม .....	78
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือการ พัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านการต่อต้านการทุจริต.....	81
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ อย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ..	84
ตาราง 19 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของ พนักงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test .....	92
ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ของพนักงาน จำแนกตามเพศ .....	92
ตาราง 21 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของ พนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test.....	94
ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test.....	94
ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่าง ยั่งยืนของพนักงาน โดยใช้ Fisher's Least Significant Difference (LSD) .....	95
ตาราง 24 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของ พนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test.....	97

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา .....	97
ตาราง 26 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน โดยใช้ Levene's Test.....	99
ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe .....	100
ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันกับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน โดยใช้ Dunnett's T3 .....	101
ตาราง 29 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามลักษณะของงาน โดยใช้ Levene's Test.....	102
ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามลักษณะของงาน.....	103
ตาราง 31 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามอายุงานในบริษัท โดยใช้ Levene's Test.....	105
ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามอายุงานในบริษัท โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe .....	105
ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุงานในบริษัทกับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน โดยใช้ Dunnett's T3 .....	106
ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ครอบคลุมความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต มีผลกระทบต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง โดยใช้การวิเคราะห์ Linear Regression .....	109
ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอย ครอบคลุมความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต มีผลกระทบต่อการรับรู้กลยุทธ์	

การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis) .. 110

ตาราง 36 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ..... 113

ตาราง 37 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ..... 113



## สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	12
--	----



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

กระบวนการเคลื่อนย้ายทุน สินค้าหรือบริการข้ามประเทศกลายเป็นเรื่องปกติในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) จนกระทั่งเกิดคำกล่าวที่ว่า “โลกไร้พรมแดน” โดยมีการเคลื่อนย้ายคน เงินทุน องค์ความรู้ เทคโนโลยี ข่าวสาร สินค้าและบริการอย่างเสรี ซึ่งได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีปกติในการดำเนินธุรกิจและการใช้ชีวิตประจำวัน ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมีการเชื่อมโยงถึงกัน ทั้งด้านความสัมพันธ์ทางการทูต ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งมีทั้งทางตรงและทางอ้อม ตัวแปรหนึ่งที่ขับเคลื่อนกลไกกระบวนการโลกาภิวัตน์ก็คืออุปสงค์หรือความต้องการสินค้าและบริการของผู้บริโภคในแต่ละประเทศ ซึ่งนำไปสู่การแข่งขันเพื่อช่วงชิงส่วนแบ่งการตลาดที่เข้มข้นยิ่งขึ้น โดยเฉพาะตลาดที่ยังมีศักยภาพในการเติบโต หรือตลาดใหม่ ๆ รวมไปถึงการขยายตลาดไปสู่ช่องทางทางการขายในรูปแบบใหม่ ๆ ด้วย

ช่วงปี พ.ศ. 2560-2564 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกอย่างรุนแรง ทั้งปัญหาสงครามการค้าระหว่างประเทศสหรัฐอเมริกากับประเทศจีน การออกจากสหภาพยุโรปของประเทศอังกฤษ หรือการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ซึ่งเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคและกระบวนการห่วงโซ่อุปทานอย่างก้าวกระโดด มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นองค์ประกอบสำคัญในรูปแบบของการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ หรืออีคอมเมิร์ซ (e-Commerce) ที่มุ่งเน้นการตอบสนองพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในช่วงปี พ.ศ. 2563-2564 ที่ทำให้หลายประเทศเกิดการหยุดชะงักด้านห่วงโซ่อุปทาน สืบเนื่องจากการใช้มาตรการเพื่อควบคุมการแพร่ระบาด ส่งผลต่อภาคการขนส่งสินค้าทั่วโลก โดยในสถานะที่เศรษฐกิจโลกหดตัว ธุรกิจต่าง ๆ ล้วนมีการดิ้นรนเอาตัวรอดเพื่อให้ผ่านพ้นช่วงวิกฤติไปได้ หนึ่งในกลยุทธ์ที่หลายบริษัทใช้คือการปรับปรุงกระบวนการห่วงโซ่อุปทาน โดยตัวชี้วัดด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการฟื้นคืนสู่ปกติของระบบห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Resilience) กลายเป็นหัวใจของหลายภาคธุรกิจ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดจากการชะงักในการจัดส่งสินค้าวัตถุดิบในการผลิตของหลายธุรกิจเนื่องมาจากการปิดพรมแดนในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 หรือข้อจำกัดหรือกีดกันต่าง ๆ ที่สืบเนื่องมาจากสงครามการค้าระหว่างจีนและสหรัฐอเมริกา หรือแม้กระทั่งภัยพิบัติตามธรรมชาติต่างๆ นอกจากนี้กระแสการเปลี่ยนแปลงของผู้บริโภคในยุคปัจจุบันที่หันมาใส่ใจกับการ



บริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน (Sustainable Supply Chain Management) มากขึ้น ประกอบกับผลกระทบจากนโยบายการค้าต่าง ๆ และประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชน ทำให้ต้องพิจารณาโยกย้ายหรือหาแหล่งผลิตใหม่เพื่อให้อยู่ใกล้กับตลาดเป้าหมายมากขึ้นและมีความยืดหยุ่นมากพอ จึงเป็นโอกาสกับประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มอาเซียน ซึ่งมีข้อได้เปรียบคือภูมิศาสตร์ที่อยู่ใกล้กับประเทศจีน มีแรงงานฝีมือดีในราคาต่ำ และนโยบายภาครัฐที่ให้การสนับสนุนการลงทุนจากต่างชาติ

ประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งประเทศเป้าหมายของกลุ่มนักลงทุนต่างชาติ ซึ่งได้รับการจัดอันดับความสามารถด้านการแข่งขัน โดย IMD World Competitiveness Center 2021 ในอันดับที่ 28 ของโลก และ อันดับที่ 3 ในอาเซียน เป็นรองเพียงสิงคโปร์และมาเลเซีย โดยเกณฑ์การจัดอันดับความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วย ด้านสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ด้านประสิทธิภาพภาครัฐ ด้านประสิทธิภาพภาคธุรกิจ และด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งรัฐบาลไทยได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาขีดความสามารถด้านการแข่งขันของประเทศผ่านทางแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) โดยได้มีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570 มีวาระสำคัญมุ่งเน้นไปที่การเร่งรัดผลักดันการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและมุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ใช้ประโยชน์จากระบบโครงสร้างพื้นฐานที่วางระบบไว้แล้วให้เต็มประสิทธิภาพ มุ่งเป้าให้ประเทศไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค ยกกระชับการเชื่อมต่อพื้นที่ทั้งในและระหว่างประเทศ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลและโลจิสติกส์เพื่ออำนวยความสะดวก มุ่งเน้นการพัฒนาประชากรในประเทศ ให้ความสำคัญกับการกระจายโอกาส สร้างความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำ กระจายประโยชน์จากความเจริญทางเศรษฐกิจ กระจายโอกาสเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ สร้างความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน โลจิสติกส์ และดิจิทัลเพื่อรองรับการพัฒนา ตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนในการมุ่งสู่เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ลดการใช้วัตถุดิบและลดของเสียจากกระบวนการผลิต แก้ไขปัญหาการใช้ทรัพยากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นจุดเริ่มต้นสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมควบคู่ไปกับการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล นอกจากนี้การปฏิรูปภาครัฐต้องมีการเร่งพัฒนากลไกที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลและนำเทคโนโลยีมาใช้ให้มีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนในการออกแบบนโยบายสาธารณะและการกำกับดูแลการดำเนินงานของรัฐ รวมถึงยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็น พัฒนากฎหมายและกฎระเบียบให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต เพื่อให้ประเทศไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะ

ทันสมัย คล่องตัว (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์แห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2564) โดยรัฐบาลไทยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสามนี้ ให้สอดคล้องกับกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่องค์การสหประชาชาติกำหนดขึ้น

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่ทุกอุตสาหกรรมต่างหาโอกาสเติบโตและทางรอดจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่กำลังเผชิญอยู่ รวมถึงการแข่งขันกันพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ความชัดเจนถึงผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมและความเหลื่อมล้ำทางสังคมก็ได้เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ การที่ธุรกิจมีกลยุทธ์ เป้าหมาย และพันธกิจ ที่ใส่ใจในเรื่องเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญช่วยเปลี่ยนแปลงให้เกิดการตระหนักรู้ต่อการสร้างความยั่งยืนและความสมดุลระหว่างกรอบการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร ทั้ง 3 ด้าน คือ People, Planet และ Profit โดย People หมายถึงการสร้างความยั่งยืนทางสังคม ได้แก่ การสร้างความเท่าเทียมกันทางสังคม และการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆขององค์กร Planet หมายถึง การสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และ Profit หมายถึง การสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การสร้างผลกำไรอย่างมั่นคงให้แก่องค์กรในระยะยาว (นรกกุต วันทีะเมล์. 2561)

ในเมื่อแผนยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านโลจิสติกส์ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาทุนมนุษย์ ทำให้เกิดคำถามสำคัญว่าบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทย ซึ่งเป็นบริษัทโลจิสติกส์และซัพพลายเชนโซลูชันชั้นนำระดับโลก มีความเชี่ยวชาญในการบริหารคลังสินค้า การกระจายสินค้า รวมถึงการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นธุรกิจที่ต้องใช้พลังงานเป็นหลัก จะมีแผนกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างไร รวมถึงการนำแผนกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล (Environmental, Social and Governance หรือ ESG) มาใช้ในบริบททางเศรษฐกิจของไทย

ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจในการศึกษา “ผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง” ที่สามารถพิสูจน์ได้จากการอ้างอิงกับกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืน

แห่งสหประชาชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนให้แก่  
อุตสาหกรรมธุรกิจห่วงโซ่อุปทานในประเทศไทย

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานในบริษัทโลจิสติกส์  
ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ คือ  
เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ลักษณะของงาน และอายุงานในบริษัท
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อ  
ความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน  
หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต กับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนิน  
ธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่ง  
หนึ่ง

### ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืน  
แห่งสหประชาชาติต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานในบริษัทโลจิสติกส์  
ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง
2. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนให้แก่อุตสาหกรรม  
ธุรกิจห่วงโซ่อุปทานในประเทศไทย

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาหัวข้อ “ผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง” จำกัดขอบเขตการเก็บข้อมูลวิจัยเฉพาะพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งนั้นเท่านั้น

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีอายุงานเกินกว่า 1 ปี และผ่านการอบรมการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนด้วย ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 8,000 คน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 8,000 คน โดยคำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างได้จำนวน 381 คน เพิ่มขนาดจำนวนกลุ่มประชากรตัวอย่าง 20 คน รวมทั้งสิ้น 401 คน กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมให้คลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 (Yamane, 1973)

### ตัวแปรที่ศึกษา

#### ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

##### 1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่

###### 1.1 เพศ

- 1.1.1 ชาย
- 1.1.2 หญิง

###### 1.2 อายุ

- 1.2.1 20 – 25 ปี
- 1.2.2 26 – 41 ปี
- 1.2.3 42 – 57 ปี
- 1.2.4 58 – 60 ปี

###### 1.3 ระดับการศึกษา

- 1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 1.3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 1.3.3 ปริญญาโท
- 1.3.4 สูงกว่าปริญญาโท

###### 1.4 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

- 1.4.1 ผู้บริหารระดับสูง (ผู้จัดการทั่วไปขึ้นไป)
- 1.4.2 ผู้จัดการหรือเทียบเท่า

1.4.3 หัวหน้างานหรือเทียบเท่า

1.4.4 พนักงาน

#### 1.5 ลักษณะของงาน

1.5.1 ฝ่ายบริหารและจัดการ

1.5.2 ฝ่ายการตลาด / พัฒนาธุรกิจ

1.5.3 ฝ่ายปฏิบัติการ / ขนส่ง

1.5.4 ฝ่ายการเงินและบัญชี

1.5.5 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

1.5.6 ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.5.7 ฝ่ายสนับสนุนปฏิบัติการ / สิ่งแวดล้อม / ความปลอดภัย / อาชีวอนามัย / ควบคุมคุณภาพ ฯลฯ

#### 1.6 อายุงานในบริษัท

1.6.1 1 – 3 ปี

1.6.2 >3 – 5 ปี

1.6.3 >5 – 10 ปี

1.6.4 >10 ปีขึ้นไป

## 2. กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ

2.1 หลักการด้านสิทธิมนุษยชน

2.2 หลักการด้านแรงงาน

2.3 หลักการด้านสิ่งแวดล้อม

2.4 หลักการด้านการต่อต้านการทุจริต

### ตัวแปรตาม แบ่งเป็นดังนี้

1. การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ได้แก่

1.1 ความยั่งยืนด้านสังคม

1.2 ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

1.3 ความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **บริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง** หมายถึง องค์การทางธุรกิจที่ให้บริการด้านโลจิสติกส์ในประเทศไทย เป็นหน่วยธุรกิจในเครือของบริษัทแม่ ซึ่งมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่เมืองบอนน์ ประเทศเยอรมนี
2. **การพัฒนาอย่างยั่งยืน** หมายถึง การพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการในปัจจุบัน โดยไม่เบียดเบียนความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากรของคนรุ่นถัดไป ในที่นี้ หมายถึง การพัฒนาอย่างยั่งยืนของวิสาหกิจขนาดใหญ่
3. **การจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืน** หมายถึง กระบวนทัศน์ใหม่ในการจัดการธุรกิจโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและส่วนรวม ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคมควบคู่กัน เพื่อให้เกิดการเติบโตที่ยั่งยืน ในที่นี้หมายถึง การจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนของวิสาหกิจขนาดใหญ่
4. **ยุทธศาสตร์ชาติ** หมายถึง เป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันรวมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้
5. **สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ** หมายถึง หน่วยงานรัฐบาลที่ทำหน้าที่ในการกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งของประเทศและของโลก รวมทั้งจัดทำร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
6. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ** หมายถึง เอกสารด้านนโยบายสาธารณะที่ใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมร่วมกันของประเทศ
7. **การจัดการห่วงโซ่อุปทาน** หมายถึง การวางแผนและการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหา การจัดซื้อ การแลกเปลี่ยน และการจัดการด้านโลจิสติกส์ต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรวมถึงการประสานงาน และความร่วมมือของพันธมิตรในส่วนต่าง ๆ เช่น ผู้ขายหรือผู้จัดจำหน่าย พ่อค้าคนกลาง ผู้ให้บริการ และผู้ซื้อ นอกจากนี้การจัดการห่วงโซ่อุปทานได้หมายรวมถึงการบริหารอุปสงค์ และอุปทานภายในและระหว่างองค์กรด้วย
8. **การจัดการด้านโลจิสติกส์** หมายถึง ส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งมีการวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมกระบวนการหมุนเวียนของสินค้า รวมถึงการจัดเก็บ การบริการ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างต้นทางและปลายทาง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สามารถทำได้ตามความต้องการของลูกค้า



9. **อุตสาหกรรมธุรกิจห่วงโซ่อุปทาน** หมายถึง กลุ่มธุรกิจบริการของผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน ให้บริการด้านการวางแผนและการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหา การจัดซื้อ การแลกเปลี่ยน และการจัดการด้านโลจิสติกส์ต่าง ๆ

10. **Sustainability Development Goals (SDGs) หรือ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน** หมายถึง การพัฒนาที่สมดุลกันในด้านต่างๆ ประกอบด้วย 17 เป้าหมาย โดยองค์การสหประชาชาติแบ่งทั้ง 17 เป้าหมาย ออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ มิติสังคม (People) มิติเศรษฐกิจ (Prosperity) มิติสิ่งแวดล้อม (Planet) มิติสันติภาพและสถาบัน (Peace) และมิติหุ้นส่วนการพัฒนา (Partnership)

11. **The United Nations Global Compact on Supply Chain Sustainability หรือ กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ** หมายถึง ข้อตกลงระหว่างประเทศของสหประชาชาติว่าด้วยเรื่อง การสร้างความยั่งยืนในระบบห่วงโซ่อุปทาน ประกอบด้วยหลักสากล 10 ประการ แบ่งเป็นประเด็นหลัก 4 ด้าน ได้แก่ หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต

12. **หลักการด้านสิทธิมนุษยชน** หมายถึง หลักการที่สนับสนุนสิทธิมนุษยชน โดยความรับผิดชอบขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

12.1 การเคารพกฎหมายและสิทธิมนุษยชน

12.2 การสนับสนุนสิทธิเสรีภาพ ในการตัดสินใจเข้าร่วมองค์กรหรือสหภาพต่าง ๆ และการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

12.3 การสนับสนุนความเท่าเทียมด้านสิทธิมนุษยชน และไม่เลือกปฏิบัติ (nondiscrimination)

12.4 การสนับสนุนเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็น และการสำรวจความพึงพอใจ และนำผลสำรวจที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงพัฒนา

13. **หลักการด้านแรงงาน** หมายถึง หลักการในการสนับสนุนสิทธิเสรีภาพด้านแรงงาน ต่อต้านการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในทุกรูปแบบ และการเลือกปฏิบัติในการจ้างแรงงาน และการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย

13.1 ต่อต้านการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานที่ถูกบังคับ ต่อต้านการค้ามนุษย์ และมีการปฏิบัติที่อยู่บนพื้นฐานที่เหมาะสมตามกฎหมาย

13.2 การจ่ายค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงการควบคุมชั่วโมงการทำงานตามกฎหมาย

13.3 การปฏิบัติด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย อย่างเหมาะสมและ  
สม่าเสมอ

13.4 การจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสมให้แก่แรงงานตามกฎหมาย

13.5 การคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของแรงงาน (privacy) และการปฏิบัติตาม  
กฎหมายการคุ้มครองข้อมูลอย่างเหมาะสม

**14. หลักการด้านสิ่งแวดล้อม** หมายถึง หลักการที่ธุรกิจจำเป็นต้องสนับสนุนแนวทางการ  
ระแวดระวังในการดำเนินงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการยกระดับความ  
รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการพัฒนาและการเผยแพร่เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม  
ประกอบด้วย

14.1 การลดการใช้พลังงาน เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

14.2 การลดการปล่อยมลพิษทางอากาศ ลดการผลิตก๊าซเรือนกระจก และ  
สนับสนุนการอนุรักษ์ป่าหรือการปลูกป่าทดแทน

14.3 การเลือกใช้วัสดุต่างๆที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (clean technology) และ  
การคัดแยกขยะเพื่อนำวัสดุเหลือใช้ไปเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล

14.4 การงดใช้สารพิษหรือสารเคมีในขั้นตอนการทำงาน และการบำบัดน้ำเสีย

**15. หลักการด้านการต่อต้านการทุจริต** หมายถึง หลักการสนับสนุนและเคารพการ  
ต่อต้านการทุจริตที่ประกาศในระดับสากล ประกอบด้วย

15.1 การดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส สุจริต ถูกต้องตามกฎหมาย และหลัก  
จริยธรรม ต่อต้านการกระทำที่ขัดต่อกฎหมาย การทุจริตและการรับสินบนทุกรูปแบบ

15.2 การรักษาความลับของลูกค้า ลูกค้า และพนักงาน อย่างเคร่งครัด

15.3 การจัดการความขัดแย้งจากผลประโยชน์ทับซ้อน (conflict of interest)  
และการสนับสนุนการแข่งขันอย่างเป็นธรรม (fair competition) หลีกเลี่ยงการมีอำนาจผูกขาด  
เหนือตลาด

15.4 การบันทึกข้อมูลทางการเงินและการบัญชีอย่างเคร่งครัด ถูกต้อง โปร่งใส  
และเป็นไปตามหลักปฏิบัติสากล ถูกต้องตามกฎหมาย

**16. การรับรู้ (Perception)** หมายถึง กระบวนการในการแปลความหรือตีความ เพื่อให้  
ความหมายกับสิ่งเร้าที่มากกระทบประสาทสัมผัส และเกิดเป็นการแยกแยะ จัดเรียง จัดจำได้ของสิ่ง  
เร้า นั้น กลายเป็นชุดข้อมูลนำไปสู่การตอบสนองต่อสิ่งเร้าในที่สุด แต่ละบุคคลมีแนวโน้มที่จะรับรู้  
เหตุการณ์ต่าง ๆ รอบตัวในทิศทางที่แตกต่างกัน



17. การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง หมายถึง การที่พนักงานของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งมีการรับรู้ในแผนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัท ผ่านขั้นตอนกระบวนการรับรู้

18. Triple Bottom Line (3P) หมายถึง ทฤษฎีที่ว่าด้วยกรอบการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ People หมายถึงการสร้างความยั่งยืนทางสังคม Planet หมายถึง การสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม และ Profit หมายถึง การสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การสร้างผลกำไรอย่างมั่นคงให้แก่องค์กรในระยะยาว

19. ความยั่งยืนทางสังคม หมายถึง การสร้างความเท่าเทียมกันทางสังคม และการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ขององค์กร ประกอบด้วย

19.1 การสร้างความเท่าเทียมกันทางสังคมผ่านการจ้างงาน การเปิดโอกาสให้มีความพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การจัดสวัสดิการต่าง ๆ การกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสม และจัดให้มีกลไกในการร้องเรียนปัญหาความไม่เป็นธรรมต่าง ๆ

19.2 การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ ขององค์กร ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสำรวจความพึงพอใจ และการนำข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน

19.3 การดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อควบคุมความเสี่ยงต่าง ๆ ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

20. ความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

20.1 การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

20.2 การกำหนดเป้าหมายการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

20.3 การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรและพลังงาน

21. ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ หมายถึง การสร้างผลกำไรอย่างมั่นคงให้แก่องค์กรในระยะยาว ประกอบด้วย

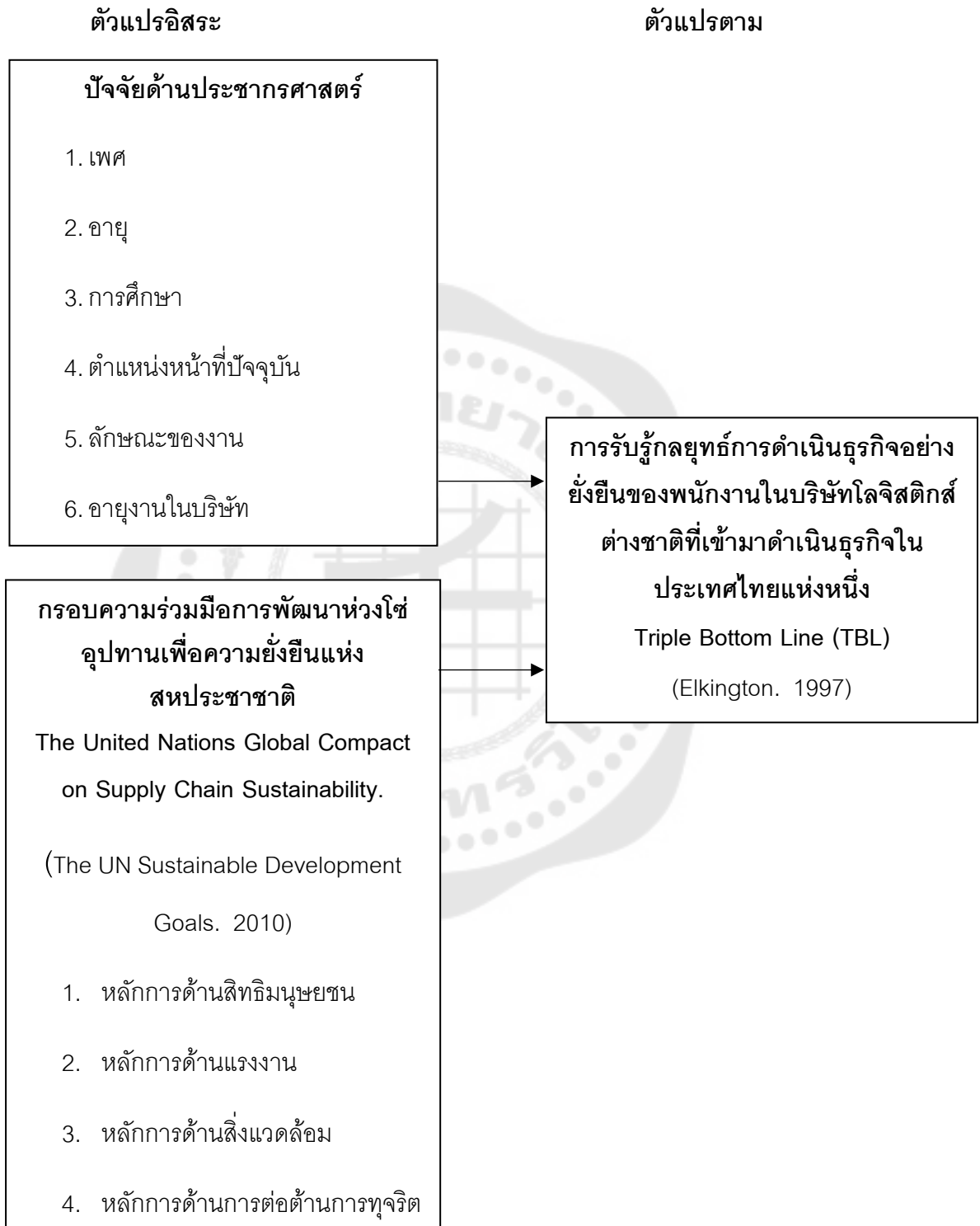
21.1 การสร้างผลกำไรอย่างมั่นคงให้แก่องค์กรในระยะยาว เพื่อช่วยให้องค์กรก้าวไปสู่อนาคตที่ยั่งยืนมากขึ้น

21.2 การวัด การเปรียบเทียบ การกำหนดเป้าหมาย การปรับปรุงและพัฒนาไปสู่ระบบที่ยั่งยืน

21.3 การจัดการอย่างยั่งยืน มีมาตรฐานในการบริหารจัดการเพื่อสร้างการยอมรับของสังคม

**22. Environment, Social, Governance (ESG) หรือ แนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่คำนึงถึงประเด็นด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล** หมายถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาขององค์กรอย่างยั่งยืน โดยจะให้ความสำคัญกับการทำธุรกิจที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อ 3 ด้านหลัก คือ ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง เป็นหลักเกณฑ์ที่คำนึงถึงในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมต่อสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม (Social) หมายถึง เป็นหลักเกณฑ์ที่ชี้วัดว่าบริษัทมีการจัดการความสัมพันธ์ และมีการสื่อสารกับลูกค้า ผู้จัดหา ลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ด้านบรรษัทภิบาล (Governance) หมายถึง เป็นหลักเกณฑ์ที่ชี้วัดว่าบริษัทมีการจัดการบริการความสัมพันธ์ในเชิงการกำกับดูแลอย่างไร เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสตรวจสอบได้

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ลักษณะของงาน และอายุงานในบริษัทที่แตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

2. ครอบคลุมความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต มีผลกระทบต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
3. แนวคิดและทฤษฎีความยั่งยืน
4. ดัชนีชี้วัดการพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ทฤษฎีประชากรศาสตร์ Demography หมายถึง ทฤษฎีวิชาที่ศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชากร โดยความหมายของ “Demo” คือ ประชาชน หรือ ประชากร และความหมายของ “Graphy” คือ ลักษณะ ฉะนั้นแล้วความหมายโดยรวมของ “Demography” จะได้ว่าเป็นทฤษฎีวิชาที่ศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชากร อันประกอบด้วย เพศ อายุ เชื้อชาติ การศึกษา อาชีพ รายได้ เป็นต้น (กอบกาญจน์ เจริญทอง. 2556)

ประชากรศาสตร์หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรในเรื่องขนาดโครงสร้าง การเปลี่ยนแปลงประชากร และการกระจายตัวที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่น ๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (พรพิณ ประกายสันติสุข. 2550)

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความแตกต่างที่เกิดจากความ เป็นมาที่หลากหลายของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ โครงสร้างทางกายภาพของร่างกาย อายุงาน ความอาวุโสในสถานที่ทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงภูมิหลังของแต่ละบุคคลตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกัน มีสาเหตุมาจากความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง (วชิรวัชร งามละม่อม. 2558) โดยปรมะ สตะเวทิน (2546) ได้แบ่งลักษณะของ

ประชากรศาสตร์ โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้ เพศ อายุ การศึกษา สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ โอกาสทางเศรษฐกิจ หรือรายได้

ทั้งนี้ สามารถจำแนกประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ ได้จากรูปแบบพฤติกรรม และลักษณะ เช่น คนที่มีบุคลิกลักษณะคล้ายคลึงกันมักจะมีการรวมตัวอยู่ในกลุ่มเดียวกัน รวมไปถึงการตอบสนองต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของกลุ่มบุคคลที่อยู่ในชุมชนทางสังคมเดียวกันก็มักจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ยิ่งไปกว่านั้นการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์อาจมีที่มาจากเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ ทางด้านสังคม หรือทางด้านวัฒนธรรมได้เช่นกัน ซึ่งได้มีการนำแนวคิดด้านประชากรศาสตร์มาใช้ประกอบการจำแนกและอธิบายคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อรูปแบบการสื่อสารภายใต้เงื่อนไขสถานการณ์ต่าง ๆ แต่ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์เหล่านี้ อาจไม่ส่งผลกระทบต่อในกรณีที่มีจำนวนผู้รับสารน้อยในการสื่อสารแต่ละครั้ง เพราะผู้ส่งสารสามารถทำการวิเคราะห์ผู้รับสารได้เป็นรายบุคคลและครบถ้วนทุกคน ในขณะที่ผู้ส่งสารจะไม่สามารถทำการวิเคราะห์ผู้รับสารได้อย่างละเอียดถี่ถ้วนและครบถ้วนสำหรับการสื่อสารในสถานการณ์ที่ผู้รับสารมีจำนวนมาก ดังนั้นการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์เพื่อใช้แบ่งกลุ่มผู้รับสารออกเป็นกลุ่มที่เล็กลงจะช่วยให้สะดวกต่อการกำหนดสารที่ต้องการส่ง โดยมีหลักเกณฑ์การแบ่งกลุ่มตามลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) ดังนี้

1. เพศ แบ่งตามลักษณะทางกายภาพของผู้รับสารออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ คือเพศหญิง (Female) และเพศชาย (Male) โดยที่ทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างชัดเจน สังเกตได้จากลักษณะทางด้านกายภาพ อารมณ์ ความถนัด การตัดสินใจ และสภาวะทางจิตใจ ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติ วิธีคิด และรสนิยมที่ต่างกัน รวมถึงขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรม ที่กำหนดบทบาทของผู้ชายและผู้หญิงให้แตกต่าง โดยส่วนใหญ่เพศหญิงมีแนวโน้มในการรับและส่งข้อมูลข่าวสารมากกว่าเพศชาย แต่ในขณะเดียวกันพบว่า เพศชายจะมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับและผู้ส่งข่าวสารด้วย เพศหญิงสามารถหลีกเลี่ยงบุคลิกและพฤติกรรมของผู้อื่นได้ดี และมีโอกาสคล้อยตามคนอื่นได้ง่ายกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย เพศชายมีสภาวะจิตใจที่เข้มแข็งกว่าเพศหญิง และมีความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจและการใช้ชีวิตกว่าเพศหญิง นอกจากนี้เพศชายยังมีความสามารถในด้านการจํารูปทรงของสิ่งต่าง ๆ ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปแล้วก็ตาม สรุปได้ว่าทั้งสองเพศแตกต่างกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิต ลักษณะการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการประยุกต์ข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นในการใช้ชีวิตประจำวัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538 อ้างถึงใน วศิน สันทรกรณ์. 2557)

2. อายุ เป็นปัจจัยที่กำหนดรูปแบบพฤติกรรม วิธีการตัดสินใจ วุฒิภาวะ และวิธีคิด อายุเปลี่ยนแปลงได้ตามช่วงเวลา เห็นได้ว่าบุคคลที่อายุน้อยมักจะใช้อารมณ์ประกอบการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่อายุมาก และมีทัศนคติต่อการใช้ชีวิตที่มุ่งเน้นค่านิยมมากกว่าบุคคลที่มีอายุมาก บุคคลอายุน้อยมีแนวโน้มจะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดีมากกว่าบุคคลอายุมาก และยึดมั่นในอุดมการณ์เมื่อเทียบกับบุคคลที่มีอายุมาก ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีอายุมากมีแนวโน้มนิยมเสพข่าวสารด้านบันเทิง มีความเป็นไปได้อย่างสูงที่บุคคลอายุมากมักจะมีทัศนคติในเชิงลบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ มากกว่าบุคคลอายุน้อย อาจมาจากประสบการณ์ชีวิตที่มีมากกว่าของบุคคลอายุมาก และยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิดค่อนข้างยึดติดกับหลักปฏิบัติ และอนุรักษ์นิยมมากกว่าบุคคลอายุน้อย ซึ่งปัจจัยด้านอายุส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตโดยตรง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538 อ้างถึงใน วศิน สันทรกรณ์. 2557)

3. การศึกษา ความรู้และการศึกษาที่ได้รับ ประกอบกับประสบการณ์ชีวิต มีอิทธิพลต่อความสามารถในการรับรู้ข่าวสาร และช่วยเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการดำเนินชีวิต ช่วยยกระดับขีดความสามารถในการแยกแยะข้อมูลข่าวสารได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการศึกษาเป็นกระบวนการส่งต่อทัศนคติและความคิด ผ่านการถ่ายทอดจากผู้สอนไปยังผู้เรียน ด้วยการสอดแทรกผ่านองค์ความรู้ และเป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์ความคิดและทัศนคติให้มีความแตกต่างกัน การศึกษายังมีส่วนเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม โดยระดับการศึกษาที่ต่างกัน สายวิชาที่ต่างกัน ยุคสมัย ระบอบการศึกษา และบริบททางสังคมที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อรูปแบบวิธีคิดและลักษณะความต้องการที่ไม่เหมือนกันของแต่ละบุคคล ข้อแตกต่างของผู้รับสารที่สะท้อนจากการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น ผู้รับสารที่มีการศึกษาน้อยจะมีศักยภาพในการรับรู้และตีความข้อมูลได้น้อยกว่าผู้รับสารที่มีการศึกษาสูง ขาดความสามารถในการเข้าใจสิ่งต่าง ๆ และมีโอกาสหลงเชื่อข้อมูลที่ได้รับได้ง่าย แม้จะไม่มีหลักฐานที่เพียงพอ และมีความเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มใช้เวลาว่างในการเสพข่าวสารผ่านสื่อ เช่น สิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต โดยที่ผู้ที่มีการศึกษาสูงเลือกรับข่าวสารจากสิ่งพิมพ์มากกว่าสื่ออื่น ในกรณีที่มีเวลาจำกัด (ปรมะ สตะเวทิน. 2546 อ้างถึงใน วศิน สันทรกรณ์. 2557)

4. สถานะทางสังคม ได้แก่ เชื้อชาติ ภูมิฐานะ ถิ่นกำเนิด รายได้ และฐานะทางสังคม ซึ่งมีผลต่อผู้รับสาร (ปรมะ สตะเวทิน. 2546 อ้างถึงใน วศิน สันทรกรณ์. 2557) เช่น

4.1 ความแตกต่างทางเชื้อชาติ ทำให้แต่ละบุคคลเกิดความแตกต่างในด้านวิธีคิด มุมมอง ทัศนคติ และกรอบประสบการณ์ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการรับสารจนเกิดความแตกต่าง



4.2 ความแตกต่างของสถานภาพทางสังคม เป็นปัจจัยกำหนดค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกันของแต่ละบุคคล กระทบกับความสามารถในการรับสาร โดยมีแนวโน้มว่าบุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมที่ต่ำกว่าจะไม่สามารถเสาะหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ที่สุดให้แก่ตนเองได้เท่ากับบุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมสูงกว่า

4.3 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและรายได้ เป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงสถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคล ส่งผลกระทบโดยตรงต่อค่าใช้จ่ายในการเข้าถึงข่าวสารและครอบคลุมความสามารถในการดูแลตัวเอง บุคคลที่มีรายได้และความมั่นคงทางเศรษฐกิจน้อยกว่าจะมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข่าวสาร การรับรู้ข่าวสาร การบริโภคข่าวสาร และมีข้อจำกัดในการค้นหาประสบการณ์ใหม่ ๆ

4.4 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพในการครองเรือน แบ่งได้เป็น โสด สมรส หย่าร้าง ม่าย หรือแยกกันอยู่ โดยที่สถานภาพสมรสได้รับอิทธิพลจากขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมและประเพณีในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งมีผลกระทบกับผู้รับสารโดยตรง และสถานภาพสมรสเป็นที่มาของการวิเคราะห์ข่าวสารต่าง ๆ เช่น คนที่สมรสแล้วมีแนวโน้มจะมีความสามารถในการตัดสินใจด้วยตัวเองน้อยกว่าคนโสด หรือ คนที่สมรสแล้วมีความสามารถในการรับรู้ข่าวสารแตกต่างจากคนโสด เพราะมีปัจจัยเรื่องจำนวนบุคคลในครอบครัวเป็นองค์ประกอบ

5. ศาสนา เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้ผู้รับสารมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน โดยบุคคลที่นับถือศาสนาต่างกัน จะมีศรัทธา ความเชื่อ ทศนคติ มุมมอง และพฤติกรรมแตกต่างกัน ศาสนามีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น ๆ ในด้านจริยธรรม ศีลธรรม คุณธรรม ศรัทธา ความเชื่อของบุคคล และส่งผลกับมุมมองด้านเศรษฐกิจและการเมือง ผู้ส่งสารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำการพิจารณาปัจจัยที่ต่างกันของศาสนานั้น ๆ ให้ถี่ถ้วน ละเอียดย รอบคอบ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งต่อข่าวสารไปยังกลุ่มผู้รับสารที่ความแตกต่างกัน และสามารถส่งสารที่ถูกต้องให้กับผู้รับสารอีกด้วย (ปรมะ สตะเวทิน. 2546 อ้างถึงใน วศิณ สันทรกรณ์. 2557)

### สรุปแนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ตั้งที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยพอสรุปโดยสังเขปได้ว่า ปัจจัยด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับพื้นฐานการศึกษา ด้านสถานภาพทางสังคมด้านต่าง ๆ เช่น สถานภาพสมรส สถานภาพทางเศรษฐกิจ เชื้อชาติ สถานะทางการเงิน ด้านศาสนา และด้านสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต รวมถึงประสบการณ์การใช้ชีวิตของแต่ละบุคคล ล้วนมีส่วนในการหล่อหลอมความเป็นปัจเจกของแต่ละบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดความหลากหลายและแตกต่าง และ



ความหลากหลายและแตกต่างที่กล่าวถึงนี้เอง ที่ผู้วิจัยมองเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาด้าน  
 ประชากรศาสตร์ โดยนับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นในการศึกษาวิจัย

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2558) อธิบายว่า การรับรู้ (Perception) คือกระบวนการที่บุคคล  
 ได้สัมผัสกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จากนั้นนำมาประมวลผล เรียงลำดับความคิด และ ตีความสิ่ง ๆ นั้นที่ได้  
 สัมผัส เพื่อที่จะให้ความหมายต่อสิ่งที่บุคคลได้สัมผัส ซึ่งความสามารถในการรับรู้ของแต่ละบุคคล  
 นั้นอาจแตกต่างกัน อาจขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลและความสามารถที่รับรู้ได้

การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการในการแปลความหรือตีความ เพื่อให้  
 ความหมายกับสิ่งเร้าที่มากกระทบประสาทสัมผัส และเกิดเป็นการแยกแยะ จัดเรียง จัดจำได้ของสิ่ง  
 เร้า นั้น กลายเป็นชุดข้อมูลนำไปสู่การตอบสนองต่อสิ่งเร้าในที่สุด แต่แต่ละบุคคลมีแนวโน้มที่จะรับรู้  
 เหตุการณ์ต่าง ๆ รอบตัวในทิศทางที่แตกต่างกัน แนวโน้มนี้เป็นผลลัพธ์จากบุคลิกภาพ ภูมิหลัง  
 และประสบการณ์ที่ต่างกัน นอกจากนี้ยังเป็นผลลัพธ์จากกระบวนการประมวลผลสิ่งเร้าต่าง ๆ  
 ที่แตกต่างกันของแต่ละปัจเจกบุคคลด้วย การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลทำการคัดเลือก  
 จัดระเบียบ ระบุ และตีความชุดข้อมูลที่ได้รับผ่านประสาทสัมผัสเพื่อทำความเข้าใจสิ่งแวดล้อม  
 การรับรู้ทำหน้าที่เป็นเหมือนตัวคัดกรองซึ่งช่วยป้องกันเราจากรุกเร้าอย่างท่วมท้นของเสียงต่าง ๆ  
 (สิ่งเร้า) รอบ ๆ ตัวเรา การรับรู้สามารถปรับเปลี่ยนได้ผ่านกระบวนการการเรียนรู้ ความทรงจำและ  
 ความคาดหวัง ระบบการรับรู้ของเรายังเปิดทางให้เราสามารถมองโลกรอบตัวว่าอยู่ในสภาวะ  
 มั่นคงถึงแม้ว่าสิ่งเร้าที่เราได้รับเหล่านั้นอาจจะไม่สมบูรณ์หรือกำลังเปลี่ยนแปลง (Kenyon. 2015)

กระบวนการการรับรู้ แบ่งโดยสรุปได้เป็น 7 ขั้นตอนหลัก ๆ โดย Goldstein และ  
 Brockmole (2015) ได้ยกตัวอย่างกรณีที่บุคคลสังเกตเห็นต้นไม้และจดจำได้ว่าเป็นต้นไม้ เพื่อใช้  
 อธิบายขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการการรับรู้ ดังนี้

1. สิ่งเร้าระยะไกล (Distal Stimuli) เป็นกระบวนการที่สิ่งเร้าในสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ  
 สะท้อนกับแสงและตกกระทบกับหน่วยรับรู้สัมผัสหรือหน่วยประมวลผล (Receptor) เป็น  
 ขั้นตอนที่บุคคลสังเกตเห็นสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว และเกิดความสนใจ ดังในตัวอย่าง บุคคล  
 สังเกตเห็นต้นไม้ซึ่งเป็นสิ่งเร้าและเกิดความคิดว่าเห็นอะไรบางอย่าง

2. สิ่งเร้าระยะใกล้หรือระยะประชิด (Proximal Stimuli) เป็นกระบวนการขั้นตอนที่ 2 ซึ่งประกอบด้วย 2 หลักการ ได้แก่ หลักการการแปรรูป (Principle of Transformation) คือ เมื่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวและได้รับความสนใจ ผ่านขั้นตอนการปรับแสงและเงาทำให้เกิดเห็นเป็นภาพชัดเจน โดยสิ่งเร้าและการตอบสนองต่อสิ่งเร้าผ่านกระบวนการแปรรูปหรือเปลี่ยนแปลงระหว่างสิ่งเร้าระยะใกล้และการรับรู้ และ หลักการการเป็นตัวแทน (Principle of Representation) คือ เมื่อสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับรู้ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสัมผัสโดยตรงกับสิ่งเร้าเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับกระบวนการการเป็นตัวแทนของสิ่งเร้าที่ผ่านการจัดลำดับเป็นรูปเป็นร่างบนหน่วยรับความรู้สึก และการตอบสนองต่อสิ่งเร้า นั้น ๆ ในระบบประสาทของบุคคลนั้น ดังในตัวอย่าง บุคคลมีการปรับแสงและเงาของสิ่งที่สังเกตเห็นและเกิดเป็นภาพที่ชัดเจนขึ้นว่าสิ่งเร้านั้นคือต้นไม้

3. ขั้นตอนหน่วยรับความรู้สึก (Receptor Processes) เป็นขั้นตอนที่หน่วยรับประสาทสัมผัสต่าง ๆ ทำการรับรู้สิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัว โดยหน่วยรับความรู้สึกต่าง ๆ จะมีการตอบสนองต่อพลังงานเฉพาะด้านเท่านั้น เช่น หน่วยรับการมองเห็นตอบสนองต่อแสง หน่วยรับเสียงสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของความกดอากาศ หน่วยรับสัมผัสสนองตอบต่อแรงกดผ่านชั้นผิวหนัง หน่วยรับกลิ่นและรสสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเคมีที่ผ่านปากและจมูก เป็นต้น เมื่อหน่วยรับการมองเห็นได้รับแสงที่สะท้อนจากต้นไม้ จะทำการแปลงค่าข้อมูลเป็น 2 สิ่ง คือ แปลงค่าพลังงานจากบริบทแวดล้อมให้เป็นพลังงานไฟฟ้า และจัดลำดับการรับรู้ให้เป็นรูปเป็นร่างผ่านการสนองตอบต่อคุณสมบัติที่แตกต่างกันของสิ่งเร้า ซึ่งกระบวนการแปลงค่าข้อมูลทั้งสองสิ่งนี้เรียกว่าการถ่ายโอน (Transduction) และการถ่ายโอนนี้เองที่มีความสำคัญต่อกระบวนการประมวลผลและการตอบสนองเชิงพฤติกรรม เพราะหากไม่มีการถ่ายโอนแล้วจะไม่สามารถส่งข้อมูลผ่านระบบประสาทไปยังสมองซึ่งจะทำให้เกิดการรับรู้ได้เลย

4. การประมวลผลทางด้านประสาท (Neural Processing) เป็นขั้นตอนที่เกิดการถ่ายโอนข้อมูลอย่างมีแบบแผนของสิ่งเร้าผ่านระบบประสาท ซึ่งเกิดจากปฏิกิริยาต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 3 โดยแปลงค่าพลังงานไฟฟ้าเป็นสัญญาณและส่งผ่านเครือข่ายระบบประสาทที่สลับซับซ้อนนับล้านเซลล์ไปสู่สมองเพื่อทำการประมวลผล ซึ่งสมองส่วนต่าง ๆ จะทำหน้าที่ต่างกัน โดยสมองในส่วนที่ทำหน้าที่ตอบสนองต่อการรับรู้เรียกว่า ซีลีบรัล คอร์เท็กซ์ (Cerebral Cortex) และมี ฟรอนทัล โลบ (Frontal Lobe) เป็นสมองที่ทำหน้าที่ประสานการตอบสนองต่อประสาทการรับรู้มากกว่า 1 อย่างขึ้นไป และขั้นตอนการประมวลผลนี้มีความสำคัญมากต่อรูปแบบการตอบสนองเชิงพฤติกรรม ดัง

ในตัวอย่าง เมื่อหน่วยรับการมองเห็นได้รับภาพต้นไม้ ก็ทำการแปลงข้อมูลที่ได้รับให้กลายเป็นพลังงานและส่งต่อไปยังสมอง ทำให้สมองรับรู้ว่ามีต้นไม้

5. การตอบสนองเชิงพฤติกรรม (Behavioral Responses) – การรับรู้ (Perception) เป็นขั้นตอนที่บุคคลเกิดประสบการณ์อย่างมีสติ ต่อเนื่องมาจากการแปลงค่าพลังงานไฟฟ้าและการส่งสัญญาณระหว่างเซลล์ประสาท จนเกิดเป็นการตระหนักรู้อย่างมีสติถึงการมีอยู่ของสิ่งเร้า เช่น การรับรู้ว่ามีต้นไม้

6. การตอบสนองเชิงพฤติกรรม (Behavioral Responses) – การจดจำได้ (Recognition) เป็นขั้นตอนในการจัดประเภทหรือจำแนกสิ่งเร้าต่าง ๆ ให้เป็นหมวดหมู่ ซึ่งทำให้สิ่งเร้าต่าง ๆ เหล่านั้นมีความหมาย สามารถพรรณนาหรืออธิบายได้ เมื่อเกิดการจดจำหมวดหมู่หรือแยกประเภทแล้ว ก็จะทำให้บุคคลสามารถกำหนดการสนองตอบต่อสิ่งเร้านั้น ๆ ได้ เช่น การจำแนกข้อมูลที่ได้รับว่าสิ่งเร้าที่เห็นนั้นคือต้นไม้

7. การตอบสนองเชิงพฤติกรรม (Behavioral Responses) – การกระทำ (Action) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการรับรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ต้องมีการเคลื่อนไหว เป็นขั้นตอนที่บุคคลจะมีการกระทำที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า เช่น ในกรณีตัวอย่างเรื่องต้นไม้ บุคคลอาจจะตัดสินใจมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าด้วยการเข้าไปนั่งพักใต้ร่มเงาของต้นไม้ หรือ ปีนป่ายไปตามกิ่งไม้ เป็นต้น

ทั้งนี้ ขั้นตอนที่ 5 ขั้นตอนที่ 6 และ ขั้นตอนที่ 7 เป็นกระบวนการที่มีพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อาจเกิดขึ้นสลับลำดับกัน หรือเกิดขึ้นพร้อมกันได้เช่นกัน ดังเช่นในตัวอย่างเรื่องต้นไม้ เมื่อบุคคลมีการเคลื่อนไหวเข้าหาต้นไม้ (ขั้นตอนที่ 7) ทำให้ภาพของต้นไม้เกิดการเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลใหม่ (ขั้นตอนที่ 5) ซึ่งกลายเป็นการจดจำชุดข้อมูลใหม่ (ขั้นตอนที่ 6) ที่นำไปสู่การกระทำใหม่ (ขั้นตอนที่ 7) เป็นต้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่ากระบวนการรับรู้เริ่มต้นจากสิ่งเร้าระยะไกลและสิ้นสุดที่กระบวนการตอบสนองเชิงพฤติกรรมนั่นเอง

นอกจากนี้ องค์ความรู้ (Knowledge) ก็เป็นปัจจัยที่ช่วยให้กระบวนการรับรู้สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น โดยองค์ความรู้เป็นชุดข้อมูลที่ฝังอยู่ในสมองของผู้รับรู้ อาจจะได้รับมานานแล้ว หรือ เพิ่งเกิดขึ้นเร็ว ๆ นี้ก็ได้เช่นกัน และถูกนำมาประมวล ประเมิน หรือตีความ ในบริบทหรือ

สถานการณ์ที่มีสิ่งเร้าเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยองค์ความรู้มักจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในบางครั้งองค์ความรู้ก็ถูกนำมาใช้ประกอบการรับรู้โดยไม่รู้ตัวเช่นกัน

### สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

จากแนวคิดเรื่องการรับรู้ข้างต้น ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่ารูปแบบการตอบสนองต่อสิ่งเร้าของแต่ละปัจเจกบุคคลอาจมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งจะส่งผลต่อกระบวนการรับรู้ของแต่ละบุคคลแม้จะเผชิญกับสิ่งเร้าเดียวกันหรืออยู่ในสถานการณ์เดียวกันมีความแตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์ คุณลักษณะทางกายภาพ อาทิ ความแข็งแรงของร่างกาย รวมถึงทัศนคติ มุมมอง วิธีคิด และพื้นฐานทางสังคมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในวิธีการแสดงออกหรือวิธีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าของแต่ละบุคคล ผู้วิจัยจึงมองว่าแนวคิดเรื่องการรับรู้เป็นอีกหนึ่งแนวคิดสำคัญที่ควรให้ความสำคัญในการนำมาประกอบการวิจัย

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เมื่อปี พ.ศ. 2515 กรุงสต็อกโฮล์ม ประเทศสวีเดน ได้มีการจัดประชุมกลุ่มสมาชิกสหประชาชาติในประเด็นเรื่องสิ่งแวดล้อมมนุษย์ (United Nations Conference on the Human Environment) โดยเรียกร้องให้ทั่วโลกคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรโลกเกินขีดจำกัด โดยสรุปผลการประชุมนั้นสร้างความตระหนักรู้ และความสนใจอย่างกว้างขวางทั่วโลก

ต่อมาในปี พ.ศ. 2530 แนวความคิดพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้นถูกนิยามครั้งแรก โดยองค์การสหประชาชาติ (United Nations) ได้ดำเนินการจัดตั้งสมัชชาโลก มุ่งเน้นเรื่องสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา หรือที่รู้จักกันในชื่อว่า “Brundtland Commission” เพื่อศึกษาวิธีสร้างความสมดุลระหว่างสิ่งแวดล้อมกับการพัฒนา โดยระบุว่า การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) หมายถึง การพัฒนาที่สนองตอบความต้องการของคนในรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อคนในรุ่นอนาคตต้องจ่ายอรรถความสามารถในการสนองตอบความต้องการของตนเอง (องค์การสหประชาชาติ. 2565) ไว้ในรายงานเอกสารชื่อว่า “Our Common Future” ที่ได้เรียกร้องให้ชาวโลกเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตที่ฟุ่มเฟือย และเปลี่ยนแนวทางในการพัฒนาประเทศใหม่

5 ปีต่อมา ในปี พ.ศ. 2535 ณ กรุงริโอ เดอ จาไนโร ประเทศบราซิล เกิดการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยเรื่องสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา (United Nations Conference of the Environment and Development, UNCED) (United Nations Development Programme. 2015) หรือที่เรียกทั่วไปกันว่า “Earth Summit” โดยประเทศไทยและประเทศสมาชิกของ

สหประชาชาติรวม 178 ประเทศ ได้ร่วมลงนามรับรองปฏิญญาริโอ ว่าด้วยเรื่องสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา (Rio Declaration on Environment and Development) และแผนปฏิบัติการ 21 (Agenda 21) ซึ่งเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาอย่างยั่งยืนของโลก ครอบคลุมการพัฒนาที่สมดุลใน 3 มิติ ประกอบด้วย มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม และมิติด้านสิ่งแวดล้อม

ในปี พ.ศ. 2545 ณ นครโจฮันเนสเบิร์ก สาธารณรัฐแอฟริกาใต้ ได้มีการจัดประชุมสุดยอดโลกว่าด้วยการพัฒนาอย่างยั่งยืน (World Summit on Sustainable Development, WSSD) ซึ่งได้กำหนดกรอบการดำเนินการในแผนปฏิบัติการ 21 จากนานาชาติ ทำให้เกิดความชัดเจนและเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อกำหนดมาตรการในการเร่งรัดการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ 21 โดยเฉพาะในส่วนของ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ไม่ยั่งยืน โดยในแผนปฏิบัติการพิเศษ มีเนื้อหาสาระสำคัญคือ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560)

1. กำหนดให้ประเทศสมาชิกจะต้องบรรลุข้อตกลงในการจัดทำเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals, MDGs) ร่วมกันให้สำเร็จภายในปี พ.ศ. 2558 เพื่อผลของการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและขจัดปัญหาความยากจนของคนในประเทศ

2. ประเทศสมาชิกควรมุ่งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (Human Capacity Building) ซึ่งรวมถึงการพัฒนาด้านการศึกษา และการจัดหาบริการด้านสุขภาพอนามัยให้ประชาชนอย่างทั่วถึง

3. เสริมสร้างจิตสำนึกเพื่อกระตุ้นให้ประชากรทั่วโลกตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมของแต่ละประเทศ ต้องร่วมกันเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา และร่วมกันพิทักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

ในปี พ.ศ. 2558 กรุงนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา สหประชาชาติได้ประกาศแผนการพัฒนาที่ยั่งยืนฉบับใหม่ หรือที่เรียกว่า “Agenda 2030” ในการประชุมเต็มคณะของ UN Summit for the Adoption of the Post-2015 development Agenda เพื่อวางกรอบวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในช่วง 15 ปีข้างหน้า โดยนายกรัฐมนตรีของไทยได้เข้าร่วมประชุมเพื่อรับรองร่างเอกสารที่ประเทศสมาชิกสหประชาชาติได้มีฉันทามติเน้นการเปลี่ยนแปลงโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในปี ค.ศ. 2030 (Transforming Our World :The 2030 Agenda for Sustainable Development) ร่วมกับผู้นำประเทศต่าง ๆ อีก 113 ประเทศ โดยเป็นแผนเชิงรุกในอีก 15 ข้างหน้า เพื่อให้การพัฒนาประเทศเกิดความสมดุลระหว่างมิติทางเศรษฐกิจ มิติทางสังคมหรือประชาชน และมิติด้านสิ่งแวดล้อม โดยในครั้งนี้ได้เพิ่มอีกสองมิติ คือมิติด้านสันติภาพ และมิติด้านการเป็นพันธมิตรหรือ



การมีส่วนร่วมช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งหมด 17 ข้อ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ลดความยากจน
2. ลดความอดอยาก
3. มีสุขภาพพลานามัยที่ดี
4. มีความเท่าเทียมกันทางการศึกษา
5. มีความเท่าเทียมกันทางเพศ
6. มีน้ำดื่มและระบบสุขาภิบาลที่สะอาด
7. สามารถเข้าถึงพลังงานได้
8. มีการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและมีงานทำ
9. มีโครงสร้างพื้นฐานและอุตสาหกรรมที่มั่นคง
10. ลดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างประเทศให้น้อยลง
11. ทำให้เมืองและชุมชนมีความยั่งยืน
12. ประชาชนมีการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน
13. มีการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศและผลกระทบอย่างเหมาะสม
14. มีการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำได้ท้องทะเล
15. มีการอนุรักษ์ทรัพยากรบนพื้นดินและป่าไม้เพื่อความหลากหลายทางชีวภาพ
16. สนับสนุนสันติภาพและระบบความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสถาบันทุกระดับ
17. สนับสนุนการเป็นพันธมิตรและมีการทำงานร่วมกันระหว่างประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

### The United Nations Global Compact on Supply Chain Sustainability

กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ได้รับการเผยแพร่ในปี 2010 โดยองค์การสหประชาชาติได้จัดตั้งกลุ่มที่ปรึกษาของผู้เข้าร่วม โดยมีสมาชิกรวม 1 หมื่นกว่าองค์กรใน 159 ประเทศทั่วโลก และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานด้านความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทาน บทบาทของกลุ่มที่ปรึกษาคือการให้ข้อมูลภาพรวมในการกำหนดกลยุทธ์ และการดำเนินงานในประเด็นความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทาน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรธุรกิจในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม บนพื้นฐานของความสมัครใจและมาตรการที่ปฏิบัติได้จริงไปปรับใช้ในกิจกรรมทางธุรกิจ และการกระตุ้นให้เกิดการลง

มีปฏิบัติเพื่อสนับสนุนเป้าหมายต่าง ๆ ของสหประชาชาติ ซึ่งรวมถึงเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals SDGs) โดยองค์การสหประชาชาติหวังที่จะร่วมสร้างเศรษฐกิจโลกที่ยั่งยืน และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ให้มีความสมดุล โดยมุ่งเน้นที่การสร้างภาคีความร่วมมือและการพัฒนานวัตกรรม ความสัมพันธ์ในห่วงโซ่อุปทานเป็นหนึ่งในกลไกสำหรับธุรกิจในการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจโลก ประมาณ 80% ของการค้าโลกส่งผ่านห่วงโซ่อุปทาน จากการทำงานร่วมกันกับผู้ซื้อและผู้ขาย โดยสามารถส่งเสริมสิทธิมนุษยชนรวม สิทธิแรงงาน ความยืดหยุ่นของสภาพอากาศ การปกป้องสิ่งแวดล้อม การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ครอบคลุม และการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม

การวางยุทธศาสตร์และการปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักสากล 10 ประการ ของ UN Global Compact ครอบคลุม 4 เรื่องสำคัญ ได้แก่ หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต (United Nations Development Programme. 2015) โดยสรุปได้ตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงความสัมพันธ์ของหลักสากล 10 ประการกับความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทาน

หลักสากล 10 ประการ	ความสัมพันธ์กับความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทาน
<b>หลักการที่ 1 -2</b> <b>ด้านสิทธิมนุษยชน</b> หลักการที่ 1 สนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชนที่ประกาศในระดับสากล หลักการที่ 2 ดูแลมิให้ธุรกิจของตนเข้าไปเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน	บริษัทมีหน้าที่เคารพสิทธิมนุษยชน โดยความรับผิดชอบขั้นพื้นฐาน คือการไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และจัดการกับผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้น หลักการว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติซึ่งได้รับการรับรองจากคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติในเดือนมิถุนายน พ.ศ.2554 ได้กำหนดมาตรฐานการจัดการสากล เพื่อให้บริษัทต่างๆ สามารถนำไปปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง หลักการระบุว่า บริษัทควรมีนโยบายและกระบวนการที่เหมาะสมกับขนาดและบริบทของธุรกิจ รวมถึงกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับรู้และแสดงออกว่าพวกเขาเคารพสิทธิมนุษยชน

ตาราง 1 (ต่อ)

หลักสากล 10 ประการ	ความสัมพันธ์กับความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทาน
<p>(ต่อ)</p> <p><b>หลักการที่ 3 - 6</b></p> <p><b>ด้านแรงงาน</b></p> <p>หลักการที่ 4 ต่อต้านการใช้แรงงานเกณฑ์ และแรงงานที่ใช้การบังคับทุกรูปแบบ</p> <p>หลักการที่ 5 ต่อต้านการใช้แรงงานเด็กอย่างจริงจัง</p> <p>หลักการที่ 6 ต่อต้านการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างแรงงาน และการประกอบอาชีพ</p>	<p>หลักการให้ความชัดเจนทางแนวคิดและเนื้อหาต่อความรับผิดชอบขององค์กรในการเคารพสิทธิมนุษยชนตามที่อธิบายไว้ในหลักการที่ 1 และ 2 ของ UN Global Compact กล่าวอีกนัยหนึ่งความรับผิดชอบขององค์กรในการเคารพสิทธิมนุษยชนในหลักการที่ 1 ของ UN Global Compact เป็นความรับผิดชอบเดียวกับที่อธิบายไว้ สังเกตได้ว่าหลักการกล่าวรวมถึงสิทธิของแรงงานในขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ดังนั้นความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนจึงมีผลกับหลักการ 1 ถึง 6 ของ UN Global Compact เช่นกัน</p> <p>นอกจากนี้ ธุรกิจสามารถสนับสนุนและส่งเสริมการตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนผ่านกิจกรรมทางธุรกิจ การลงทุนทางสังคมเชิงกลยุทธ์ การกุศล การมีส่วนร่วมในนโยบายสาธารณะ การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ และธุรกิจยังควรมีกลไกสำหรับร้องทุกข์ในระดับปฏิบัติการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนในการปกป้องสิทธิด้วย</p> <p>สภาพแรงงานในสำนักงาน ในโรงงาน ในฟาร์ม และในสถานที่สกัดทรัพยากรธรรมชาติ เช่นเหมืองแร่ มักจะต่ำกว่ามาตรฐานสากลและข้อกำหนดและอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างรุนแรงในบริบทเหล่านี้ธุรกิจควรเคารพมาตรฐานแรงงานสากลภายในห่วงโซ่อุปทาน โดยต้องสร้างความมั่นใจว่าซัพพลายเออร์ของธุรกิจเคารพสิทธิในการเข้าร่วมและสิทธิในการเจรจาต่อรอง ไม่มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานทาส และไม่มีทางเลือกปฏิบัติ</p>



ตาราง 1 (ต่อ)

หลักสากล 10 ประการ	ความสัมพันธ์กับความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทาน
<p><b>หลักการที่ 7 – 9</b> <b>ด้านสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>หลักการที่ 7 ระวังการดำเนินงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</p> <p>หลักการที่ 8 อาสาจัดทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการยกระดับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม</p> <p>หลักการที่ 9 พัฒนาและเผยแพร่เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม</p>	<p>ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากห่วงโซ่อุปทานมักจะรุนแรงเสมอ โดยเฉพาะเมื่อกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมมีความหย่อนยาน การแข่งขันด้านราคามีความรุนแรง และทรัพยากรธรรมชาติมีอยู่(หรือถูกรับรู้ว่ามีอยู่)อย่างอุดมสมบูรณ์</p> <p>ผลกระทบต่อเหล่านี้รวมถึงน้ำเป็นพิษ มลภาวะทางน้ำ การสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ การตัดไม้ทำลายป่า ความเสียหายต่อระบบนิเวศในระยะยาว การขาดแคลนน้ำ การปลดปล่อยก๊าซพิษสู่ชั้นบรรยากาศ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในปริมาณสูง และการใช้พลังงานอย่างสิ้นเปลือง</p> <p>บริษัทควรเจรจากับซัพพลายเออร์เพื่อให้เกิดความสนใจในผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยนำมาตรกรณเฝ้าระวังมาใช้ สนับสนุนให้ซัพพลายเออร์มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้วย</p>
<p><b>หลักการที่ 10</b> <b>ด้านการต่อต้านการทุจริต</b></p> <p>หลักการที่ 10 ต่อต้านการทุจริต รวมทั้งการกรรโชก และการให้สินบนในทุกรูปแบบ</p>	<p>ความเสี่ยงสำคัญในการต่อต้านการทุจริตรวมไปถึงการซื้อโกงในกระบวนการจัดซื้อ และการข้องแวะกับบุคคลที่สามซึ่งมีพฤติกรรมซื้อโกงในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ค่าเสียหายทางตรงที่เกิดจากการซื้อโกงนี้มีมูลค่ามหาศาล รวมไปถึงสินค้าที่ด้อยคุณภาพ แต่มักจะถูกกลบด้วยค่าเสียหายทางอ้อม เช่น เวลาของผู้บริหารและบุคลากรที่ต้องใช้ในการจัดการกับปัญหาต่างๆ อาทิ ความรับผิดชอบต่อตามกฎหมาย และความเสียหายต่อภาพลักษณ์ขององค์กร</p> <p>บริษัทที่มีการดำเนินงานต่อต้านการทุจริต</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

หลักสากล 10 ประการ	ความสัมพันธ์กับความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทาน
(ต่อ) หลักการที่ 10 ด้านการต่อต้านการทุจริต	อย่างเข้มแข็งจะสามารถพัฒนาคุณภาพสินค้า ลด อัตราการฉ้อโกงและต้นทุนที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริม ภาพลักษณ์ของแบรนด์ให้เป็นที่รู้จักในฐานะแบรนด์ที่ ซื่อสัตย์ ส่งเสริมบริบททางด้านธุรกิจ และสร้างฐาน สำหรับการเติบโตในอนาคต

สำหรับประเทศไทยได้นำแนวความคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา โดยจะเห็นได้อย่างชัดเจนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545 - 2549 ที่ได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 มาใช้ในการพัฒนาและบริหารประเทศโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งยึดหลักทางสายกลาง เพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤติสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลมีคุณภาพและยั่งยืน โดยมีการกำหนดเป็นวาระแห่งชาติที่ทุกภาคส่วนของสังคมไทย จะต้องมีส่วนร่วมกันในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการผลิต และการบริโภคอย่างยั่งยืนในสังคมไทย รวมทั้งในช่วงเวลาดังกล่าวได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขึ้น เพื่อเป็นกลไกระดับชาติในการผลักดันนโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติ โดยที่การพัฒนาที่ยั่งยืนจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นองค์รวมเพื่อสร้างสมดุลให้เกิดขึ้นทั้ง 3 มิติ (มิติด้านสังคม มิติด้านสิ่งแวดล้อม และมิติด้านเศรษฐกิจ) ประเทศไทยได้พยายามหาข้อสรุปนิยามของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในบริบทของประเทศไทย โดยคณะกรรมการกำกับการอนุวัติตามแผนปฏิบัติ 21 ร่วมกับสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย ได้ศึกษาวิจัยโดยระดมความคิดเห็นจากภาคส่วนต่าง ๆ และได้ข้อสรุปว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนในบริบทสังคมไทย ต้องเป็นการพัฒนาที่คำนึงถึงความเป็นองค์รวมอย่างสมดุลในทุก ๆ ด้านบนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย โดยให้ประชาชนทุกกลุ่มมีส่วนร่วมด้วยความเอื้ออาทร เคารพซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นการสร้างขีดความสามารถในการพึ่งตนเอง และคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเท่าเทียม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2565) แม้ว่านิยามของการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทยกับต่างประเทศอาจมีรายละเอียดที่

แตกต่างกันไปบ้าง แต่ล้วนมีหลักสำคัญที่เป็นพื้นฐานของแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่สอดคล้องกัน คือการพัฒนาที่สมดุลใน 3 มิติหลักคือมิติทางเศรษฐกิจ ซึ่งหมายถึงการสร้างความสำเร็จเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน มิติทางสังคม ซึ่งหมายถึงการดูแลคุณภาพชีวิตของประชากรให้สูงขึ้นอย่างมั่นคงยาวนาน และมิติทางสิ่งแวดล้อม ซึ่งหมายถึงการให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติของประเทศให้มีความยั่งยืนยาวนาน (นวกฤต วันตะเมธ. 2561)

ในร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ.2566-2570 มีการกำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาจำนวน 5 ประการ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2565) ดังนี้

1. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม (มิติด้านเศรษฐกิจ)

2. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต (มิติด้านสังคม)

3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ และจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม (มิติด้านสังคม)

4. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อกมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้

ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี พ.ศ.2593 และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี พ.ศ.2608 (มิติด้านสิ่งแวดล้อม)

5. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล (มิติด้านสังคม)

### **สรุปแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาอย่างยั่งยืน**

จะเห็นได้ว่าแนวความคิดและทฤษฎีการพัฒนาอย่างยั่งยืนมีการเริ่มพูดถึงมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 แต่ยังไม่มีการนำมาปฏิบัติมากนัก เนื่องจากบริบททางด้านสังคมในช่วงขณะนั้นยังมุ่งเน้นความสำคัญไปกับการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรม มากกว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า ช่วงระยะเวลาดังกล่าวอยู่ในช่วงเวลาเดียวกันกับช่วงวัยของ Generation X ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เกิดขึ้นหลังจากโลกเริ่มฟื้นฟูจากสงครามโลกครั้งที่ 2 แล้วและอยู่ในช่วงเริ่มต้นของเทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น (ช่วงปี พ.ศ. 2507 - 2523) สภาวะเศรษฐกิจโลกโดยภาพรวมยังเป็นการผลิตในปริมาณมากเพื่อตอบสนองต่อความต้องการบริโภค โดยในกระบวนการผลิตยังเป็นการใช้ทรัพยากรในปริมาณมากๆ มีการใช้เทคโนโลยีในการผลิตที่ยังไม่พัฒนามากนัก รวมถึงกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ก็ยังอยู่ในช่วงต้น ๆ เท่านั้น

ต่อมาในช่วงปี พ.ศ. 2530 เกิดการตื่นตัวในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมากขึ้น มีการนิยามแนวความคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนขึ้นเป็นครั้งแรกโดยองค์การสหประชาชาติ ซึ่งตรงกับช่วงวัยของ Generation Y (พ.ศ. 2524 - 2543) ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการตอบสนองจากประชาคมโลกเป็นอย่างดีและมีการนำมาเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ชาติของประเทศไทยด้วย (พ.ศ. 2535) หลังจากนั้นก็ได้มีการต่อยอดความคิดและศึกษา ค้นคว้า พัฒนาอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งกลายเป็นแนวคิดและทฤษฎีด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยก็ได้มีการประกาศแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ.2566-2570 โดยมุ่งเป้าไปที่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้ง 3 มิติ

ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทย ได้มีการนำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งหมด 17 ข้อ มาประยุกต์เข้าเป็นส่วนหนึ่งของแผนด้วย โดยแบ่งเป็น 5 ยุทธศาสตร์ 3 มิติ ซึ่งสอดคล้องกับดัชนีชี้วัดทฤษฎีความยั่งยืน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังสังเกตเห็นว่าหลักการทั้ง 10 ประการของ UN Global Compact นั้น มีการชี้แนะแนวทางปฏิบัติให้แก่องค์กรภาคธุรกิจเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือแผนกลยุทธ์ โดย

1. การดำเนินธุรกิจของบริษัท ต้องไม่ขัดต่อหลักกฎหมาย สิทธิมนุษยชนและแรงงาน
2. บริษัทต้องไม่มีนโยบายกีดกันสิทธิเสรีภาพของพนักงาน ในการตัดสินใจเข้าร่วมองค์กรหรือสหภาพต่าง ๆ และต้องปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม
3. บริษัทต้องสนับสนุนความเท่าเทียมด้านสิทธิมนุษยชน และไม่มีการเลือกปฏิบัติ (nondiscrimination)
4. บริษัทควรให้การสนับสนุนเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และควรจัดให้มีช่องทางในการร้องเรียนปัญหาต่างๆ เพื่อรับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินธุรกิจที่สำคัญ รวมถึงจัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานเป็นประจำ และนำผลสำรวจที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงพัฒนา
5. ในกระบวนการดำเนินงานของบริษัท ต้องไม่มีการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานที่ถูกบังคับต่อต้านการค้ามนุษย์ และมีการปฏิบัติที่อยู่บนพื้นฐานที่เหมาะสมตามกฎหมาย
6. บริษัทต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานในอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงมีการควบคุมชั่วโมงการทำงานไม่ให้เกินจากกฎหมายกำหนด
7. บริษัทต้องมีนโยบายและการปฏิบัติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น จัดให้มีการเตรียมพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน การดูแลความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน การป้องกันอัคคีภัย การตรวจสอบโครงสร้างอาคารและสิ่งแวดล้อม การประเมินความปลอดภัยจากสภาพการทำงาน โดยจะต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ
8. บริษัทต้องมีการจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสมให้แก่พนักงานตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนให้พนักงานใช้สิทธิวันลาพักผ่อนประจำปี
9. บริษัทต้องจัดให้มีการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของพนักงาน (privacy) และมีหลักปฏิบัติที่เหมาะสมตามกฎหมาย
10. บริษัทควรให้ความสำคัญกับการลดการใช้พลังงาน เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม



11. บริษัทมีแนวปฏิบัติที่มุ่งลดการสร้างมลพิษทางอากาศ ลดการผลิตก๊าซเรือนกระจก และสนับสนุนการอนุรักษ์ป่าหรือการปลูกป่าทดแทน
12. ในขั้นตอนปฏิบัติการ บริษัทมีกระบวนการคัดเลือกวัสดุต่างๆที่นำมาใช้ โดยคัดเลือกวัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (clean technology) และสนับสนุนการคัดแยกขยะเพื่อนำวัสดุเหลือใช้ไปเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล
13. บริษัทควรหลีกเลี่ยงการใช้สารพิษหรือสารเคมีในขั้นตอนการทำงาน และมีการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
14. บริษัทควรดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส สุจริต ถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและหลักจริยธรรมต่อต้านการกระทำที่ขัดต่อกฎหมาย การทุจริตและการรับสินบนทุกรูปแบบ
15. บริษัทต้องมีการรักษาความลับของลูกค้า ลูกค้า และพนักงาน โดยไม่นำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในทางไม่เหมาะสม และโดยไม่ได้รับความยินยอม
16. บริษัทต้องมีมาตรการในการจัดการความขัดแย้งจากผลประโยชน์ทับซ้อน (conflict of interest) และสนับสนุนการแข่งขันอย่างเป็นธรรม (fair competition) หลีกเลี่ยงการมีอำนาจผูกขาดเหนือตลาด
17. บริษัทต้องจัดให้มีการบันทึกข้อมูลทางการเงินและการบัญชีอย่างเคร่งครัด ถูกต้อง โปร่งใส และเป็นไปตามหลักปฏิบัติสากล ถูกต้องตามกฎหมาย

## 2.4 ดัชนีชี้วัดทัศนคติความยั่งยืน

### Triple Bottom Line (TBL) หรือหลักไตรกัปปิยะ

Triple Bottom Line หรือหลักไตรกัปปิยะ ถูกบัญญัติขึ้นโดย John Elkington ในปี ค.ศ. 1997 เป็นกรอบการดำเนินธุรกิจและองค์กรอย่างยั่งยืน ที่ขยายตัวชี้วัดความสำเร็จของธุรกิจให้ครอบคลุมถึงข้อมูลที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินไว้ด้วยกัน โดยครอบคลุมถึง People หมายถึง การสร้างความยั่งยืนทางสังคม ได้แก่ การสร้างความเท่าเทียมกันทางสังคม และการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ขององค์กร Planet หมายถึง การสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และ Profit หมายถึง การสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การสร้างผลกำไรอย่างมั่นคงให้แก่องค์กรในระยะยาว เพื่อช่วยให้องค์กรก้าวไปสู่อนาคตที่ยั่งยืนมากขึ้น ช่วยในการวัด เปรียบเทียบ กำหนดเป้าหมาย ปรับปรุง และพัฒนาไปสู่ระบบที่ยั่งยืนยิ่งขึ้นในที่สุด หากองค์กรให้ความสำคัญมุ่งเน้น

กับผลกำไร โดยไม่ให้ความสำคัญกับบุคลากรและสิ่งแวดล้อม องค์กรจะไม่สามารถชดเชยต้นทุนทั้งหมดในการดำเนินธุรกิจ และจะไม่ประสบความสำเร็จในระยะยาว

ในอดีตนั้นธุรกิจดำเนินการเพื่อผลกำไรทางการเงินเพียงอย่างเดียว ทุกวันนี้องค์กรต่างรู้ดีว่า ความสำเร็จไม่ได้สะท้อนให้เห็นในงบกำไรขาดทุนเท่านั้น เพื่อให้ได้มุมมองที่ถูกต้องและรอบด้านของการดำเนินงาน และความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ชุมชน และเศรษฐกิจ องค์กรต้องรับผิดชอบต่อต้นทุนทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจมากกว่าแค่การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ซึ่ง John Elkington (1994) เสนอว่าการวัดผลสำเร็จทางธุรกิจไม่ควรวัดจากผลประกอบการทางการเงินเพียงอย่างเดียว แต่ต้องวัดผลประกอบการทางด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไปด้วย โดยหวังว่าจะเปลี่ยนระบบธุรกิจที่เน้นการบัญชีการเงินในปัจจุบันให้ครอบคลุมมากขึ้นในการวัดผลกระทบและความสำเร็จ ช่วยให้เห็นภาพและวิธีการวัดผลของการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้อย่างชัดเจน และเป็นแนวคิดที่ธุรกิจมักจะนำมาใช้อ้างอิงในการกำหนดกลยุทธ์การเติบโตอย่างยั่งยืน ที่บริษัทจะต้องมีผลการดำเนินงานที่ดี ทั้งผลประกอบการด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อม ความผาสุกทางสังคม และเศรษฐกิจที่เป็นธรรม (University of Wisconsin. 2022)

แนวคิด TBL อยู่ภายใต้กรอบทฤษฎีมีส่วนได้เสีย โดยนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในประเทศที่พัฒนาแล้ว เนื่องจากพลังของผู้มีส่วนได้เสียสามารถกดดันให้กิจการต้องปฏิบัติตามแรงกดดันของผู้มีส่วนได้เสีย (มัทนชัย สุทธิพันธ์. 2556) โดยพบว่า การนำเครื่องมือการประเมินผลการดำเนินงานแบบ TBL และการรายงานเกี่ยวกับข้อมูลด้านการเงินและข้อมูลที่ไม่ใช่การเงิน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการวัดผลและการรายงานที่พิจารณาข้อมูลทางการเงินเพียงอย่างเดียว รวมถึงนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการเปิดเผยเพียงความรับผิดชอบต่อสังคมเท่านั้น นอกจากนี้ TBL ยังมีความยืดหยุ่น โดยสามารถปรับตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจได้ และยังสามารถนำไปใช้ในการวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ องค์กรที่ไม่หวังผลตอบแทน และหน่วยงานรัฐบาล ได้ทั้งในระดับองค์กร ระดับชาติ หรือระดับแผนการปฏิบัติงานเช่นกัน (Slaper. 2011)

มุมมองที่สำคัญของ TBL ก็คือความยั่งยืนทางธุรกิจและกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ โดยจะต้องมีการสร้างสมดุลระหว่างผลกำไร สิ่งแวดล้อมและสังคม เพื่อให้เกิดข้อได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว องค์กรธุรกิจจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทั้งสามด้านอย่างเท่าเทียมกัน

## Environment Social Governance (ESG)

การนำปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลหรือธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยจะให้ความสำคัญกับการทำธุรกิจที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อ 3 ด้านหลัก คือ ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ปัจจัยที่พิจารณาประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงด้านภูมิอากาศ การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์หรือการปล่อยมลภาวะอื่น ๆ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และคำนึงถึงความหลากหลายทางชีวภาพ ด้านสังคม (Social) มุ่งเน้นการคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน มาตรฐานด้านความปลอดภัย และสุขภาพของแรงงาน รวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชน ขณะที่ด้านธรรมาภิบาล (Governance) จะเน้นการกำกับดูแลกิจการให้มีความโปร่งใส มีกลไกการตรวจสอบหรือถ่วงดุลอำนาจ มีการดำเนินการภายใต้กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ โดยเคร่งครัด

บทวิเคราะห์ของบริษัทบริหารจัดการสินทรัพย์หลายแห่งชี้ว่า สาเหตุหนึ่งที่หุ้นของบริษัทที่เน้น ESG ได้รับความนิยมมากขึ้นเทียบกับอดีต เป็นเพราะบริษัทที่มุ่งเน้น ESG สร้างผลตอบแทนได้ดีกว่าบริษัทที่ไม่คำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ในระยะยาว เพราะเมื่อบริษัทสามารถระบุปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความยั่งยืนของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการดำเนินธุรกิจของบริษัทที่จะโดดเด่นเหนือกว่าคู่แข่ง ประกอบกับสถาบันการเงินหลายแห่งมีรายชื่อประเภทของอุตสาหกรรมที่จะไม่สนับสนุนเม็ดเงินลงทุน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบริษัทที่ไม่ได้คำนึงถึง ESG เช่น โรงไฟฟ้าถ่านหิน บริษัทยาสูบ หรือสินค้าที่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น นอกจากนี้ สถานการณ์โควิดเป็นอีกหนึ่งตัวเร่งที่ทำให้ความสำคัญกับ ESG สูงขึ้นรวดเร็วอย่างไม่เคยเป็นมาก่อนอีกด้วย

สำหรับไทย ESG กำลังได้รับความนิยมมากขึ้นเช่นกัน บริษัทจดทะเบียนหลายรายมีการนำข้อมูลด้าน ESG มาจัดทำรายงานความยั่งยืน (Sustainability Report) เพื่อเปิดเผยต่อผู้ถือหุ้น นักลงทุน และสาธารณชน ควบคู่กับรายงานข้อมูลทางการเงิน ขณะที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยก็มีการจัดทำรายชื่อ “หุ้นยั่งยืน” ของบริษัทจดทะเบียน เพื่อส่งเสริมการลงทุนในธุรกิจที่คำนึงถึง ESG และมีการทบทวนรายชื่อดัชนีทุกครึ่งปี ซึ่งส่วนใหญ่ยังประกอบด้วยบริษัทขนาดใหญ่เป็นหลัก ทั้งนี้ หากพิจารณาในระดับสากลแล้ว ผลการสำรวจขององค์กรสหประชาชาติด้านความร่วมมือเพื่อความยั่งยืน (UN Global Compact) พบว่ามีบริษัทเพียง 1 ใน 4 เท่านั้น ที่ทำการตรวจสอบและประเมินด้าน ESG อย่างชัดเจน โดยที่ภายในปี พ.ศ. 2573 (หรือ ค.ศ. 2030) บริษัทที่ไม่ได้ดำเนินนโยบายด้าน ESG อาจกลายเป็นบริษัทที่ล้าหลัง ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานเป้าหมายความร่วมมือด้านความยั่งยืนของโลกที่ประเทศสมาชิกกว่า 193 ประเทศ รวมถึงประเทศไทย



ได้ให้คำมั่นสัญญาว่าจะร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึง ESG เป็นสิ่งที่สำคัญในอนาคต และเป็นโอกาสของธุรกิจที่มีพื้นฐานและสนใจเรื่องความยั่งยืนเป็นทุนเดิมที่จะเร่งเครื่องยกระดับ เพื่อให้ก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำด้านนี้ ขณะที่ธุรกิจที่ไม่เคยให้ความสำคัญในเรื่องนี้โดยเฉพาะบริษัท ขนาดกลางถึงเล็ก จะต้องเริ่มคำนึงถึง ESG และผนวกเข้าไปในกระบวนการดำเนินธุรกิจและ ผลักดันให้เป็นวัฒนธรรมหรือค่านิยมขององค์กรต่อไป (ธันธร มหาพรประจักษ์. 2564)

ดัชนีชี้วัดทฤษฎีความยั่งยืนที่ถูกกล่าวถึงในงานวิจัยนี้ แสดงให้เห็นว่าประเด็นสำคัญด้าน ความยั่งยืน สามารถแบ่งออกเป็นหลัก ๆ ได้ 3 ด้านด้วยกัน ประกอบด้วย ด้านสังคม ด้าน สิ่งแวดล้อม และด้านเศรษฐกิจ โดยพบที่มีความเชื่อมโยงกันระหว่างทฤษฎี Triple Bottom Line และ แนวคิดเรื่อง Environment Social Governance (ESG) ดังแสดงในตารางเปรียบเทียบ

ตาราง 2 ตารางเปรียบเทียบประเด็นด้านความยั่งยืนของดัชนีชี้วัดทฤษฎีด้านความยั่งยืน

ประเด็น สำคัญด้าน ความยั่งยืน	Triple Bottom Line (TBL) (Elkington. 1994)	Environment, Social and Governance (ESG) (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2565)
ด้าน สิ่งแวดล้อม (Planet)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึง ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ให้ ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม และเป็นแบบอย่างที่ดีของ สังคม</li> <li>● กำหนดเป้าหมายการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมให้เป็น ประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด</li> <li>● ให้ความสำคัญกับการสร้าง จิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรและพลังงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การปฏิบัติตามมาตรฐานการ จัดการด้านสิ่งแวดล้อม</li> <li>● การจัดการพลังงาน</li> <li>● การจัดการน้ำ</li> <li>● การจัดการขยะและของเสีย</li> <li>● การจัดการก๊าซเรือนกระจก</li> </ul>

ตาราง 2 (ต่อ)

ประเด็น สำคัญด้าน ความยั่งยืน	Triple Bottom Line (TBL) (Elkington. 1994)	Environment, Social and Governance (ESG) (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2565)
ด้านสังคม (People)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การสร้างความเท่าเทียมกันทางสังคมผ่านการจ้างงาน การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การจัดสวัสดิการต่าง ๆ การกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสม และจัดให้มีกลไกในการร้องเรียน ปัญหาความไม่เป็นธรรมต่างๆ</li> <li>● การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ ขององค์กร ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสำรวจความพึงพอใจ และการนำข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน</li> <li>● มีการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อควบคุมความเสี่ยงต่าง ๆ ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สิทธิมนุษยชน</li> <li>● การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม</li> <li>● ความรับผิดชอบต่อลูกค้า/ผู้บริโภค</li> <li>● ความรับผิดชอบต่อชุมชน/สังคม</li> </ul>

ตาราง 2 (ต่อ)

ประเด็น สำคัญด้าน ความยั่งยืน	Triple Bottom Line (TBL) (Elkington. 1994)	Environment, Social and Governance (ESG) (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2565)
ด้าน เศรษฐกิจ (Profit)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การสร้างผลกำไรอย่างมั่นคง ให้แก่องค์กรในระยะยาว เพื่อช่วยให้องค์กรก้าวไปสู่อนาคตที่ยั่งยืนมากขึ้น</li> <li>● การวัด เปรียบเทียบ กำหนดเป้าหมาย ปรับปรุง และพัฒนา ไปสู่ระบบที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น</li> <li>● มีการจัดการอย่างยั่งยืน มีมาตรฐานในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างการยอมรับของสังคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● นโยบาย โครงสร้าง และระบบ กำกับดูแลกิจการ</li> <li>● นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน</li> <li>● การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน</li> <li>● การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน</li> <li>● การพัฒนานวัตกรรม</li> </ul>

โดยจากตาราง จะเห็นได้ว่าในมิติด้านสิ่งแวดล้อม TBL มุ่งเน้นให้ธุรกิจกำหนดเป้าหมายที่สูงกว่ามาตรฐานการจัดการตามกฎหมายทั่ว ๆ ไป โดยมุ่งให้ตระหนักถึงปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมจิตสำนึกให้เกิดขึ้น ไม่ใช่แค่เพียงเพราะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร แต่มุ่งเน้นให้ตระหนักในมุมมองของการเป็นประชากรที่ดีของโลก ในขณะที่ ESG ให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายเป็นรายหัวข้อในเรื่องต่าง ๆ ตามประเด็นสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับประเภทอุตสาหกรรมขององค์กรเท่านั้น

ในมิติด้านสังคม พบว่า TBL มุ่งเน้นที่การสร้างความเท่าเทียม การเปิดโอกาส สร้างความเป็นธรรม การมีส่วนร่วมของทุกคนในการพัฒนาสร้างสังคมที่มีคุณภาพและปลอดภัย ให้มีสภาวะแวดล้อมที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเติบโตอย่างมีคุณภาพของประชากรทุกคนในสังคม ในขณะที่ ESG ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน และความรับผิดชอบต่อองค์กรที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรเท่านั้น

ในมิติด้านเศรษฐกิจ พบว่า TBL มุ่งเน้นการสร้างผลกำไรให้ธุรกิจในระยะยาวอย่างยั่งยืน โดยไม่ได้มุ่งเน้นที่นโยบายหรือนวัตกรรมเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งเป็นการเฉพาะ แต่มุ่งเน้นการจัดการตัวชี้วัดทางธุรกิจให้มีการพัฒนาทั้งในเศรษฐกิจระดับมหภาคและจุลภาค ให้มีทิศทางที่ยั่งยืนขึ้น และการบริหารจัดการที่ได้รับการยอมรับจากสังคม เพื่อนำพาความยั่งยืนมาสู่เศรษฐกิจภาพรวมอย่างครอบคลุม ในขณะที่ ESG ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล เน้นการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส การจัดการห่วงโซ่อุปทาน และการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในขอบเขตขององค์กรเท่านั้น

### สรุปดัชนีชี้วัดทฤษฎีความยั่งยืน

ผู้วิจัยสามารถสรุปสิ่งที่ค้นพบได้ว่า หลักการ TBL นั้นมีความครอบคลุมทุกมิติของความยั่งยืนกว่าหลักการ ESG อีกทั้งมีความยืดหยุ่นมากกว่าและได้รับความนิยมในการนำไปใช้อ้างอิงต่อยอดพัฒนาตัวชี้วัดอื่น ๆ อีกด้วย โดยสามารถปรับรูปแบบตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินธุรกิจหรือการดำเนินงานของหน่วยงานได้ ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพในการรายงานผลการดำเนินงานขององค์กร ได้ทั้งองค์กรธุรกิจ องค์กรที่ไม่หวังผลตอบแทน (Non-Profit Organization) และหน่วยงานรัฐบาล โดยการนำ TBL ไปใช้ในระดับแผนปฏิบัติการ ระดับองค์กร ระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ แต่ในส่วนของหลักการ ESG นั้นมักจะเห็นเพียงการนำไปใช้วัดผลการดำเนินงานธุรกิจสำหรับองค์กรขนาดใหญ่เท่านั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้หลักการทฤษฎี TBL โดย John Elkington ในการศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง

### 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พลอยไพลิน เนียมเนตร และ นรภฤต วันตะเมธ (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรกับทัศนคติและความตั้งใจสนับสนุนธุรกิจน้ำมันของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยผู้บริโภคชาย และหญิง ที่อาศัยในกรุงเทพมหานคร อายุระหว่าง 25 – 60 ปี จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ และการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การรับรู้ของผู้บริโภคที่มีต่อการดำเนินการด้านความ

รับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในมิติข้างต้น มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรืออาจเรียกว่ามีอิทธิพลต่อทัศนคติที่มีต่อธุรกิจน้ำมันและความตั้งใจสนับสนุนธุรกิจน้ำมันของผู้บริโภค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งหากมองในทิศทางของความสัมพันธ์ก็จะพบว่า หน้าที่ของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติที่มีต่อธุรกิจน้ำมันและความตั้งใจสนับสนุนธุรกิจน้ำมันของผู้บริโภค นั่นหมายความว่าหากผู้บริโภคมีความรับรู้ถึงการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในมิติดังกล่าวเพิ่มสูงขึ้น ย่อมส่งผลให้ผู้บริโภคมีทัศนคติต่อธุรกิจน้ำมันและมีความตั้งใจสูงขึ้นตามไปด้วย

เฉลิมพร ทองบุญชู (2557) ได้ทำการศึกษาขององค์กรแห่งความยั่งยืน จากฐานหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการจัดการทั่วทั้งองค์กร เป็นกรณีศึกษาเชิงปริมาณ จากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน โดยสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ซึ่งใช้ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปที่ประกอบด้วยคำถามทั่วไป และคำถามที่เกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน โครงสร้างการบริหารงาน องค์กร และความคิดเห็นเกี่ยวกับความยั่งยืนขององค์กร เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ ที่ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นแล้ว ผลการวิจัยพบว่า การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ที่เน้นการวางแผน การดำเนินการควบคุมคุณภาพ การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการแก้ไขปรับปรุงคุณภาพ ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร ดังนี้ 1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการและตัดสินใจในเชิงนโยบาย ไม่ได้มุ่งหวังเพียงกำไรระยะสั้นแต่คิดถึงผลกระทบในระยะยาว 2. ให้คุณค่าแก่พนักงานอย่างจริงใจและพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง หลีกเลี่ยงการให้ออกจากงาน แม้จะอยู่ในช่วงวิกฤตทางเศรษฐกิจ เพราะพนักงานคือสินทรัพย์ที่พัฒนาได้ขององค์กร 3. มีความจริงใจและหวังดีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของธุรกิจทั้งหมด รวมถึงประชากรและสังคมในอนาคต 4. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร ไม่ใช่เฉพาะในผลิตภัณฑ์ หรือการให้บริการอย่างเดียว แต่มีส่วนงานอื่น ๆ ด้วย 5. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ 6. ให้การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพแต่ราคาไม่สูง 7. ขยายธุรกิจแบบค่อยเป็นค่อยไปเมื่อมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน 8. กระจายความเสี่ยงด้วยผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย ตลาดที่หลากหลาย และการลงทุนที่หลากหลาย 9. แบ่งปันองค์ความรู้ที่มีเพื่อพัฒนาตลาด เพื่อผลประโยชน์ของผู้บริโภคและสังคม 10. ยึดถือจริยธรรม มีความอดทนและขยันหมั่นเพียร

บุรณิน รัตนสมบัติ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบเชิงกลยุทธ์การจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนในขนาดของวิสาหกิจขนาดใหญ่ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง และที่ปรึกษาของวิสาหกิจขนาดใหญ่จำนวน 12 คน และ การวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้บริหารและพนักงานของวิสาหกิจขนาดใหญ่จำนวน 450 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางแสดงการกระจายค่ามิติสัมพันธ์แบบชั้นตามตีค่าสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอ้างอิง โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรล ประกอบกับการวิเคราะห์กลยุทธ์โดยใช้ TOWS Matrix ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ พบว่าการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนเป็นความสามารถขององค์กรที่ใช้ในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก โดยมุ่งเน้นไปที่การจัดการเชิงกลยุทธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนในอนาคตของวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การกำกับดูแลและกลยุทธ์องค์กร การจัดการสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ซึ่งเมื่อพิจารณาโครงสร้างเชิงสาเหตุของตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์เหล่านี้พบว่าตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรคือ การจัดการสิ่งแวดล้อม ภาวะผู้นำ และการกำกับดูแลและกลยุทธ์องค์กรตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในฐานะที่เป็นผลลัพธ์สุดท้ายของตัวแบบวิจัย เห็นว่าความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก ภาวะผู้นำ รองลงมาคือ การจัดการสิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลและกลยุทธ์องค์กร โดยผลวิจัยนำเสนอว่าความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสำคัญต่อการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืน เนื่องจากมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการยอมรับของผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้องค์กรขนาดใหญ่ที่มีจุดแข็งในเรื่องภาวะผู้นำ มีความพร้อมทางด้านบุคลากรและทรัพยากร และมีการดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว จะสามารถต่อยอดการดำเนินธุรกิจไปสู่การจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนได้ด้วยการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม ทฤษฎี Triple Bottom Line (Elkington. 1994) การพัฒนาที่ยั่งยืนของ Brudlant (1987) และ ทฤษฎีว่าด้วยผู้มีส่วนได้เสีย (Freeman. 1984) รวมไปถึงความหมายตามมาตรฐานอุตสาหกรรมว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรมฯ. 2554) และการเป็นพลเมืองที่ดีของโลก (UN Global Compact. 2012) ทำให้ง่ายต่อการสื่อสารและสร้างความเข้าใจถึงแนวทางการจัดการอย่างยั่งยืนขององค์กร รวมทั้งเป็นที่ยอมรับแก่หน่วยงานประเมินภายนอกองค์กรที่มีมาตรฐานเป็นสากล เช่น DJSI GRI หรือ UN Global Compact หรือหน่วยงานประเมินภายในประเทศที่นำแนวทางการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนมาใช้เช่น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ฯลฯ การรวมหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการ



จัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนเข้าด้วยกันทำให้อนาคตข้างหน้าสามารถใช้แนวทางการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืน เป็นกรอบขนาดใหญ่ของการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความสับสน และลดจำนวนกิจกรรมที่ไม่สอดคล้องกัน

El Ghouli, Guedhami และ Kim (2017) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานด้าน ESG กับมูลค่าองค์กรใน 53 ประเทศ ผลการวิจัยพบว่าผลการดำเนินงานด้าน ESG มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมูลค่าองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่มีตัวกลางที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรมทางการตลาดไม่เพียงพอ เช่น ชาติบริษัทวิจัยตลาด จึงสามารถสรุปได้ว่า กิจกรรมทาง ESG สามารถช่วยให้ องค์กรลดโอกาสเกิดความล้มเหลวจากการขาดตัวกลางในการดำเนินธุรกิจได้

Russell Reynolds Associates (1998) ได้ศึกษาวิจัยความคิดเห็นของผู้ลงทุนในประเทศออสเตรเลีย ฝรั่งเศส สหรัฐอเมริกา และอังกฤษ ผลวิจัยพบว่า ผู้ลงทุนของประเทศกลุ่มนี้ให้ความเห็นว่าคุณภาพของบริษัทเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก ส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนเท่ากับ 74% ใน ออสเตรเลีย 54% ในฝรั่งเศส 65% ในสหรัฐอเมริกา และ 45% ในอังกฤษ ตามลำดับ

### สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าการเชื่อมโยงความสำเร็จขององค์กรกับการดำเนินนโยบายทางธุรกิจโดยอ้างอิงแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น UN Global Compact หรือ TBL หรือ ESG ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการใส่ใจในภาพรวมของธุรกิจมากกว่าแค่ความสำเร็จทางด้านผลกำไรเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านเศรษฐกิจ โดยองค์กรที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ ไม่ว่าจะจากลูกค้าหรือผู้บริโภค จากคู่ค้า จากลูกค้าหรือพนักงาน และจากนักลงทุน ล้วนแล้วแต่มีการดำเนินนโยบายทางธุรกิจแบบมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนครบทั้ง 3 มิติทั้งสิ้น



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีอายุงานเกินกว่า 1 ปี และผ่านการอบรมการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนด้วย ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 8,000 คน

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 8,000 คน จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมให้คลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 (Yamane. 1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

$N$  = จำนวนประชากรที่ทราบจำนวนทั้งหมด

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง หรือ ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้

(กรณีการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ ค่า  $e =$  ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%)

$$n = \frac{8000}{1 + (8000 \times 0.05)^2}$$

$$n = 380.95 \text{ หรือ } 381 \text{ คน}$$

จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 381 คน และได้เพิ่มจำนวนตัวอย่าง 20 คน เพื่อเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 401 คน

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

**ขั้นที่ 1** คือ วิธีเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

โดยแบ่งกลุ่มตามระดับตำแหน่งงาน โดยแบ่งออกได้ 3 กลุ่ม คือผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป หัวหน้างานหรือเทียบเท่า และพนักงานตามลำดับ จากนั้นดำเนินการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เทียบสัดส่วนกลุ่ม ตัวอย่างจากขนาดของประชากรในแต่ละตำแหน่ง ในตารางที่ 2 การคำนวณหาสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับตำแหน่งงาน (Proportional Random Sampling) ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระดับตำแหน่งงาน วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป	500	26
2. หัวหน้างานหรือเทียบเท่า	1500	75
3. พนักงาน	6000	300
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>8000</b>	<b>401</b>

**ขั้นที่ 2** คือ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ศึกษาตามสัดส่วนในขั้นที่ 1 จนครบ 401 คน

### 3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

3.2.1. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้มีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ทั้งงานเขียน งานวิจัย ระเบียบวิจัย หนังสือ หรือสื่อสิ่งพิมพ์จากแหล่งน่าเชื่อถือ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในงานวิจัยให้สามารถบรรลุความมุ่งหมายได้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม (Screening Questions) เพื่อให้สอดคล้องกับเงื่อนไขในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ข้อที่ 1 มีอายุงานในบริษัทตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ชนิดคำถามที่มีคำตอบให้ เลือก 2 ทาง (Dichotomous Questions)

1. ใช่
2. ไม่ใช่ (หากตอบว่าไม่ใช่ ให้ยุติการทำแบบสอบถาม)

ข้อที่ 2 ผ่านการอบรมการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืน ชนิดคำถามที่มีคำตอบให้ เลือก 2 ทาง (Dichotomous Questions)

1. ใช่
2. ไม่ใช่ (หากตอบว่าไม่ใช่ ให้ยุติการทำแบบสอบถาม)

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ลักษณะของงาน และอายุงานในบริษัท โดยมีลักษณะแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-Ended response question) ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ชนิดคำถามที่มีคำตอบให้ เลือก 2 ทาง (Dichotomous Questions) และใช้ระดับการวัดตัวแปรแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)

1. ชาย
2. หญิง

ข้อที่ 2 อายุ ชนิดคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดตัวแปรแบบมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. 20 – 25 ปี
2. 26 – 41 ปี
3. 42 – 57 ปี
4. 58 – 60 ปี

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ชนิดคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดตัวแปรแบบมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
3. ปริญญาโท
4. สูงกว่าปริญญาโท

ข้อที่ 4 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ชนิดคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดตัวแปรแบบมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. ผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป
2. หัวหน้างานหรือเทียบเท่า
3. พนักงาน

ข้อที่ 5 ลักษณะของงาน ชนิดคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดตัวแปรแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารและจัดการ
2. ฝ่ายการตลาด / พัฒนารัฐกิจ
3. ฝ่ายปฏิบัติการ / ขนส่ง
4. ฝ่ายการเงินและบัญชี
5. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
6. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. ฝ่ายสนับสนุนปฏิบัติการ สิ่งแวดล้อม / ความปลอดภัย / อาชีวอนามัย / ควบคุมคุณภาพ ฯลฯ

ข้อที่ 6 อายุงานในบริษัท ชนิดคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดตัวแปรแบบมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี
2. มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี
3. มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี
4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ มีลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินคำตอบ (Likert Scale Questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Scale) จำนวน 29 ข้อ ได้แก่

1. หลักการด้านสิทธิมนุษยชน
2. หลักการด้านแรงงาน
3. หลักการด้านสิ่งแวดล้อม
4. หลักการด้านการต่อต้านการทุจริต

มีการกำหนดค่าระดับคะแนนประเมินข้อความในแบบสอบถามไว้ 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 – 5 กำหนดดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากนั้นผู้วิจัยจะใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรความกว้างของอัตราภาคชั้น ดังต่อไปนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังต่อไปนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีระดับการรับรู้มากที่สุด
คะแนนค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีระดับการรับรู้มาก
คะแนนค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีระดับการรับรู้ปานกลาง
คะแนนค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีระดับการรับรู้น้อย
คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีระดับการรับรู้น้อยที่สุด

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง มีลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินคำตอบ (Likert Scale Questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคขั้น (Interval Scale) จำนวน 13 ข้อ ได้แก่

1. ความยั่งยืนทางสังคม
2. ความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม
3. ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ

มีการกำหนดค่าระดับคะแนนประเมินข้อความในแบบสอบถามไว้ 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 – 5 กำหนดดังนี้

- |   |         |                      |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย             |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ             |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย          |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

จากนั้นผู้วิจัยจะใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรความกว้างของอันตรภาคขั้น ดังต่อไปนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคขั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังต่อไปนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีระดับการรับรู้มากที่สุด
คะแนนค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีระดับการรับรู้มาก
คะแนนค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีระดับการรับรู้ปานกลาง
คะแนนค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีระดับการรับรู้น้อย
คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีระดับการรับรู้น้อยที่สุด

3.2.2 นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และรับคำแนะนำ เพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.2.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ถูกต้อง แล้วนำแบบสอบถามไปตรวจสอบวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม เป็นมาตรฐานประเมินค่า 3 ระดับ โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาแปลผลคะแนน ดังนี้

มีความเห็นว่ายสอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น +1
มีความเห็นว่ายไม่แน่ใจ	กำหนดคะแนนเป็น 0
มีความเห็นว่ายไม่สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น -1

จากนั้นนำคะแนนไปแทนค่าในสูตร เพื่อคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency) ต่อไป โดยคำถามข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ แต่ถ้าข้อใดน้อยกว่า 0.50 ต้องปรับแก้ข้อคำถามนั้น

3.2.4 ดำเนินการทดลองใช้แบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด เพื่อวิเคราะห์ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของ Cronbach's Alpha โดยผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 < \alpha < 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งจะกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้ ต้องมีค่าเกิน 0.70 ขึ้นไป (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2555) เมื่อแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นระดับที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ โดยผลการทดสอบความเชื่อมั่นเป็นดังนี้

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติด้านสิทธิมนุษยชน	0.927
กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติด้านแรงงาน	0.904
กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติด้านสิ่งแวดล้อม	0.905



กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติด้านการต่อต้านการทุจริต	0.853
การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน	0.845

3.2.5 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 401 คน

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง ดังนี้

#### 3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

คือข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 401 ชุด โดยขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ ผู้วิจัยได้เตรียมพร้อมของจำนวนแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้มีการขออนุญาต ชี้แจงวัตถุประสงค์ และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง ให้เกิดความเข้าใจตรงก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล

#### 3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

คือข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา สืบค้น และรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ทั้งหนังสือ ตำราเรียน บทความ ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ วารสารตีพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง และสื่ออินเทอร์เน็ต เพื่อนำมากำหนดแนวคิด และใช้อ้างอิงประกอบการอภิปรายรายงานสรุปผลวิจัย

### 3.4 การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.4.1 การจัดทำข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบ 401 ชุด ตามจำนวนขนาดตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจะจัดทำวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์แล้ว มาลงรหัสตามที่กำหนด
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) บันทึกรหัสข้อมูลที่ได้ลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมที่ใช้คำนวณทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยจะทำ

การประมวลผลด้วย SPSS (Statistical Package for Social Sciences) เพื่อ หาความสัมพันธ์ทางสถิติโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในระดับร้อยละ 95 ( $\alpha = .05$ ) เป็นหลักเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัย

### 3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสามารถจำแนกออกได้ 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการอธิบายให้ทราบถึงลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยสามารถแยกการวิเคราะห์ตามแบบสอบถามได้ ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ลักษณะของงาน และอายุงานในบริษัท แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequency)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต แสดงผล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ประกอบไปด้วย ความยั่งยืนด้านสังคม ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ แสดงผลการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ

2.2 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ One Way ANOVA ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ลักษณะของงาน และอายุงานในบริษัท

2.3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบเชิงสาเหตุหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัว ได้แก่ กรอบความ

ร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ และตัวแปรตาม 1 ตัว ได้แก่ การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานในบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งนี้ มีข้อกำหนดว่าตัวแปรอิสระเหล่านั้นจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน หากผลการทดสอบพบว่ามีความสัมพันธ์กันเอง จะเรียกว่าเกิดปัญหา Multicollinearity โดยสามารถพิจารณาได้จากค่าทางสถิติ ดังนี้

2.3.1 ค่าความเบ้ (Skewness) คือระดับความเอนเอียงหรือความไม่สมมาตรของการแจกแจงของข้อมูล โดยพิจารณาได้จากโค้งความถี่ หรือวัดความเบ้ (measure of skewness) จากค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้ ซึ่งมีวิธีการคำนวณหลายวิธี ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้ที่คำนวณได้เป็นดังนี้

สัมประสิทธิ์ความเบ้	= 0	แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบสมมาตร
สัมประสิทธิ์ความเบ้	< 0	แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย
สัมประสิทธิ์ความเบ้	> 0	แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบเบ้ขวา

จากข้อเสนอแนะของไคลน์ (Kline, 2016) กล่าวว่า ตัวแปรที่มีค่าความเบ้เกิน 3 ถือว่าเป็นค่าความเบ้ที่สูงผิดปกติ กลายเป็น Multicollinearity ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหาในการวิเคราะห์ได้

2.3.2 ค่าความโด่ง (Kurtosis) คือระดับความสูงโด่งหรือความไม่สมมาตรของการแจกแจงของข้อมูล โดยพิจารณาได้จากโค้งความถี่ จากค่าสัมประสิทธิ์ความโด่ง ซึ่งมีวิธีการคำนวณหลายวิธี ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์ความโด่งที่คำนวณได้เป็นดังนี้

สัมประสิทธิ์ความโด่ง	= 0.263	แสดงว่าโด่งปกติ ความสูงของโค้งสมมาตร
สัมประสิทธิ์ความโด่ง	> 0.263	แสดงว่าโด่งสูง ความสูงของโค้งอยู่ในระดับสูง
สัมประสิทธิ์ความโด่ง	< 0.263	แสดงว่าโด่งต่ำ ความสูงของโค้งอยู่ในระดับต่ำ

ไคลน์ (2016) กล่าวไว้ว่า ตัวแปรที่มีค่าความโด่งเกิน 10 ถือว่าเป็นค่าความโด่งที่สูงจนผิดปกติ กลายเป็น Multicollinearity ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาในการวิเคราะห์

2.3.3 ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และ ค่า Tolerance คือค่าทางสถิติที่แสดงปัจจัยหรือผลกระทบของตัวแปรอิสระตัวหนึ่งในสมการถดถอยเชิงซ้อนว่าจะมีอิทธิพลต่อค่าความแปรปรวน (variance) ของสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระต่าง ๆ ในสมการถดถอยเชิงซ้อนมากน้อยเพียงใด โดยทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดในสมการถดถอยเชิงซ้อน ถ้าตัวแปรอิสระตัวนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นมาก ๆ ก็จะมีผลต่อการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระอื่น ๆ ในสมการถดถอยเชิงซ้อนมาก ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ของตัว

แปรอิสระเหล่านั้น มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก หรือมีความแปรปรวนมากนั่นเอง (Kleinbaum, 1998) ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณาคือ

ค่า  $VIF < 10$  ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่า  $VIF \geq 10$  ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าเกิด Multicollinearity

และค่า tolerance มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 หากผลการทดสอบพบว่า

ค่า tolerance เข้าใกล้ 1 และมีค่ามากกว่า 0.10 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน

ค่า tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิด multicollinearity

2.3.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ในการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปรที่อิสระต่อกัน หรือทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 \leq r \leq 1$  (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2560)

การอ่านค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์นั้นคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle, Wiersma & Jurs. 2003)

ค่า  $r$  ระดับของความสัมพันธ์

0.90 - 1.00 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

0.70 - 0.90 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

0.50 - 0.70 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.30 - 0.50 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

0.00 - 0.30 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย +, - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ หาก  $r$  มีเครื่องหมายบวก แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรก็จะมีค่าสูงตามไปด้วย) หรือหาก  $r$  มีเครื่องหมายลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวจะมีค่าต่ำ)

2.3.5 ค่า Durbin – Watson (D.W.) ใช้ทดสอบความเป็นอิสระกันของความสัมพันธ์คลาดเคลื่อน คือ ในการทดสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า Durbin-Watson ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545)

มีค่าอยู่ในช่วง 1.5 – 2.5 แสดงว่ามีความเป็นอิสระ

มีค่าอยู่ในช่วง 2.6 – 4.0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ

มีค่าอยู่ในช่วง 0 – 1.4 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ในกรณีที่ค่า Durbin-Watson ที่ได้ มีค่าน้อยกว่า 1.5 และมากกว่า 2.5 แสดงว่าเกิด Autocorrelation หรือตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง ซึ่งจะทำให้การคำนวณในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีปัญหา

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยการใช้ร้อยละ (Percentage) และ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ในการอธิบายเพื่อให้เห็นถึง ลักษณะพื้นฐานของข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรคำนวณได้ดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ใช้สูตรคำนวณได้ดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล
	N	แทน	จำนวนของข้อมูลทั้งหมด

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรคำนวณได้ดังนี้

$$\text{S.D.} \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน ค่าของข้อมูลแต่ละกลุ่ม
	$\sum x$	แทน ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล
	$\sum x^2$	แทน ผลรวมทั้งหมดของข้อมูลแต่ละกลุ่มยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน จำนวนของข้อมูลทั้งหมด

4. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ที่แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)

$$\text{Cronbach's Alpha } (\alpha) = \frac{k \frac{\text{covariance}}{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \frac{\text{covariance}}{\text{variance}}}$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	K	แทน จำนวนคำถาม
	$\frac{\text{covariance}}{\text{variance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\frac{\text{variance}}{\text{variance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 < \alpha < 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

### 3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานต่างๆ ได้แก่

1. Independent T-test เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยข้อตกลงเบื้องต้นของสถิตินี้ กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มจะต้องไม่สัมพันธ์กันหรือเป็นอิสระต่อกัน อีกทั้งค่าของตัวแปรตามในแต่ละหน่วยต้องเป็นอิสระต่อกัน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง

ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545)

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ( $S_1 = S_2$ )

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1+n_2-2} \times \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right]}}$$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ( $S_1 \neq S_2$ )

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} - \frac{s_2^2}{n_2}\right]}{\left[\frac{s_1^2}{n_1}\right] \cdot 2 + \left[\frac{s_2^2}{n_2}\right] \cdot 2}$$

เมื่อ	t	แทน	$df = n_1 + n_2 - 2$
	$\bar{x}_1, \bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มคะแนนที่ 1 และ 2
	$s_1^2, s_2^2$	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มคะแนนที่ 1 และ 2
	$n_1, n_2$	แทน	จำนวนกลุ่มคะแนนที่ 1 และ 2

2. สถิติ One-Way Analysis of Variance หรือ One Way ANOVA วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้ทดสอบความแปรปรวนตามตาราง Homogeneity of Variances ในกรณีที่พบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มในผลการทดสอบ จะนำมาทดสอบความแตกต่างด้วย สถิติ F-test หรือหากพบความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มในผลการทดสอบ จะใช้สถิติ Brown Forsythe ทดสอบหาค่าความแตกต่าง และทำการทดสอบเป็นรายคู่ หากพบความแตกต่างอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติ ใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อวิเคราะห์ว่าคู่อินทรีย์บางตัวแตกต่างกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545)

2.1 กรณีที่ความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มในผลการทดสอบ จะนำมาทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ F-test

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

แหล่งความแปรปรวน	df	ผลรวมกำลังสอง (SS)	ค่าประมาณของความแปรปรวน (Fang, Sun, Ramsey และ Lim)	F
ระหว่างกลุ่ม(B)	k - 1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k - 1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม (W)		$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n - k}$	
รวม (T)	n - 1	$SS_{(T)}$		

เมื่อ	k - 1	แทน	ค่าจำนวนอิสระของการผันแปรระหว่างกลุ่ม	dfb
	n - k	แทน	ค่าจำนวนอิสระของการผันแปรภายในกลุ่ม	dfw
F		แทน	ค่าสถิติใช้พิจารณา F - distribution	
df		แทน	ชั้นความอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k - 1) และภายในกลุ่ม (n - k)	
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน	
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด	
$SS_{(B)}$		แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม	
$SS_{(W)}$		แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม	
$MS_{(B)}$		แทน	ค่าประมาณความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	
$MS_{(W)}$		แทน	ค่าประมาณความแปรปรวนภายในกลุ่ม	

2.2 กรณีที่ความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จะนำมาทดสอบหาความแตกต่างด้วยสถิติ Brown-Forsythe

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(w)}}$$

$$MS_{(w)} = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ	$\beta$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาสถิติ Brown Forsythe
	$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	$S_i^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ในกรณีที่ความแตกต่างมีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำมาทดสอบหาคู่ไหนบ้างที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (ศิริวรรณ เสงีรัตน์ และคณะ. 2549)

$$LSD = \frac{t_\alpha}{2}, df \sqrt{MS_w \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad \text{เมื่อ } n_i \neq n_j$$

และ

$$LSD = \frac{t_\alpha}{2}, df \sqrt{MS_w \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad \text{เมื่อ } n_i = n_j$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญของประชากรกลุ่มที่ i และ j

$n_i, n_j$	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ $i$ และ $j$ ตามลำดับ
$t$	แทน	ค่าแจกแจงแบบ $t$ ที่ได้จากการเปิดตาราง $t$
$\alpha$	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 วิธี Dunnett's T3 ใช้ในการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ กรณีที่ผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจากการทดสอบด้วยวิธี Brown-Forsythe สูตรมีดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545)

$$\bar{d}_p = \frac{q_p \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ	$\bar{d}_p$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาสถิติ Dunnett's T3
	$q_p$	แทน	ค่าตาราง Critical Values of the Dunnett's T3
	$MS_{S/A}$	แทน	ค่าแปรปรวนภายในกลุ่ม
	$S$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร

3.1 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) มีสูตรดังนี้ (Kerlinger and Pedhazur. 1973)

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon$$

เมื่อ	$Y_i$	แทน	ตัวแปรตาม
	$X$	แทน	ตัวแปรอิสระ
	$\beta_0$	แทน	ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย จะใช้สัญลักษณ์ $\beta_0$ สำหรับสมการตัวอย่าง
	$\epsilon$	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากตัวอย่างระหว่างค่าจริง $y$ และค่าที่ได้จาก สมการ $\hat{y}$ ( $y$ hat)

$\beta_1$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระที่  $i$  ( $x$ ) และใช้สัญลักษณ์  $\beta_1$  สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคงที่ในรูปของสมการตัวอย่าง

3.2 ค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้สูตร (Ferguson. 1981)

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	$r_{xy}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร $x$ และ $y$
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด $x$
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด $y$
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด $x$ แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด $y$ แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมระหว่างผลคูณชุด $x$ และ $y$
	$n$	แทน	จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.3 สถิติสำหรับทดสอบ Durbin-Watson ทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อน เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ของ  $e_t$  และ  $e_{t-1}$  โดยที่  $t$  เป็นช่วงเวลา (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548)

$$D. W. = \frac{\sum_2^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_1^n e_t^2}$$

เมื่อ	D.W.	แทน	ค่าสถิติทดสอบ Durbin – Watson
	$\sum$	แทน	ผลรวม
	$e_t$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของ $t$

$e_{t-1}$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของ  $t-1$   
 $e_t^2$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของ  $t$  ยกกำลัง 2



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง” ซึ่งกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งที่มีอายุงานเกินกว่า 1 ปี และผ่านการอบรมการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนด้วย โดยการแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าว ซึ่งข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมีจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 401 ชุด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตาราง และการบรรยายประกอบตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ค่าความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-test : Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
Min	แทน	ค่าต่ำสุด (Minimum)
Max	แทน	ค่าสูงสุด (Maximum)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized)
y	แทน	การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง
$x_1$	แทน	กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านสิทธิมนุษยชน

$x_2$	แทน	กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืน แห่งสหประชาชาติ หลักการด้านแรงงาน
$x_3$	แทน	กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืน แห่งสหประชาชาติ หลักการด้านสิ่งแวดล้อม
$x_4$	แทน	กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืน แห่งสหประชาชาติ หลักการด้านการต่อต้านการทุจริต
$H_0$	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
$H_1$	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
$R^2$	แทน	ประสิทธิภาพการพยากรณ์
Adjusted $R^2$	แทน	ประสิทธิภาพการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว
D.W.	แทน	ค่าทดสอบ Durbin-Watson
Skewness	แทน	ค่าความเบ้
Kurtosis	แทน	ค่าความโด่ง
VIF	แทน	ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว (Variance inflation factor)
T	แทน	ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว (Tolerance)

#### 4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และนำเสนอผลในรูปแบบของตารางประกอบการอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ตามลำดับดังนี้

##### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม



ตาราง 4 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	241	60.10
หญิง	160	39.90
<b>รวม</b>	<b>401</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 401 คน จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 และเป็นเพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90

ตาราง 5 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
20 - 25 ปี	42	10.47
26 - 41 ปี	292	72.82
42 - 57 ปี	59	14.71
58 - 60 ปี	8	2.00
<b>รวม</b>	<b>401</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 401 คน จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26 - 41 ปี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 72.82 รองลงมาคือช่วงอายุ 42 - 57

ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.71 ช่วงอายุ 20 - 25 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.47 และช่วงอายุ 58 - 60 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุที่จัดกลุ่มใหม่

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
20 - 25 ปี	42	10.47
26 - 41 ปี	292	72.82
42 - 60 ปี	67	16.71
<b>รวม</b>	<b>401</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 401 คน จำแนกตามอายุ โดยมีการจัดกลุ่มใหม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26 - 41 ปี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 72.82 รองลงมาคือช่วงอายุ 42 - 60 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.71 และช่วงอายุ 20 - 25 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.47 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	207	51.62
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	183	45.64
ปริญญาโท	11	2.74
สูงกว่าปริญญาโท	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>401</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 401 คน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.62 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.64 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.74 และมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาที่จัดกลุ่มใหม่

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	207	51.62
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป	194	48.38
<b>รวม</b>	<b>401</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 401 คน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยมีการจัดกลุ่มใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.62 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.38 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน</b>		
ผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป	26	6.49
หัวหน้างานหรือเทียบเท่า	75	18.70
พนักงาน	300	74.81
<b>รวม</b>	<b>401</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 401 คน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 74.81 รองลงมา มีตำแหน่งหัวหน้างานหรือเทียบเท่า จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 และตำแหน่งผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.49 ตามลำดับ

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตามระดับตำแหน่งงาน และดำเนินการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จึงไม่มีการจัดกลุ่มข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันใหม่

ตาราง 10 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามลักษณะของงาน

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>ลักษณะของงาน</b>		
ฝ่ายบริหารและจัดการ	12	2.99
ฝ่ายการตลาด/พัฒนาธุรกิจ	6	1.50
ฝ่ายปฏิบัติการ/ขนส่ง	328	81.80
ฝ่ายการเงินและบัญชี	12	2.99
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	7	1.74
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	13	3.24
ฝ่ายสนับสนุนปฏิบัติการ/สิ่งแวดล้อม/ความปลอดภัย/อาชีพอนามัย/ควบคุมภาพฯลฯ	23	5.74
<b>รวม</b>	<b>401</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม  
กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 401 คน จำแนกตามลักษณะของงาน พบว่า ผู้ตอบ  
แบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะของงานในฝ่ายปฏิบัติการ/ขนส่ง จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ  
81.80 รองลงมา มีลักษณะของงานในฝ่ายสนับสนุนปฏิบัติการฯ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ  
5.74 ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.24 ฝ่ายบริหารและจัดการ  
จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.99 เท่ากันกับฝ่ายบัญชีและการเงิน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ  
2.99 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.74 และฝ่ายการตลาด/พัฒนาธุรกิจ  
จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะของงานที่จัดกลุ่มใหม่

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>ลักษณะของงาน</b>		
ฝ่ายบริหารและอื่นๆ	73	18.20
ฝ่ายปฏิบัติการ/ขนส่ง	328	81.80
<b>รวม</b>	<b>401</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 401 คน จำแนกตามลักษณะของงาน โดยมีการจัดกลุ่มใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะของงานในฝ่ายปฏิบัติการ/ขนส่ง จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 81.80 และมีลักษณะของงานในฝ่ายบริหารและอื่นๆ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงานในบริษัท

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>อายุงานในบริษัท</b>		
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	90	22.44
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	133	33.17
มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	110	27.43
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	68	16.96
<b>รวม</b>	<b>401</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 401 คน จำแนกตามอายุงานในบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็น

ร้อยละ 33.17 รองลงมา มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.43 มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.44 และมีอายุงานในบริษัทมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 16.96 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต

กรอบความร่วมมือ การพัฒนาห่วงโซ่ อุปทานเพื่อความ ยั่งยืนแห่ง สหประชาชาติ	$\bar{X}$	S.D.	Skewness	Kurtosis	แปลผล
หลักการด้านสิทธิ มนุษยชน	4.56	0.58	-1.69	4.43	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
หลักการด้านแรงงาน	4.55	0.58	-1.61	3.33	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
หลักการด้าน สิ่งแวดล้อม	4.55	0.62	-1.51	2.57	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
หลักการด้านการ ต่อต้านการทุจริต	4.69	0.55	-1.83	3.49	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
กรอบความร่วมมือการ พัฒนาห่วงโซ่อุปทาน เพื่อความยั่งยืนแห่ง สหประชาชาติโดยรวม	4.59	0.55	-1.73	3.84	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด



จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับหลักการกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.55 มีค่าความเบ้ -1.73 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 3.84 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับรู้หลักการด้านการต่อต้านทุจริต อยู่ในระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.55 มีค่าความเบ้เท่ากับ -1.83 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 3.49 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ รองลงมาคือหลักการด้านสิทธิมนุษยชน มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.58 มีค่าความเบ้เท่ากับ -1.69 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 4.43 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 3 คือหลักการด้านแรงงาน มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.58 มีค่าความเบ้ -1.61 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 3.33 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ และลำดับสุดท้ายหลักการด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.62 มีค่าความเบ้เท่ากับ -1.51 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 2.57 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านสิทธิมนุษยชน

กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ	$\bar{X}$	S.D.	Skewness	Kurtosis	แปลผล
<b>หลักการด้านสิทธิมนุษยชน</b>					
1. บริษัทเคารพต่อกฎหมาย สิทธิมนุษยชน และแรงงานอย่างเคร่งครัด	4.67	0.58	-2.01	5.73	มีระดับการรับรู้มากที่สุด
2. บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมเสรีภาพในการเข้าร่วมองค์กรหรือสหภาพต่างๆ โดยพนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	4.60	0.63	-1.93	5.56	มีระดับการรับรู้มากที่สุด
3. บริษัทใส่ใจในเรื่องความเท่าเทียมด้านสิทธิมนุษยชน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการกีดกัน (Nondiscrimination) ในทุกรูปแบบ	4.60	0.62	-1.93	5.79	มีระดับการรับรู้มากที่สุด
4. บริษัทสนับสนุนเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น (Freedom of Speech) โดยจัดให้มีช่องทางสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียน	4.62	0.63	-1.83	4.20	มีระดับการรับรู้มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

กรอบความร่วมมือการ พัฒนาห่วงโซ่อุปทาน เพื่อความยั่งยืนแห่ง สหประชาชาติ	$\bar{X}$	S.D.	Skewness	Kurtosis	แปลผล
<b>หลักการด้านสิทธิ</b>					
<b>มนุษยชน (ต่อ)</b>					
5. บริษัทเปิดโอกาสให้ พนักงานมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นในการดำเนิน ธุรกิจที่สำคัญและจำเป็น	4.39	0.75	-1.36	2.25	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
6. บริษัทมีการวัดผลความ พึงพอใจและความผูกพัน ของพนักงานเป็นประจำ และนำผลลัพธ์ที่ได้มา ปรับปรุงแก้ไข	4.46	0.69	-1.37	2.47	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
หลักการด้านสิทธิมนุษยชน โดยรวม	4.56	0.58	-1.69	4.43	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับหลักการกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวมอยู่ในระดับที่มีการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.58 มีค่าความเบ้ -1.69 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 4.43 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับรู้บริษัทเคารพต่อกฎหมาย สิทธิมนุษยชนและแรงงานอย่างเคร่งครัด โดยมีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.58 มีค่าความเบ้ -2.01 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ

0 มีค่าความโด่ง 5.73 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ รองลงมาคือบริษัทสนับสนุนเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น (Freedom of Speech) โดยจัดให้มีช่องทางสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียน มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.63 มีค่าความเบ้ -1.83 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 4.20 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 3 คือบริษัทใส่ใจในเรื่องความเท่าเทียมด้านสิทธิมนุษยชน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการกีดกัน (Nondiscrimination) ในทุกรูปแบบ มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.62 มีค่าความเบ้ -1.93 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 5.79 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 4 คือบริษัทสนับสนุนและส่งเสริมเสรีภาพในการเข้าร่วมองค์กรหรือสหภาพต่างๆ โดยพนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.63 มีค่าความเบ้ -1.93 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 5.56 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 5 คือบริษัทมีการวัดผลความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานเป็นประจำ และนำผลลัพธ์ที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.69 มีค่าความเบ้ -1.37 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 2.47 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ และลำดับสุดท้ายบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินธุรกิจที่สำคัญและจำเป็น มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.75 มีค่าความเบ้ -1.36 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียง

กับ 0 มีค่าความโด่ง 2.25 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านแรงงาน

กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ	$\bar{X}$	S.D.	Skewness	Kurtosis	แปลผล
<b>หลักการด้านแรงงาน</b>					
7. ในขั้นตอนการดำเนินธุรกิจของบริษัท ไม่มีการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานที่ถูบบังคับ มีการต่อต้านการค้ามนุษย์	4.72	0.55	-2.42	8.00	มีระดับการรับรู้มากที่สุด
8. พนักงานของบริษัทได้รับค่าจ้างตามอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.22	0.89	-1.21	1.46	มีระดับการรับรู้มากที่สุด
9. บริษัทมีนโยบายในการควบคุมชั่วโมงการทำงานไม่ให้เกินจากที่กฎหมายกำหนด	4.44	0.77	-1.54	2.86	มีระดับการรับรู้มากที่สุด
10. บริษัทมีนโยบายและการปฏิบัติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	4.64	0.59	-1.81	4.37	มีระดับการรับรู้มากที่สุด
11. บริษัทมีการเตรียมความพร้อมรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน	4.67	0.59	-2.05	5.43	มีระดับการรับรู้มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

กรอบความร่วมมือการ พัฒนาห่วงโซ่อุปทาน เพื่อความยั่งยืนแห่ง สหประชาชาติ	$\bar{X}$	S.D.	Skewness	Kurtosis	แปลผล
<b>หลักการด้านแรงงาน</b>					
<b>(ต่อ)</b>					
12. บริษัทที่มีการดูแลความ เจ็บป่วยอันเนื่องมาจาก การทำงาน	4.64	0.62	-1.95	4.83	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
13. บริษัทที่มีการเตรียมการ ป้องกันอัคคีภัย	4.69	0.56	-1.84	3.21	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
14. บริษัทที่มีการตรวจสอบ โครงสร้างอาคารและ สิ่งแวดล้อม	4.66	0.61	-1.98	4.93	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
15. บริษัทที่มีการประเมิน ความปลอดภัยจากสภาพ การทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.55	0.71	-1.71	3.15	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
16. บริษัทมีนโยบายใน เรื่องวันหยุดพักผ่อน ประจำปีที่เหมาะสมตาม กฎหมาย	4.37	0.78	-1.32	2.05	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
17. บริษัทสนับสนุนให้ พนักงานสามารถใช้สิทธิวัน ลาพักผ่อนได้อย่าง เหมาะสม	4.31	0.87	-1.32	1.68	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

กรอบความร่วมมือการ พัฒนาห่วงโซ่อุปทาน เพื่อความยั่งยืนแห่ง สหประชาชาติ					
พัฒนาห่วงโซ่อุปทาน เพื่อความยั่งยืนแห่ง สหประชาชาติ	$\bar{X}$	S.D.	Skewness	Kurtosis	แปลผล
<b>หลักการด้านแรงงาน</b>					
18. บริษัทมีนโยบาย เคร่งครัดในการคุ้มครอง ความเป็นส่วนตัวของ พนักงาน (privacy) และมี หลักปฏิบัติที่เหมาะสมตาม กฎหมาย	4.68	0.57	-1.83	3.50	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
หลักการด้านแรงงาน โดยรวม	4.55	0.58	-1.61	3.33	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับหลักการกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านแรงงานโดยรวมอยู่ในระดับมีการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.58 มีค่าความเบ้ -1.61 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 3.33 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่าในขั้นตอนการดำเนินธุรกิจของบริษัท ไม่มีการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานที่ถูกบังคับ มีการต่อต้านการค้ามนุษย์ โดยมีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.55 มีค่าความเบ้ -2.42 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 8.00 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจก



แฉงที่โด่งมากกว่าการแฉงแฉงปกติ รองลงมาคือบริษัทที่มีการเตรียมการป้องกันอัคคีภัย มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.56 มีค่าความเบ้ -1.84 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 3.21 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่าการแฉงแฉงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแฉงแฉงที่โด่งมากกว่าการแฉงแฉงปกติ ลำดับ 3 คือบริษัทมีนโยบายเคร่งครัดในการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของพนักงาน (privacy) และมีหลักปฏิบัติที่เหมาะสมตามกฎหมาย มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.57 มีค่าความเบ้ -1.83 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 3.50 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่าการแฉงแฉงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแฉงแฉงที่โด่งมากกว่าการแฉงแฉงปกติ ลำดับ 4 คือบริษัทมีการเตรียมความพร้อมรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.59 มีค่าความเบ้เท่ากับ -2.05 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 5.43 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่าการแฉงแฉงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแฉงแฉงที่โด่งมากกว่าการแฉงแฉงปกติ ลำดับ 5 คือบริษัทมีการตรวจสอบโครงสร้างอาคารและสิ่งแวดล้อม มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.61 มีค่าความเบ้ -1.98 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 4.93 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่าการแฉงแฉงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแฉงแฉงที่โด่งมากกว่าการแฉงแฉงปกติ ลำดับ 6 คือบริษัทมีนโยบายและการปฏิบัติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.59 มีค่าความเบ้ -1.81 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 4.37 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่าการแฉงแฉงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแฉงแฉงที่โด่งมากกว่าการแฉงแฉงปกติ ลำดับ 7 คือบริษัทมีการดูแลความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.62 มีค่าความเบ้ -1.95 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความ

โด่ง 4.83 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 8 คือบริษัทที่มีการประเมินความปลอดภัยจากสภาพการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.71 มีค่าความเบ้ -1.71 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 3.15 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 9 คือบริษัทมีนโยบายในการควบคุมชั่วโมงการทำงานไม่ให้เกินจากที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.77 มีค่าความเบ้ -1.54 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 2.86 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 10 คือบริษัทมีนโยบายในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสมตามกฎหมาย มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.78 มีค่าความเบ้ -1.32 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 2.05 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 11 คือบริษัทสนับสนุนให้พนักงานสามารถใช้สิทธิวันลาพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.87 มีค่าความเบ้ -1.32 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 1.68 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ และลำดับสุดท้ายพนักงานของบริษัทได้รับค่าจ้างตามอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.89 มีค่าความเบ้ -1.21 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 1.46 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านสิ่งแวดล้อม

กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ	$\bar{X}$	S.D.	Skewness	Kurtosis	แปลผล
<b>หลักการด้านสิ่งแวดล้อม</b>					
19. การดำเนินธุรกิจของบริษัทมุ่งเน้นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีการนำแนวปฏิบัติในการประหยัดพลังงานและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมาใช้	4.60	0.63	-1.55	2.21	มีระดับการรับรู้มากที่สุด
20. บริษัทมีนโยบายในการลดการสร้างมลพิษทางอากาศ ลดการผลิตก๊าซเรือนกระจกจากขั้นตอนการทำงาน รวมถึงสนับสนุนให้พนักงานเห็นความสำคัญของป่าไม้ ความหลากหลายทางชีวภาพและการปลูกป่าทดแทน	4.57	0.68	-1.60	2.21	มีระดับการรับรู้มากที่สุด
21. บริษัทมีขั้นตอนในการคัดเลือกวัสดุที่นำมาใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติการ โดยคัดเลือกวัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกๆ กรณีที่สามารถทำได้	4.46	0.75	-1.33	1.44	มีระดับการรับรู้มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

กรอบความร่วมมือการ พัฒนาห่วงโซ่อุปทาน เพื่อความยั่งยืนแห่ง สหประชาชาติ	$\bar{X}$	S.D.	Skewness	Kurtosis	แปลผล
<b>หลักการด้านสิ่งแวดล้อม</b>					
22. บริษัทสนับสนุน กิจกรรมในการคัดแยกขยะ เพื่อนำวัสดุเหลือใช้ที่ได้ไป เข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล	4.47	0.75	-1.45	1.90	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
23. บริษัทไม่สนับสนุนการ เลือกใช้สารพิษหรือสารเคมี ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.62	0.64	-1.83	4.05	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
24. บริษัทมีนโยบายในการ ใช้น้ำอย่างฉลาด	4.57	0.69	-1.87	4.27	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
25. บริษัทจัดให้มีการ บำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลง สู่แหล่งน้ำธรรมชาติต่อไป	4.56	0.71	-1.83	4.20	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
หลักการด้านสิ่งแวดล้อม โดยรวม	4.55	0.62	-1.51	2.57	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับหลักการกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับที่มีการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.62 มีค่าความเบ้ -1.51 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 2.57 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่าเป็นบริษัทไม่สนับสนุนการเลือกใช้สารพิษหรือสารเคมีในขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.64 มีค่าความเบ้ -1.83 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 4.05 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ รองลงมาคือการดำเนินธุรกิจของบริษัทมุ่งเน้นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการนำแนวปฏิบัติในการประหยัดพลังงานและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.63 มีค่าความเบ้ -1.55 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 2.21 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 3 คือบริษัทมีนโยบายในการลดการสร้างมลพิษทางอากาศ ลดการผลิตก๊าซเรือนกระจกจากขั้นตอนการทำงาน รวมถึงสนับสนุนให้พนักงานเห็นความสำคัญของป่าไม้ ความหลากหลายทางชีวภาพและการปลูกป่าทดแทน มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.68 มีค่าความเบ้ -1.55 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 2.21 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 4 คือบริษัทมีนโยบายในการใช้น้ำอย่างฉลาด มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.69 มีค่าความเบ้ -1.60 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 2.21 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 5 คือบริษัทจัดให้มีการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติต่อไป มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.71 มีค่าความเบ้ -1.83 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 4.20 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 6 คือบริษัท

สนับสนุนกิจกรรมในการคัดแยกขยะ เพื่อนำวัสดุเหลือใช้ที่ได้ไปเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.75 มีค่าความเบ้ -1.45 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 1.90 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ และลำดับสุดท้ายบริษัทมีขั้นตอนในการคัดเลือกวัสดุที่นำมาใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติการ โดยคัดเลือกวัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกๆ กรณีที่สามารถทำได้ มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.75 มีค่าความเบ้ -1.33 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 1.44 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านการต่อต้านการทุจริต

กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ	$\bar{X}$	S.D.	Skewness	Kurtosis	แปลผล
<b>หลักการด้านการต่อต้านการทุจริต</b>					
26. การดำเนินธุรกิจของบริษัท อยู่บนหลักการของความโปร่งใส สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	4.69	0.55	-1.79	3.20	มีระดับการรับรู้มากที่สุด



ตาราง 17 (ต่อ)

กรอบความร่วมมือการ พัฒนาห่วงโซ่อุปทาน เพื่อความยั่งยืนแห่ง สหประชาชาติ	$\bar{X}$	S.D.	Skewness	Kurtosis	แปลผล
<b>หลักการด้านการต่อต้าน</b>					
<b>การทุจริต (ต่อ)</b>					
27. บริษัทมีนโยบายและ กฎข้อบังคับในการรักษา ความลับของลูกค้า คู่ค้า และพนักงาน โดยไม่นำ ข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประ โยชน์ในทางที่ไม่เหมาะสม และไม่ได้รับความยินยอม	4.71	0.54	-1.89	3.69	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
28. บริษัทมีนโยบายและ กฎข้อบังคับเป็นแนวปฏิบัติ สำหรับความขัดแย้งของ ผลประโยชน์ซ้อนทับ (Conflict of Interest) และ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม (Fair Competition) ต่อต้านการมีอำนาจ ผูกขาดเหนือตลาด	4.68	0.56	-1.76	2.96	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
29. บริษัทปฏิบัติตามกฎ และหลักปฏิบัติสากลด้าน การเงินและการบัญชีอย่าง เคร่งครัด มีการเก็บบันทึก ข้อมูลด้านการเงินและการ บัญชีอย่างถูกต้อง โปร่งใส	4.67	0.58	-1.83	3.42	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด



ตาราง 17 (ต่อ)

กรอบความร่วมมือการ					
พัฒนาห่วงโซ่อุปทาน					
เพื่อความยั่งยืนแห่ง					
สหประชาชาติ					
หลักการด้านการต่อต้าน					
การทุจริต (ต่อ)					
หลักการด้านการต่อต้าน	$\bar{X}$	S.D.	Skewness	Kurtosis	แปลผล
หลักการด้านการต่อต้าน	4.69	0.55	-1.82	3.49	มีระดับการ
การทุจริตโดยรวม					รับรู้มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับหลักการกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านการต่อต้านการทุจริตโดยรวมอยู่ในระดับมีการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.55 มีค่าความเบ้ -1.82 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 3.49 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่ามีนโยบายและกฎข้อบังคับในการรักษาความลับของลูกค้า คู่ค้า และพนักงาน โดยไม่นำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในทางที่ไม่เหมาะสม และโดยไม่ได้ได้รับความยินยอม โดยมีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.54 มีค่าความเบ้ -1.89 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 3.69 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ รองลงมาคือการดำเนินธุรกิจของบริษัท อยู่บนหลักการของความโปร่งใส สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.55 มีค่าความเบ้ -1.79 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 3.20 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย

และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 3 คือบริษัทมีนโยบายและกฎข้อบังคับเป็นแนวปฏิบัติสำหรับความขัดแย้งของผลประโยชน์ซ้อนทับ (Conflict of Interest) และการแข่งขันอย่างเป็นธรรม (Fair Competition) ต่อด้านการมีอำนาจผูกขาดเหนือตลาด มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.56 มีค่าความเบ้ -1.76 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 2.96 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ และลำดับสุดท้ายบริษัทปฏิบัติตามกฎและหลักปฏิบัติสากลด้านการเงินและการบัญชีอย่างเคร่งครัด มีการเก็บบันทึกข้อมูลด้านการเงินและการบัญชีอย่างถูกต้อง โปร่งใส มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.58 มีค่าความเบ้ -1.83 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 3.42 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง

การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	Skewness	Kurtosis	แปลผล
<b>ด้านสังคม</b>					
1. บริษัทมีนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกฝนทักษะ เพิ่มพูนศักยภาพ อย่างเท่าเทียมกัน	4.53	0.67	-1.45	2.50	มีระดับการรับรู้มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

การรับรู้กลยุทธ์การดำเนิน ธุรกิจอย่างยั่งยืนของ พนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	Skewness	Kurtosis	แปลผล
<b>ด้านสังคม (ต่อ)</b>					
2. พนักงานของบริษัทได้รับ ประโยชน์จากการจัดสวัสดิการ ต่างๆ	4.58	0.67	-1.74	3.45	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
3. พนักงานของบริษัทมีส่วนร่วม ในการกำหนดเงื่อนไขการจ้าง งานที่เป็นธรรม และการให้ค่า ตอบแทนการจ้างงานที่ เหมาะสม	4.23	0.92	-1.36	1.90	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
4. พนักงานของบริษัทมีส่วนร่วม ในกระบวนการร้องเรียนที่เป็น ธรรม	4.60	0.64	-1.69	3.34	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
5. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานเพื่อควบคุมความเสี่ยง ต่าง ๆ ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับ ได้	4.52	0.70	-1.53	2.52	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
6. บริษัทจัดให้มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร และพนักงาน ลูกค้า และ คู่ค้า โดยเปิดโอกาสให้แสดงความ คิดเห็นและความพึงพอใจ	4.44	0.70	-1.20	1.61	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

การรับรู้กลยุทธ์การดำเนิน ธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	Skewness	Kurtosis	แปลผล
<b>ด้านสังคม (ต่อ)</b>					
7. บริษัทมีการนำข้อเสนอแนะ จากพนักงาน คู่ค้าและลูกค้ามา ปรับปรุงการทำงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.45	0.72	-1.45	2.69	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
<b>ด้านสิ่งแวดล้อม</b>					
8. บริษัทมีการดำเนินธุรกิจที่ให้ ความสำคัญต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม โดยมีการกำหนด นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม และ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม	4.63	0.61	-1.65	2.47	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
9. บริษัทมีการกำหนดเป้าหมาย การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมให้ เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด เช่น Zero Carbon Emission ภายในปี 2030 เพื่อความยั่งยืน ของการดำเนินธุรกิจ	4.65	0.61	-1.72	2.67	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
10. บริษัทให้ความสำคัญกับการ สร้างจิตสำนึกของพนักงาน ให้ ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากร และพลังงาน โดยจัดกิจกรรม ต่างๆ ที่กระตุ้นให้พนักงานเห็น ความสำคัญของการอนุรักษ์	4.62	0.64	-1.82	3.30	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

การรับรู้กลยุทธ์การ ดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	Skewness	Kurtosis	แปลผล
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b>					
11. บริษัทมีการจัดการอย่าง ยั่งยืน โดยเน้นหลักความ โปร่งใสและตรวจสอบได้ มี การนำแนวทางการดำเนิน ธุรกิจอย่างยั่งยืนมาปฏิบัติ	4.67	0.59	-2.08	5.58	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
12. บริษัทมีนโยบายในการ ต่อต้านทุจริต การรับสินบน ทุกรูปแบบ ทั้งภายในและ นอกองค์กร เพื่อสร้างการ ยอมรับของสังคม	4.70	0.55	-1.98	4.35	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
13. บริษัทมีการสื่อสาร นโยบาย กลยุทธ์และ เป้าหมายทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมไปยัง พนักงานทุกระดับเป็นประจำ	4.42	0.75	-1.29	1.74	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด
การรับรู้กลยุทธ์การดำเนิน ธุรกิจอย่างยั่งยืนของ พนักงานโดยรวม	4.54	0.59	-1.61	3.06	มีระดับการ รับรู้มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.59 มีค่าความเบ้ -1.61 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 3.06 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย)

หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโค้งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่าเป็นบริษัทที่เน้นนโยบายในการต่อต้านทุจริต การรับสินบนทุกรูปแบบ ทั้งภายในและนอกองค์กร เพื่อสร้างการยอมรับของสังคม อยู่ในระดับมีการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.55 มีค่าความเบ้ -1.98 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโค้ง 4.35 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโค้งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ รองลงมา คือ บริษัทที่มีการจัดการอย่างยั่งยืน โดยเน้นหลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการนำแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนมาปฏิบัติ มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.59 มีค่าความเบ้ -2.08 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโค้ง 5.58 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโค้งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 3 คือ บริษัทที่มีการกำหนดเป้าหมายการจัดการทางด้านสิ่งแวดล้อมให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด เช่น Zero Carbon Emission ภายในปี 2030 เพื่อความยั่งยืนของการดำเนินธุรกิจ อยู่ในระดับมีการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.61 มีค่าความเบ้ -1.72 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโค้ง 2.67 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโค้งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 4 คือ บริษัทที่มีการดำเนินธุรกิจที่ให้ความสำคัญต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.61 มีค่าความเบ้ -1.65 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโค้ง 2.47 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโค้งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 5 คือ บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึกของพนักงานให้ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรและพลังงาน โดยจัดกิจกรรมต่างๆที่กระตุ้นให้พนักงานเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ มีระดับการรับรู้มาก



ที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.64 มีค่าความเบ้ -1.82 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 3.30 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 6 คือ พนักงานของบริษัทที่มีส่วนร่วมในกระบวนการร้องเรียนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมีการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.64 มีค่าความเบ้ -1.69 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 3.34 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ

ลำดับ 7 คือ พนักงานของบริษัทได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการต่างๆ มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.67 มีค่าความเบ้ -1.74 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 3.45 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 8 คือ บริษัทที่นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนทักษะ เพิ่มพูนศักยภาพ อย่างเท่าเทียมกัน มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.67 มีค่าความเบ้ -1.45 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 2.50 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 9 คือ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อควบคุมความเสี่ยงต่าง ๆ ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.70 มีค่าความเบ้ -1.53 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 2.52 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 10 คือ บริษัทมีการนำข้อเสนอแนะจากพนักงาน คู่ค้าและลูกค้ามาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ



4.45 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.72 มีค่าความเบ้ -1.45 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 2.69 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 11 คือ บริษัท จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ลูกค้า และ คู่ค้า โดยเปิดโอกาส ให้แสดงความคิดเห็นและความพึงพอใจ มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และมีค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.70 มีค่าความเบ้ -1.20 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความ โด่ง 1.61 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความ เบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่า ความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ลำดับ 12 คือ บริษัทที่มีการ สื่อสารนโยบาย กลยุทธ์และเป้าหมายทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมไปยังพนักงานทุก กระดับเป็นประจำ มีระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.75 หมายความว่า มีค่าความเบ้ -1.29 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 1.74 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อนให้เห็นว่ามีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็น ลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความ โด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ และ พนักงานของบริษัทมีส่วนร่วม ในการกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานที่เป็นธรรม และการให้ค่าตอบแทนการจ้างงานที่เหมาะสม มี ระดับการรับรู้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.92 มี ค่าความเบ้ -1.36 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 มีค่าความโด่ง 1.90 ซึ่งมีค่าไม่ใกล้เคียงกับ 0 สะท้อน ให้เห็นว่าการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เป็นลบ (เบ้ซ้าย) หมายความว่า กลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความโด่งเป็นบวก คือ มีการแจกแจงที่ โด่งมากกว่าการแจกแจงปกติ ตามลำดับ

ดังนั้นจะพบว่าตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ แต่อย่างไรก็ตามจาก ข้อเสนอแนะของไคลน์ (Kline, 2016) กล่าวว่า ตัวแปรที่มีค่าความเบ้เกิน 3 ถือว่าเป็นค่าความเบ้ ที่สูงผิดปกติ และมีค่าความโด่งที่เกินกว่า 10 จะทำให้เกิดปัญหาในการวิเคราะห์ได้ แต่ใน การศึกษาครั้งนี้มีความความเบ้สูงสุดเท่ากับ -2.08 และค่าความโด่งสูงสุดเท่ากับ 5.58 ผู้วิจัยจึง ทำการวิเคราะห์ผลกระทบต่อไปโดยไม่ได้ทำการแปลงคะแนนเพื่อปรับข้อมูลให้มีการแจกแจงเป็น โค้งปกติในตัวแปรดังกล่าว

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ลักษณะของงาน และอายุงานในบริษัทที่แตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05

โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน จะยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งจะทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากัน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อได้ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed ซึ่งผลการทดสอบแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test

การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่าง ยั่งยืนของพนักงาน	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่าง ยั่งยืนของพนักงานโดยรวม	0.162	0.687

จากตาราง 19 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.687 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามเพศ

การรับรู้กลยุทธ์ การดำเนินธุรกิจ อย่างยั่งยืนของ พนักงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				Sig. (2-tailed)
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	
การรับรู้กลยุทธ์การ ดำเนินธุรกิจอย่าง ยั่งยืนของพนักงาน โดยรวม	ชาย	4.549	0.585	0.270	399.000	0.787
	หญิง	4.533	0.588			

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวม จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.787 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance หรือ One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยดูจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม จะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe รวมทั้งถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อศึกษาว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยถ้าผลการทดสอบของตาราง F-test มีความแตกต่างกัน จะใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) ทำการทดสอบเป็นรายคู่ และถ้าผลการทดสอบของตาราง Brown-Forsythe มีความแตกต่างกัน จะใช้วิธี Dunnett's T3 ทำการทดสอบเป็นรายคู่ ซึ่งจะทำให้การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test แสดงดังตาราง 21 ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตาราง 21 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test

การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน	Levene's Test	df1	df2	Sig.
การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวม	2.777	2.000	398.000	0.063

จากตาราง 21 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test พบว่า การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.063 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test ดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.176	2.000	1.588	4.715*	0.009
	ภายในกลุ่ม	134.030	398.000	0.337		
	รวม	137.205	400.000			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้นโยบายในการดำเนินงานตามแนวคิดการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน โดยใช้ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	20 - 25 ปี			26 - 41 ปี		42 - 60 ปี	
	$\bar{X}$	4.348	4.536	4.696			
20 - 25 ปี	4.348	-	0.188	0.348*			
			(0.051)	(0.002)			
26 - 41 ปี	4.536	-	-	0.160*			
				(0.043)			
42 - 60 ปี	4.696	-	-	-			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวม โดยใช้ Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 20 – 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 42 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ พนักงานที่มีอายุ 26 – 41 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 42 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 42 – 60 ปี มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวม แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20 – 25 ปี และ



พนักงานที่มีอายุ 26 – 41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีอายุ 42 – 60 ปี มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวมสูงกว่า พนักงานที่มีอายุ 20 – 25 ปี มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.348 และ มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวมสูงกว่า พนักงานที่มีอายุ 26 – 41 ปี มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.160 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน จะยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งจะทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากัน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อได้ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed ซึ่งผลการทดสอบแสดงในตาราง 24



ตาราง 24 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test

การรับรู้กลยุทธ์การดำเนิน ธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ อย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวม	8.097*	0.005

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test พบว่า การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน นั่นคือจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

การรับรู้กลยุทธ์ การดำเนินธุรกิจ อย่างยั่งยืนของ พนักงาน	ระดับ การศึกษา	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
การรับรู้กลยุทธ์การ ดำเนินธุรกิจอย่าง ยั่งยืนของพนักงาน โดยรวม	ต่ำกว่า ปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ขึ้นไป	4.476 4.614	0.618 0.542	-2.371*	397.303	0.018

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีระดับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance หรือ One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยดูจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม จะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe รวมทั้งถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อศึกษาว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยถ้าผลการทดสอบของตาราง F-test มีความแตกต่างกัน จะใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) ทำการทดสอบเป็นรายคู่ และถ้าผลการทดสอบของตาราง

Brown-Forsythe มีความแตกต่างกัน จะใช้วิธี Dunnett's T3 ทำการทดสอบเป็นรายคู่ ซึ่งจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test แสดงดังตาราง 26 ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตาราง 26 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน โดยใช้ Levene's Test

การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน	Levene's Test	df1	df2	Sig.
การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวม	29.182*	2.000	398.000	<0.001

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน โดยใช้ Levene's Test พบว่า การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวม มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

การรับรู้กลยุทธ์ การดำเนิน ธุรกิจอย่าง ยั่งยืนของ พนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Statistic	df1	df2	Sig.
การรับรู้กลยุทธ์ การดำเนินธุรกิจ อย่างยั่งยืนของ พนักงานโดยรวม	Brown-Forsythe	43.665*	2.000	257.468	<0.001

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวม มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันกับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน โดยใช้ Dunnett's T3

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	$\bar{X}$	ผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป	หัวหน้างานหรือเทียบเท่า	พนักงาน
		4.888	4.778	4.454
ผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป	4.888	-	0.109 (0.086)	0.433* (<0.001)
หัวหน้างานหรือเทียบเท่า	4.778	-	-	0.324* (<0.001)
พนักงาน	4.454	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันกับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวม โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่พนักงาน กับพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่พนักงาน กับพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่หัวหน้างานหรือเทียบเท่า มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่พนักงาน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวม แตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป และ พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่หัวหน้างานหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่พนักงานมีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวมต่ำกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.433 และ มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวมต่ำกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่หัวหน้างานหรือเทียบเท่า มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.324 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีลักษณะของงานแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีลักษณะของงานแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีลักษณะของงานแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน จะยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งจะทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากัน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อได้ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed ซึ่งผลการทดสอบแสดงในตาราง 29

ตาราง 29 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามลักษณะของงาน โดยใช้ Levene's Test

การรับรู้กลยุทธ์การดำเนิน ธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ อย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวม	6.837*	0.009

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามลักษณะของงาน โดยใช้ Levene's Test พบว่า การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน นั่นคือจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามลักษณะของงาน

การรับรู้กลยุทธ์ การดำเนินธุรกิจ อย่างยั่งยืนของ พนักงาน	ลักษณะของ งาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
การรับรู้กลยุทธ์การ ดำเนินธุรกิจอย่าง ยั่งยืนของพนักงาน โดยรวม	ฝ่ายบริหาร	4.625	0.503	1.483	122.484	0.141
	และอื่นๆ					
	ฝ่าย ปฏิบัติการ/ ขนส่ง	4.525	0.602			

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามลักษณะของงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.141 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะของงานแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



**สมมติฐานที่ 1.6** พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีอายุงานในบริษัทแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

$H_0$  : พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งที่มีอายุงานในบริษัทแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งที่มีอายุงานในบริษัทแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance หรือ One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยดูจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม จะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe รวมทั้งถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อศึกษาว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยถ้าผลการทดสอบของตาราง F-test มีความแตกต่างกัน จะใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) ทำการทดสอบเป็นรายคู่ และถ้าผลการทดสอบของตาราง Brown-Forsythe มีความแตกต่างกัน จะใช้วิธี Dunnett's T3 ทำการทดสอบเป็นรายคู่ ซึ่งจะทำให้การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test แสดงดังตาราง 31 ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

ตาราง 31 แสดงผลทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามอายุงานในบริษัท โดยใช้ Levene's Test

การรับรู้กลยุทธ์การดำเนิน ธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน	Levene's Test	df1	df2	Sig.
การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ อย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวม	9.706*	3.000	397.000	<0.001

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามอายุงานในบริษัท โดยใช้ Levene's Test พบว่า การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวม มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 32

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามอายุงานในบริษัท โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

การรับรู้กลยุทธ์ การดำเนิน ธุรกิจอย่าง ยั่งยืนของ พนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Statistic	df1	df2	Sig.
การรับรู้กลยุทธ์ การดำเนินธุรกิจ อย่างยั่งยืนของ พนักงานโดยรวม	Brown-Forsythe	11.430*	3	318.444	<0.001

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินงานธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน จำแนกตามอายุงานในบริษัท โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่าการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินงานธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานโดยรวม มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแตกต่างกัน มีการรับรู้นโยบายในการดำเนินงานตามแนวคิดการดำเนินงานธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุงานในบริษัทกับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินงานธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน โดยใช้ Dunnett's T3

อายุงานในบริษัท	$\bar{X}$	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.349	4.431	4.694	4.773
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	4.349	-	0.083 (0.915)	0.346* (<0.001)	0.424* (<0.001)
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	4.431	-	-	0.263* (<0.001)	0.341* (0.001)
มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	4.694	-	-	-	0.078 (0.910)
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.773	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุงานในบริษัทกับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินงานธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี กับพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี กับพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวม แตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี และ พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวมสูงกว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.346 และ มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวมสูงกว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.263 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี กับพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี กับพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวม แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี และ พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวมสูงกว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.424 และ มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวมสูงกว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.341 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต มีผลกระทบต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนิน

ธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง

$H_0$  : ครอบคลุมความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต ไม่มีผลกระทบต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง

$H_1$  : ครอบคลุมความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต มีผลกระทบต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter โดยใช้การทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติ (F-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

$x_1$	แทน	ครอบคลุมความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านสิทธิมนุษยชน
$x_2$	แทน	ครอบคลุมความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านแรงงาน
$x_3$	แทน	ครอบคลุมความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านสิ่งแวดล้อม
$x_4$	แทน	ครอบคลุมความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านการต่อต้านการทุจริต
$y$	แทน	การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัท โลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง

ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต มีผลกระทบต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง โดยใช้การวิเคราะห์ Linear Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	125.971	4	31.493	1110.132*	<0.001
Residual	11.234	396	0.028		
Total	137.205	400			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ มีผลกระทบต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติอย่างน้อย 1 หลักการ มีผลกระทบต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ ดังนี้

ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอย กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต มีผลกระทบต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	Unstan- dardized (B)	SE	Standa- rdized (β)	t	Sig.	T	VIF
ค่าคงที่	0.029	0.074		0.392	0.695		
หลักการด้าน สิทธิมนุษยชน ( $x_1$ )	0.147	0.039	0.146	3.791*	<0.001	0.139	7.190
หลักการด้าน แรงงาน ( $x_2$ )	0.449	0.042	0.443	10.631*	<0.001	0.119	8.405
หลักการด้าน สิ่งแวดล้อม ( $x_3$ )	0.307	0.034	0.327	9.015*	<0.001	0.157	6.361
หลักการด้าน การต่อต้านการ ทุจริต ( $x_4$ )	0.086	0.032	0.080	2.673*	0.008	0.231	4.338
	r = 0.958		Adjusted R <sup>2</sup> = 0.917		D.W. = 1.762		
	R <sup>2</sup> = 0.918		SE = 0.168				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต มีผลกระทบต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทย



ไทยแห่งหนึ่ง พบว่า หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต สามารถร่วมทำนายการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 91.7 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.917)

จากตารางข้างต้นยังพบอีกว่า ค่าคงที่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.695 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทำให้ผู้วิจัยเลือกใช้ค่า Standardized ( $\beta$ ) ในการวิเคราะห์

จากการพิจารณาค่า Tolerance พบว่ามีค่าไม่เข้าใกล้ 0 และมีค่ามากกว่า 0.1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน ในส่วนของค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน (Kleinbaum. 1998) และค่า Durbin-Watson ในตารางพบว่า ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.762 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545) ประกอบกับการพิจารณา ค่าความเบ้ และ ค่าความโด่ง ในตาราง 13 และ ตาราง 18 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต มีผลกระทบต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y = 0.146x_1 + 0.443x_2 + 0.327x_3 + 0.080x_4$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ หลักการด้านสิทธิมนุษยชน ( $x_1$ ) หลักการด้านแรงงาน ( $x_2$ ) หลักการด้านสิ่งแวดล้อม ( $x_3$ ) และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต ( $x_4$ ) เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านสิทธิมนุษยชน ( $x_1$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ

อย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง เพิ่มขึ้น 0.147 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านอื่นๆ อีก 3 ด้าน มีค่าคงที่

หากกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านแรงงาน ( $x_2$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง เพิ่มขึ้น 0.449 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านอื่นๆ อีก 3 ด้าน มีค่าคงที่

หากกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านสิ่งแวดล้อม ( $x_3$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง เพิ่มขึ้น 0.307 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านอื่นๆ อีก 3 ด้าน มีค่าคงที่

หากกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านการต่อต้านการทุจริต ( $x_4$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง เพิ่มขึ้น 0.086 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการด้านอื่นๆ อีก 3 ด้าน มีค่าคงที่

#### 4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ลักษณะของงาน และอายุงานในบริษัทที่แตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

ตาราง 36 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	การรับรู้นโยบายในการดำเนินงานตามแนวคิดการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง
เพศ	X
อายุ	✓
ระดับการศึกษา	✓
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	✓
ลักษณะของงาน	X
อายุงานในบริษัท	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน  
 เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 2** กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต มีผลกระทบต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง

ตาราง 37 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ	การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง
หลักการด้านสิทธิมนุษยชน	✓
หลักการด้านแรงงาน	✓
หลักการด้านสิ่งแวดล้อม	✓
หลักการด้านการต่อต้านการทุจริต	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน  
เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง” สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัย ซึ่งผลจากการวิจัย จะเป็นประโยชน์กับบริษัทในด้านการเสริมสร้างการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนให้แก่พนักงานของบริษัท รวมถึงจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมธุรกิจห่วงโซ่อุปทานและโลจิสติกส์รายอื่นๆ ในประเทศไทย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนให้แก่ธุรกิจของตน ให้สอดคล้องกับกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ และยังสามารถเป็นประโยชน์ให้กับผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้เพื่อสามารถนำไปใช้ต่อยอดได้

#### 5.1 สังเขปนงานวิจัย

##### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานในบริษัท โลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์คือ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ลักษณะของงาน และอายุงานในบริษัท

2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ประกอบด้วยหลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต กับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง

##### สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ลักษณะของงาน และอายุงานในบริษัทที่แตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต มีผลกระทบต่อ การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง

## 5.2 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง “ผลกระทบต่อกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 401 คน โดยจำแนกตามตัวแปร ดังนี้

**เพศ** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 และเพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9

**อายุ** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 26 - 41 ปี ซึ่งมีจำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 72.82 รองลงมาอายุ 42 - 60 ปี ซึ่งมีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.71 และ อายุ 20 - 25 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.47 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.62 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.38

**ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในระดับพนักงาน จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 74.81 รองลงมา มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในระดับ

หัวหน้างานหรือเทียบเท่า จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 และมีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในระดับผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.49 ตามลำดับ

**ลักษณะของงาน** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะของงานในฝ่ายปฏิบัติการ/ขนส่ง จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 81.8 และฝ่ายบริหารและอื่น ๆ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20

**อายุงานในบริษัท** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.17 รองลงมา มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.43 อายุงานในบริษัทมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.44 และอายุงานในบริษัทมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 16.96 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับหลักการกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

#### **หลักการด้านสิทธิมนุษยชน**

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทเคารพต่อกฎหมายสิทธิมนุษยชนและแรงงานอย่างเคร่งครัด บริษัทสนับสนุนเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น (Freedom of Speech) โดยจัดให้มีช่องทางสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียน บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมเสรีภาพในการเข้าร่วมองค์กรหรือสหภาพต่างๆ โดยพนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม บริษัทใส่ใจในเรื่องความเท่าเทียมด้านสิทธิมนุษยชน ให้มีความสำคัญกับการต่อต้านการกีดกัน (Nondiscrimination) ในทุกรูปแบบ บริษัทมีการวัดผลความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานเป็นประจำ และนำผลลัพธ์ที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข และบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินธุรกิจที่สำคัญและจำเป็น โดยมีค่าเฉลี่ย 4.67 4.62 4.60 4.60 4.46 และ 4.39 ตามลำดับ



### หลักการด้านแรงงาน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ในขั้นตอนการดำเนินธุรกิจของบริษัทไม่มีการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานที่ถูกบังคับ มีการต่อต้านการค้ำมนุษย์ บริษัทมีการเตรียมการป้องกันอัคคีภัย บริษัทมีนโยบายเคร่งครัดในการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของพนักงาน (privacy) และมีหลักปฏิบัติที่เหมาะสมตามกฎหมาย บริษัทมีการเตรียมความพร้อมรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน บริษัทมีการตรวจสอบโครงสร้างอาคารและสิ่งแวดล่อม บริษัทมีการดูแลความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน บริษัทมีนโยบายและการปฏิบัติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย บริษัทมีการประเมินความปลอดภัยจากสภาพการทำงานอย่างสม่ำเสมอ บริษัทมีนโยบายในการควบคุมชั่วโมงการทำงานไม่ให้เกิดเกินจากที่กฎหมายกำหนด บริษัทมีนโยบายในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสมตามกฎหมาย บริษัทสนับสนุนให้พนักงานสามารถใช้สิทธิวันลาพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม พนักงานของบริษัทได้รับค่าจ้างตามอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.72 4.69 4.68 4.67 4.66 4.64 4.64 4.55 4.44 4.37 4.31 และ 4.22 ตามลำดับ

### หลักการด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทไม่สนับสนุนการเลือกใช้สารพิษหรือสารเคมีในขั้นตอนการปฏิบัติงาน การดำเนินธุรกิจของบริษัทมุ่งเน้นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการนำแนวปฏิบัติในการประหยัดพลังงานและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ บริษัทมีนโยบายในการใช้น้ำอย่างฉลาด บริษัทมีนโยบายในการลดการสร้างมลพิษทางอากาศ ลดการผลิตก๊าซเรือนกระจกจากขั้นตอนการทำงาน รวมถึงสนับสนุนให้พนักงานเห็นความสำคัญของป่าไม้ ความหลากหลายทางชีวภาพและการปลูกป่าทดแทน บริษัทจัดให้มีการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติต่อไป บริษัทสนับสนุนกิจกรรมในการคัดแยกขยะ เพื่อนำวัสดุเหลือใช้ที่ได้ไปเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล และบริษัทมีขั้นตอนในการคัดเลือกวัสดุที่นำมาใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติการ โดยคัดเลือกวัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกๆ กรณีที่สามารถทำได้ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.62 4.60 4.57 4.57 4.56 4.47 และ 4.46 ตามลำดับ

### หลักการด้านการต่อต้านการทุจริต

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทมีนโยบายและกฎข้อบังคับในการรักษาความลับของลูกค้า คู่ค้า และพนักงาน โดยไม่นำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในทางที่ไม่เหมาะสม และโดยไม่ได้ได้รับความยินยอม การดำเนินธุรกิจของบริษัท อยู่บนหลักการของความโปร่งใส สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง บริษัทมีนโยบายและกฎข้อบังคับเป็นแนวปฏิบัติสำหรับความขัดแย้งของผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) และการแข่งขันอย่างเป็นธรรม (Fair Competition) ต่อต้านการมีอำนาจ

ผูกขาดเหนือตลาด และ บริษัทปฏิบัติตามกฎและหลักปฏิบัติสากลด้านการเงินและการบัญชีอย่างเคร่งครัด มีการเก็บบันทึกข้อมูลด้านการเงินและการบัญชีอย่างถูกต้อง โปร่งใส โดยมีค่าเฉลี่ย

4.71 4.69 4.68 และ 4.67 ตามลำดับ

### **ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

#### **กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนด้านสังคม**

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ พนักงานของบริษัทมีส่วนร่วมในกระบวนการร้องเรียนที่เป็นธรรม พนักงานของบริษัทได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการต่างๆ บริษัทมีนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนทักษะ เพิ่มพูนศักยภาพอย่างเท่าเทียมกัน บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อควบคุมความเสี่ยงต่าง ๆ ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ บริษัทมีการนำข้อเสนอแนะจากพนักงาน คู่ค้าและลูกค้ามาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น บริษัทจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ลูกค้า และ คู่ค้า โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและความพึงพอใจ พนักงานของบริษัทมีส่วนร่วมในการกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานที่เป็นธรรม และการให้ค่าตอบแทนการจ้างงานที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.60 4.58 4.53 4.52 4.45 4.44 และ 4.23 ตามลำดับ

#### **กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม**

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดเป้าหมายการจัดการทางด้านสิ่งแวดล้อมให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด เช่น Zero Carbon Emission ภายในปี 2030 เพื่อความยั่งยืนของการดำเนินธุรกิจ บริษัทมีการดำเนินธุรกิจที่ให้ความสำคัญต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม และ บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึกของพนักงานให้ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรและพลังงาน โดยจัดกิจกรรมต่างๆ ที่กระตุ้นให้พนักงานเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.65 4.63 และ 4.62 ตามลำดับ

### กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทมีนโยบายในการต่อต้านทุจริต การรับสินบนทุกรูปแบบ ทั้งภายในและนอกองค์กร เพื่อสร้างการยอมรับของสังคม บริษัทมีการจัดการอย่างยั่งยืน โดยเน้นหลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการนำแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนมาปฏิบัติ และ บริษัทมีการสื่อสารนโยบาย กลยุทธ์และเป้าหมายทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมไปยังพนักงานทุกระดับเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.70 4.67 และ 4.42 ตามลำดับ

### ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทย แห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ลักษณะของงาน และอายุงานในบริษัทที่แตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทย แห่งหนึ่ง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทย แห่งหนึ่ง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 – 41 ปี มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวม ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 – 60 ปี สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทย แห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทย แห่งหนึ่ง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของ

บริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง แตกต่างกับ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในระดับพนักงาน มีระดับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในระดับหัวหน้างานหรือเทียบเท่าขึ้นไป สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีลักษณะของงานแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง แตกต่างกับ พบว่า พนักงานที่มีลักษณะของงานแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.6** พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีอายุงานในบริษัทแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง แตกต่างกับ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 5 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2** กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต มีผลกระทบต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ พบว่า กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต มีผลกระทบต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถร่วมทำนายการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งโดยรวม ได้ร้อยละ 91.7

### 5.3 การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยด้านประชากร ศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ลักษณะของงาน และอายุงานในบริษัทที่แตกต่างกัน มีการรับรู้นโยบายในการดำเนินงานตามแนวคิดการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า

#### 1.1 เพศ

พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

#### 1.2 อายุ

พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุ 20 – 25 ปี มีระดับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 26 – 41 ปี และ 42 – 60 ปี และ พนักงานที่มีอายุ 26 – 41 ปี มีระดับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 – 60 ปี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องทฤษฎีประชากรศาสตร์ของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (อ้างถึงใน วดิน สันทรกรณ์, 2557) ที่กล่าวไว้ว่า อายุเป็นปัจจัยกำหนดการตัดสินใจ วุฒิภาวะ พฤติกรรมและความคิด อีกทั้งบุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิดเชิงอนุรักษ์นิยม และยึดถือหลักปฏิบัติมากกว่าบุคคลที่อายุน้อย ในขณะที่บุคคลอายุน้อยมักจะมีแนวคิดแบบค่านิยม ยึดถืออุดมการณ์ โดยที่ในแต่ละช่วงอายุ (Generation) ก็จะมีแนวคิดและความคุ้นเคยในการดำเนินชีวิตคนละรูปแบบ หากหาจุดร่วมของแต่ละช่วงวัยได้ก็จะทำให้



สามารถหาช่องทางในการสื่อสารนโยบายการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนได้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

### 1.3 การศึกษา

พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีระดับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวม สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับแนวคิดของประมะ สตะเวทิน (2546) ที่กล่าวโดยสรุปได้ว่าระดับการศึกษาจะช่วยให้บุคคลแยกแยะและกลั่นกรองข้อมูลได้ดีขึ้น ยิ่งบุคคลมีระดับการศึกษาสูงขึ้นก็จะยิ่งมีการรับรู้ได้ดีมากยิ่งขึ้น ในกรณีงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่ายิ่งพนักงานมีพื้นฐานด้านการศึกษาสูงขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งทำให้สามารถรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนได้ดีขึ้น แทนที่จะให้ความสำคัญเฉพาะปัญหาปากท้องเท่านั้น

### 1.4 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในระดับหัวหน้างานหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในระดับผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีระดับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวม สูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในระดับพนักงาน ตรงกับแนวคิดที่ว่าความอาวุโสในการทำงานในหน่วยงานหรือในองค์กรต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน มีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง (วชิรวีชร งามละม่อม. 2558) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่ว่าพนักงานในระดับพนักงานจะสามารถเข้าถึงข้อมูลได้น้อยกว่าพนักงานในระดับหัวหน้างาน และพนักงานในระดับผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป ทำให้โอกาสในการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนมีน้อยกว่าพนักงานในระดับหัวหน้างาน และพนักงานในระดับผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามลักษณะโครงสร้างองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจที่ต่างกัน สะท้อนขีดความสามารถในการรับสาร โดยมีแนวโน้มว่าบุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมที่ต่ำกว่าจะไม่สามารถหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ที่สุดให้แก่ตนเองได้เท่ากับบุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมสูงกว่า และสถานภาพทางเศรษฐกิจซึ่ง

ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการดูแลตัวเองและค่าใช้จ่ายในการเข้าถึงข่าวสาร บุคคลที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่มั่นคงน้อยกว่าจะมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข่าวสาร การรับรู้ข่าวสาร การบริโภคข่าวสาร และการค้นหาประสบการณ์ใหม่ ๆ (ปรมะ สตะเวทิน. 2546 อ้างถึงใน วศิน สันทรกรณ์. 2557)

### 1.5 ลักษณะของงาน

พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีลักษณะของงานแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### 1.6 อายุงานในบริษัท

พนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีอายุงานในบริษัทแตกต่างกัน มีการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่าจะมีระดับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโดยรวม สูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทน้อยกว่า กล่าวโดยสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า อายุงานในบริษัทส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้นโยบายในการดำเนินงานตามแนวคิดการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ยิ่งอายุงานมากขึ้นก็ยิ่งมีการรับรู้มากขึ้นตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องอายุ ในทฤษฎีประชากรศาสตร์ ที่กล่าวว่าอายุเป็นปัจจัยกำหนดการตัดสินใจ วุฒิภาวะ พฤติกรรมและความคิด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538)

**2. กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต มีผลกระทบต่อ การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง**

ผลการวิจัยพบว่า กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ประกอบด้วย หลักการด้านสิทธิมนุษยชน หลักการด้านแรงงาน หลักการด้านสิ่งแวดล้อม และหลักการด้านการต่อต้านการทุจริต มีผลกระทบต่อ การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับเฉลิมพร ทองบุญชู (2557) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความยั่งยืน โดยสรุปบางส่วนจากงานวิจัยได้ว่า



ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรมีปัจจัยจาก ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ให้คุณค่าแก่พนักงาน มีความจริงใจและหวังดีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของธุรกิจทั้งหมด ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของทฤษฎีความยั่งยืนด้านสังคม และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพลอยไพลิน เนียมเนตร และ นรฤตต์ วันตะเมธ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรกับทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อธุรกิจน้ำมัน ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า หน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติที่มีต่อธุรกิจน้ำมันของผู้บริโภค นั้นหมายความว่าหากผู้บริโภคมีความรับรู้ถึงการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในมิติดังกล่าวสูงขึ้น ย่อมส่งผลให้ผู้บริโภคมีทัศนคติต่อธุรกิจน้ำมันสูงขึ้นตามไปด้วย และยังสัมพันธ์กับงานวิจัยของบูรณิน รัตนสมบัติ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบเชิงกลยุทธ์การจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนในอนาคตของวิสาหกิจขนาดใหญ่ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้พบว่าการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนเป็นความสามารถที่องค์กรใช้ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก โดยมุ่งเน้นไปที่การจัดการสิ่งแวดล้อม ภาวะผู้นำ และการกำกับดูแล และกลยุทธ์องค์กร โดยผลวิจัยนำเสนอว่าความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะภาวะผู้นำ และการกำกับดูแลองค์กร มีความสำคัญต่อการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืน เนื่องจากมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการยอมรับของผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้องค์กรที่มีจุดแข็งในเรื่องภาวะผู้นำ มีความพร้อมทางด้านบุคลากรและทรัพยากร และมีการดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว จะสามารถต่อยอดการดำเนินธุรกิจไปสู่การจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนได้ด้วยการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม รวมทั้งเป็นที่ยอมรับแก่หน่วยงานประเมินภายนอกองค์กรที่มีมาตรฐานเป็นสากล เช่น DJSI GRI หรือ UN Global Compact

#### 5.4 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

##### 5.4.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษาคำนี้

1. บริษัทควรเพิ่มช่องทางและรูปแบบในการสื่อสารกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนให้กับพนักงานในทุกตำแหน่งงานและทุกลักษณะงาน อย่างเป็นรูปธรรมและสม่ำเสมอ เพื่อลดช่องว่างที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 20 – 41 ปี หรือมีอายุงานในบริษัทตั้งแต่ 1 – 5 ปี และเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ (ระดับพนักงาน) ซึ่งมีฐานะเป็นผู้

มีส่วนได้เสียโดยตรง ซึ่งการสื่อสารกลยุทธ์การดำเนินงานอย่างยั่งยืนของบริษัทจะส่งผลต่อการรับรู้ที่เพิ่มขึ้นของพนักงาน

ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนช่องทางและรูปแบบการสื่อสารองค์กร ควรพิจารณาประเด็นเรื่องความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์ อาทิ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน อายุงานในบริษัท โดยกำหนดให้สอดคล้องกับลักษณะการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย เช่น เพิ่มช่องทางการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์เคลื่อนที่เพิ่มเติมจากการสื่อสารผ่านอีเมล เพื่อขยายความครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายให้กว้างขึ้น หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารให้เป็นลักษณะ on demand หมายความว่าพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ตามความต้องการและความสะดวกของตน จากที่ไหน เมื่อไร ก็ได้ แทนลักษณะการสื่อสารแบบเดิม

2. บริษัทควรปรับเปลี่ยนวิธีคิดและแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล โดยนำแนวคิดเรื่องทฤษฎีการพัฒนายั่งยืนมาเป็นกรอบปฏิบัติ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนถ่ายบุคลากรจาก Generation เดิม ไปสู่ Generation ใหม่ ซึ่งมีวิธีคิดและพฤติกรรมแตกต่างไปจากเดิม เห็นได้จากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสัดส่วน Generation Y และ Generation Z รวมกันสูงถึงร้อยละ 83.29 ในขณะที่มีสัดส่วน Generation X และ Baby Boomer รวมกันเพียงร้อยละ 16.71

จากแนวคิดทฤษฎีการพัฒนายั่งยืนจะเห็นได้ว่าบุคลากรในช่วง Generation Y และ Generation Z ให้ความสำคัญกับประเด็นความยั่งยืนเป็นอย่างมาก การให้ความสำคัญกับความยั่งยืนด้านสังคม ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจในลักษณะที่จับต้องได้จะเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและบริษัทได้ดียิ่งขึ้น เช่น การนำนวัตกรรมเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้ในกระบวนการดำเนินงาน การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน การสนับสนุนช่วยเหลือ และส่งเสริมโอกาสให้แก่บุคลากรในทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม การเปิดโอกาสให้ครอบคลุมกลุ่มคนอย่างหลากหลายและเท่าเทียม (Diversity & Inclusion) เป็นต้น

3. อุตสาหกรรมธุรกิจห่วงโซ่อุปทานในประเทศไทยควรเริ่มมีการพัฒนานโยบายการดำเนินงานอย่างยั่งยืน เพื่อเตรียมความพร้อมและขีดความสามารถสำหรับการแข่งขันในอนาคต โดยจะเห็นได้จากผลวิจัยของกรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่พนักงานให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การดำเนินงานอย่างยั่งยืนของบริษัท โดยเฉพาะด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านเศรษฐกิจ และบริษัทเองก็มีนโยบายการดำเนิน

ธุรกิจอย่างยั่งยืนที่สอดคล้องกับกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ได้ ซึ่งตัวแปรสำคัญที่ควรนำมาพิจารณา ได้แก่

1. หลักการด้านการต่อต้านการทุจริต เพราะบริบททางสังคมในประเทศไทยเอื้อต่อการทุจริตอย่างมาก เห็นได้จากอันดับ IMD World Competitiveness ของไทย ที่อยู่ในอันดับ 28 ของโลก และอันดับ 3 ในอาเซียน หากสามารถลดโอกาสในการทุจริตได้มากขึ้น เชื่อว่าอันดับของประเทศไทยจะขยับขึ้นและส่งผลให้เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันได้อีกมาก

2. หลักการด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกของผู้ประกอบการให้ตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อ Generation ต่อ ๆ ไป และนำนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ

3. หลักการด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อสร้างมาตรฐานที่ดีในการให้การยอมรับกลุ่มบุคคลทุกประเภท ตอบสนองต่อมาตรฐานทางสังคมใหม่

4. หลักการด้านแรงงาน เป็นการสร้างมาตรฐานที่ดีด้านแรงงาน โดยเฉพาะในบริบททางเศรษฐกิจที่ประเทศไทยกำลังก้าวสู่สังคมสูงวัย กำลังเริ่มขาดแคลนแรงงาน และธุรกิจโลจิสติกส์ก็เป็นธุรกิจที่เน้นการใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก

#### 5.4.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งถัดไป

จากการศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารound ต่อไป ดังนี้

1. ขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจห่วงโซ่อุปทานในวงกว้างยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการศึกษาความพร้อม ของผู้เล่นรายอื่น ๆ ในตลาด

2. ศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการนำนโยบายการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนมาปฏิบัติ เพื่อเป็นกรณีศึกษาให้องค์กรอื่น ๆ ที่ต้องการดำเนินนโยบายการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

## บรรณานุกรม

- Beresford Research. (2021). Age Range by Generation. Retrieved from <https://www.beresfordresearch.com/age-range-by-generation/>
- Blackburn, W. R. (2008). *The Sustainability Handbook: The Complete Management Guide to Achieving Social, Economic, and Environment Responsibility*. Washington D.C.: Environmental Law Institute.
- Deutsche Post DHL Group. (2021). DHL. Logistics for the Connected Age. Retrieved from <https://www.dhl.com/th-en/home/about-us.html>
- El Ghoul, S., Guedhami, O., & Kim, Y. (2017, April). Country-Level Institutions, Firm Value, and the Role of Corporate Social Responsibility Initiatives. *Journal of International Business Studies.*, 48, 360-385.
- Elkington, J. (1994, January). Towards the Sustainable Corporation: Win-Win-Win Business Strategies for Sustainable Development. *California Management Review.*, 36, 96-100.
- Ferguson, G. A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Goldstein, E. B., & Brockmole, J. R. (2015). *Sensation and Perception*. (10th ed.). Canada: Cengage Learning.
- Hair, J. F., et al. (2005). *Multivariate Data Analysis*. (5th ed.). Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (2003). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. (5th ed.). New York: Houghton Mifflin.
- IMD World Competitiveness Center. (2021). World Competitiveness Ranking 2021 Results. Retrieved from <https://www.imd.org/news/updates/2021-world-competitiveness-ranking/>
- Kenyon, G. N., & Sen, K. C. (2015). *The Perception of Quality*. n.p.: Springer.
- Kerlinger, F. N., & Pedhazur, E. J. (1973). *Multiple regression in behavioral research*. New York: Holt, Rinehart & Winston, Inc.

- Kleinbaum, D. G. (1998). *Applied regression analysis and other multivariable methods*. (3rd ed.). Pacific Grove: Duxbury Press.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. (4th ed.). New York: The Guilford Press.
- Kotler, P. (2003). *Marketing Management*. (11th ed.). Upper Saddle River: Prentice-Hall.
- Russell Reynolds Associates. (1998, June). Setting New Standards for Corporate Governance: 1997 US Survey on Institutional Investors. *Corporate Governance*, 6(1), 67-68.
- Slaper, T. F., & Hall, T. J. (2011). The Triple Bottom Line: What Is It and How Does It Work? *Indiana Business Review, Spring 2011*, p. 4-8.
- Stoner, J. A. F., & Wankel, C. (2010). *Global Sustainability As A Business Imperative*. New York: Palegrave Macmillan.
- United Nations Development Programme. (2015). What are the Sustainable Development Goals? Retrieved from <https://www.undp.org/sustainable-development-goals>
- United Nations Global Compact. (2021). *Supply Chain Sustainability: A Practical Guide for Continuous Improvement*. (2nd ed.). n.p.
- University of Wisconsin. (2022). The Tripple Bottom Line. Retrieved from <https://sustain.wisconsin.edu/sustainability/triple-bottom-line/>
- World Business Council Sustainability Development. (2000). *Eco-efficiency: Creating more value with less impact*. UK: WBCSE and E&Y Direct.
- Yamane, T. (1973). *Statistics and Introduction Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- เฉลิมพร ทองบุญชู. (2557). องค์การแห่งความยั่งยืน จากฐานหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการจัดการทั่วทั้งองค์กร. (บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)). กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. (ดุษฎีนิพนธ์).
- เสวี วงษ์มณฑา. (2542). การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- กอบกาญจน์ เจริญทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม. (บธ. ม. (การจัดการการตลาด)). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม. (สารนิพนธ์).

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่ 7).  
 กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 6).  
 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์, สมชัย จิตสุชน, และ ยศ วัชรคุปต์. (2545). โลกาภิวัตน์กับเศรษฐกิจไทย:  
 ผลกระทบและแนวทางการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจเพื่อความยั่งยืน. ม.ป.ท.: สถาบันวิจัย  
 เพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- ชนมนิธิศ ไชยสิงห์ทอง. (2564). Supply Chain Disruption ความรุนแรงและผลกระทบต่อเศรษฐกิจ  
 โลก. สืบค้นจาก  
[www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article\\_1Dec2021.asp](http://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_1Dec2021.asp)  
 X
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2555). การกำกับดูแลเพื่อสร้างมูลค่ากิจการ. กรุงเทพฯ: ตลาด  
 หลักทรัพย์ฯ.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (ม.ป.พ.). คู่มือการรายงานความยั่งยืนสำหรับบริษัทจดทะเบียน.  
 กรุงเทพฯ: ตลาดหลักทรัพย์ฯ.
- ธันนธร มหาพรประจักษ์. (2564, 22 พฤษภาคม). ทำความรู้จักกับ ESG เทรนด์การดำเนินธุรกิจ  
 อย่างยั่งยืน. หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 13).  
 กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- นธกฤต วันดีเมล์. (2561). การตลาดเพื่อความยั่งยืน (Sustainability Marketing). กรุงเทพฯ: โรง  
 พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุรณิน รัตนสมบัติ. (2557). การพัฒนาตัวแบบเชิงกลยุทธ์การจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนในอนาคตของ  
 วิสาหกิจขนาดใหญ่. (ปร.ด. (การจัดการ)). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
 ศิลปากร. (ดุษฎีนิพนธ์).
- ปรมะ สตะเวทิน. (2546). หลักนิเทศศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 10.). กรุงเทพฯ: ภาควิชาการ  
 ประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2558). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 4). หาดใหญ่:  
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



พรพิน ประกายสันติสุข. (2550). ลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยม ทรัพยากรการท่องเที่ยวและพฤติกรรม การท่องเที่ยวในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนของนักท่องเที่ยวชาวไทยใน กรุงเทพมหานคร. (บธ.ม. (การตลาด)). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (สารนิพนธ์).

พลอยไพลิน เนียมเนตร และ นภกฤต วันตะเมธ. (2558). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร กับทัศนคติและความตั้งใจสนับสนุนธุรกิจน้ำมันของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร. เรื่องเต็มการประชุมทางวิชาการของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 53: สาขาศึกษาศาสตร์, สาขาเศรษฐศาสตร์และ บริหารธุรกิจ, สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, หน้า 810-816.

ภัทลสิริ ศรสงคราม. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลขององค์กร (ESG) กับมูลค่ากิจการ (TOBIN'S Q) ในหมวดธุรกิจพลังงาน ที่จดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (วท.ม. (การบริหารการเงิน)). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (สารนิพนธ์).

มัณฑชัย สุทธิพันธ์. (2556). ทางออกของธุรกิจไทยสู่หนทางแห่งการพัฒนาอย่างยั่งยืน. วารสาร บริหารธุรกิจ, 36(137), หน้า 38-50.

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. สืบค้น จาก [https://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_11.html](https://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html)

วศิน สันทรกรณ์. (2557). ลักษณะทางประชากร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ และปัจจัยทางการตลาดที่มี ผลต่อการซื้ออะไหล่ระดับยนต์ในสินค้าประเภทหลอดไฟหน้ารถยนต์. (นศ.ม. (นิเทศ ศาสตร์)). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. (สารนิพนธ์).

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer Behavior). (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2549). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.

สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2556). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์แห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 (ฉบับย่อ). ม.ป.ท.:



สำนักงานเลขาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564. สืบค้นจาก

[https://www.nesdc.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=6422](https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422)

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2560). แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ.2560-2564. ม.ป.ท.: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). แผนกลยุทธ์สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ.2561-2580 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2562). ม.ป.ท.: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ.2566-2570. สืบค้นจาก <https://www.nesdc.go.th/>

สุคนธ์ธำ เสงี่ยมเจริญ. (2556). การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจิตสำนึกสาธารณะในนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา)). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญาานิพนธ์).

สุภางศ์ จันทวานิช. (2551). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

องค์การสหประชาชาติ. (2565). กรอบความร่วมมือว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน วาระปี พ.ศ.2565-2569. สืบค้นจาก [https://thailand.un.org/sites/default/files/2021-](https://thailand.un.org/sites/default/files/2021-12/UNSDCF%20THA%20Final%20Approved%20on%2028122021.pdf)

[12/UNSDCF%20THA%20Final%20Approved%20on%2028122021.pdf](https://thailand.un.org/sites/default/files/2021-12/UNSDCF%20THA%20Final%20Approved%20on%2028122021.pdf)

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

ผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อทดสอบผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ที่มีอายุการทำงานในบริษัทตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และเคยผ่านการอบรมหลักสูตรการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนมาแล้ว

3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง

โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เฉย ๆ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาและวิจัยหาผลกระทบของกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจใน

ประเทศไทยแห่งหนึ่ง โดยคำตอบที่ได้จะเป็นลักษณะของความคิดเห็น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามประการใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับลักษณะพื้นฐานของท่าน

1. ท่านมีอายุงานในบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

1. ใช่  2. ไม่ใช่ (ยุติการทำแบบสอบถาม)

2. ท่านผ่านการอบรมการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืน

1. ใช่  2. ไม่ใช่ (ยุติการทำแบบสอบถาม)

### ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับลักษณะพื้นฐานของท่าน

1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

2. อายุ

1. 20 – 25 ปี  2. 26 – 41 ปี  
 3. 42 – 57 ปี  4. 58 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  
 3. ปริญญาโท  4. สูงกว่าปริญญาโท

4. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

1. ผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป  2. หัวหน้างานหรือเทียบเท่า  
 3. พนักงาน

## 5. ลักษณะของงาน

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ฝ่ายบริหารและจัดการ  | <input type="checkbox"/> 2. ฝ่ายการตลาด/พัฒนาธุรกิจ |
| <input type="checkbox"/> 3. ฝ่ายปฏิบัติการ/ขนส่ง   | <input type="checkbox"/> 4. ฝ่ายการเงินและบัญชี     |
| <input type="checkbox"/> 5. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล  | <input type="checkbox"/> 6. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ   |
| <input type="checkbox"/> 7. ฝ่ายสนับสนุนปฏิบัติการ/สิ่งแวดล้อม/ความปลอดภัย/อาชีวอนามัย/ควบคุมคุณภาพฯลฯ |   |

## 6. อายุงานในบริษัท

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี  | <input type="checkbox"/> 2. มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป          |

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นกับตัวท่านมากที่สุด

กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	เฉย ๆ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
<b>หลักการด้านสิทธิมนุษยชน</b>					
1. บริษัทเคารพต่อกฎหมาย สิทธิมนุษยชน และแรงงานอย่างเคร่งครัด					
2. บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมเสรีภาพในการเข้าร่วมองค์กรหรือสหภาพต่างๆ โดยพนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม					

กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	เฉย ๆ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
3. บริษัทใส่ใจในเรื่องความเท่าเทียมด้านสิทธิมนุษยชน โดยให้ความสำคัญกับการต่อต้านการกีดกัน (Nondiscrimination) ในทุกรูปแบบ					
4. บริษัทสนับสนุนเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น (Freedom of Speech) โดยจัดให้มีช่องทางสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียน					
5. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินธุรกิจที่สำคัญและจำเป็น					
6. บริษัทมีการวัดผลความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานเป็นประจำ และนำผลลัพธ์ที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข					
<b>หลักการด้านแรงงาน</b>					
7. ในขั้นตอนการดำเนินธุรกิจของบริษัท ไม่มีการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานที่ถูกบังคับ มีการต่อต้านการค้ามนุษย์					
8. พนักงานของบริษัทได้รับค่าจ้างตามอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
9. บริษัทมีนโยบายในการควบคุมชั่วโมงการทำงานไม่ให้เกินจากที่กฎหมายกำหนด					

กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	เฉย ๆ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
10. บริษัทมีนโยบายและการปฏิบัติด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย					
11. บริษัทมีการเตรียมความพร้อมรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน					
12. บริษัทมีการดูแลความเจ็บป่วยอื่นเนื่องมาจากการทำงาน					
13. บริษัทมีการเตรียมการป้องกันอัคคีภัย					
14. บริษัทมีการตรวจสอบโครงสร้างอาคารและสิ่งแวดลอม					
15. บริษัทมีการประเมินความปลอดภัยจากสภาพการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
16. บริษัทมีนโยบายในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสมตามกฎหมาย					
17. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานสามารถใช้สิทธิวันลาพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม					
18. บริษัทมีนโยบายเคร่งครัดในการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของพนักงาน (privacy) และมีหลักปฏิบัติที่เหมาะสมตามกฎหมาย					
<b>หลักการด้านสิ่งแวดล้อม</b>					
19. การดำเนินธุรกิจของบริษัทมุ่งเน้นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการนำแนวปฏิบัติในการประหยัดพลังงานและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมาใช้					

กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	เฉย ๆ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
20. บริษัทมีนโยบายในการลดการสร้างมลพิษทางอากาศ ลดการผลิตก๊าซเรือนกระจกจากขั้นตอนการทำงาน รวมถึงสนับสนุนให้พนักงานเห็นความสำคัญของป่าไม้ ความหลากหลายทางชีวภาพและการปลูกป่าทดแทน					
21. บริษัทมีขั้นตอนในการคัดเลือกวัสดุที่นำมาใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติการ โดยคัดเลือกวัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกๆ กรณีที่สามารถทำได้					
22. บริษัทสนับสนุนกิจกรรมในการคัดแยกขยะ เพื่อนำวัสดุเหลือใช้ที่ได้ไปเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล					
23. บริษัทไม่สนับสนุนการเลือกใช้สารพิษหรือสารเคมีในขั้นตอนการปฏิบัติงาน					
24. บริษัทมีนโยบายในการใช้น้ำอย่างฉลาด					
25. บริษัทจัดให้มีการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติต่อไป					
<b>หลักการด้านการต่อต้านการทุจริต</b>					
26. การดำเนินธุรกิจของบริษัท อยู่บนหลักการของความโปร่งใส สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง					



กรอบความร่วมมือการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	เฉย ๆ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วย 1
27. บริษัทมีนโยบายและกฎข้อบังคับในการรักษาความลับของลูกค้า คู่ค้า และพนักงาน โดยไม่นำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในทางที่ไม่เหมาะสม และโดยไม่ได้รับความยินยอม					
28. บริษัทมีนโยบายและกฎข้อบังคับเป็นแนวปฏิบัติสำหรับความขัดแย้งของผลประโยชน์ซ้อนทับ (Conflict of Interest) และการแข่งขันอย่างเป็นธรรม (Fair Competition) ต่อด้านการมีอำนาจผูกขาดเหนือตลาด					
29. บริษัทปฏิบัติตามกฎและหลักปฏิบัติสากลด้านการเงินและการบัญชีอย่างเคร่งครัด มีการเก็บบันทึกข้อมูลด้านการเงินและการบัญชีอย่างถูกต้อง โปร่งใส					

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นกับตัวท่านมากที่สุด

การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	เฉย ๆ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วย 1
<b>การสร้างความยั่งยืนทางสังคม</b>					
1. บริษัทมีนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนทักษะ เพิ่มพูนศักยภาพ อย่างเท่าเทียมกัน					
2. พนักงานของบริษัทได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการต่างๆ					
3. พนักงานของบริษัทมีส่วนร่วมในการกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานที่เป็นธรรม และการให้ค่าตอบแทนการจ้างงานที่เหมาะสม					
4. พนักงานของบริษัทมีส่วนร่วมในกระบวนการร้องเรียนที่เป็นธรรม					
5. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อควบคุมความเสี่ยงต่าง ๆ ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้					

การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	เฉย ๆ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
6. บริษัทจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ลูกค้า และ คู่ค้า โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและความพึงพอใจ					
7. บริษัทมีการนำข้อเสนอแนะจากพนักงาน คู่ค้าและลูกค้ามาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
<b>การสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม</b>					
8. บริษัทมีการดำเนินธุรกิจที่ให้ความสำคัญต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม					
9. บริษัทมีการกำหนดเป้าหมายการจัดการทางด้านสิ่งแวดล้อมให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด เช่น Zero Carbon Emission ภายในปี 2030 เพื่อความยั่งยืนของการดำเนินธุรกิจ					
10. บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึกของพนักงานให้ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรและพลังงาน โดยจัดกิจกรรมต่างๆ ที่กระตุ้นให้พนักงานเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์					

การรับรู้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่าง ยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ต่างชาติที่เข้า มาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยแห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 5	เห็น ด้วย 4	เฉย ๆ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง 1
<b>การสร้างความยั่งยืนทางธุรกิจ</b>					
11. บริษัทมีการจัดการอย่างยั่งยืน โดยเน้น หลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการนำ แนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนมา ปฏิบัติ					
12. บริษัทมีนโยบายในการต่อต้านทุจริต การ รับสินบนทุกรูปแบบ ทั้งภายในและนอก องค์กร เพื่อสร้างการยอมรับของสังคม					
13. บริษัทมีการสื่อสารนโยบาย กลยุทธ์และ เป้าหมายทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมไปยังพนักงานทุกระดับเป็น ประจำ					

ประวัติผู้เขียน

