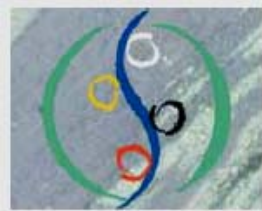




มาตรฐาน ISO 26000

ข้อแนะนำด้านความรับผิดชอบต่อสังคม
(Guidance on Social Responsibility)



โดย

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม



การนำเสนอ

- กระแสของ SR และที่มาของ ISO 26000
- SR - ความจำเป็นและประโยชน์
- โครงสร้างของ ISO 26000
- ความเข้าใจใน SR
- ความสัมพันธ์ระหว่าง
 - หลักการ (Principles)
 - หัวข้อหลัก (Core subjects) และ
 - ประเด็นต่างๆ (Issues)
- แนวทางการนำ SR ไปปฏิบัติแบบบูรณาการ

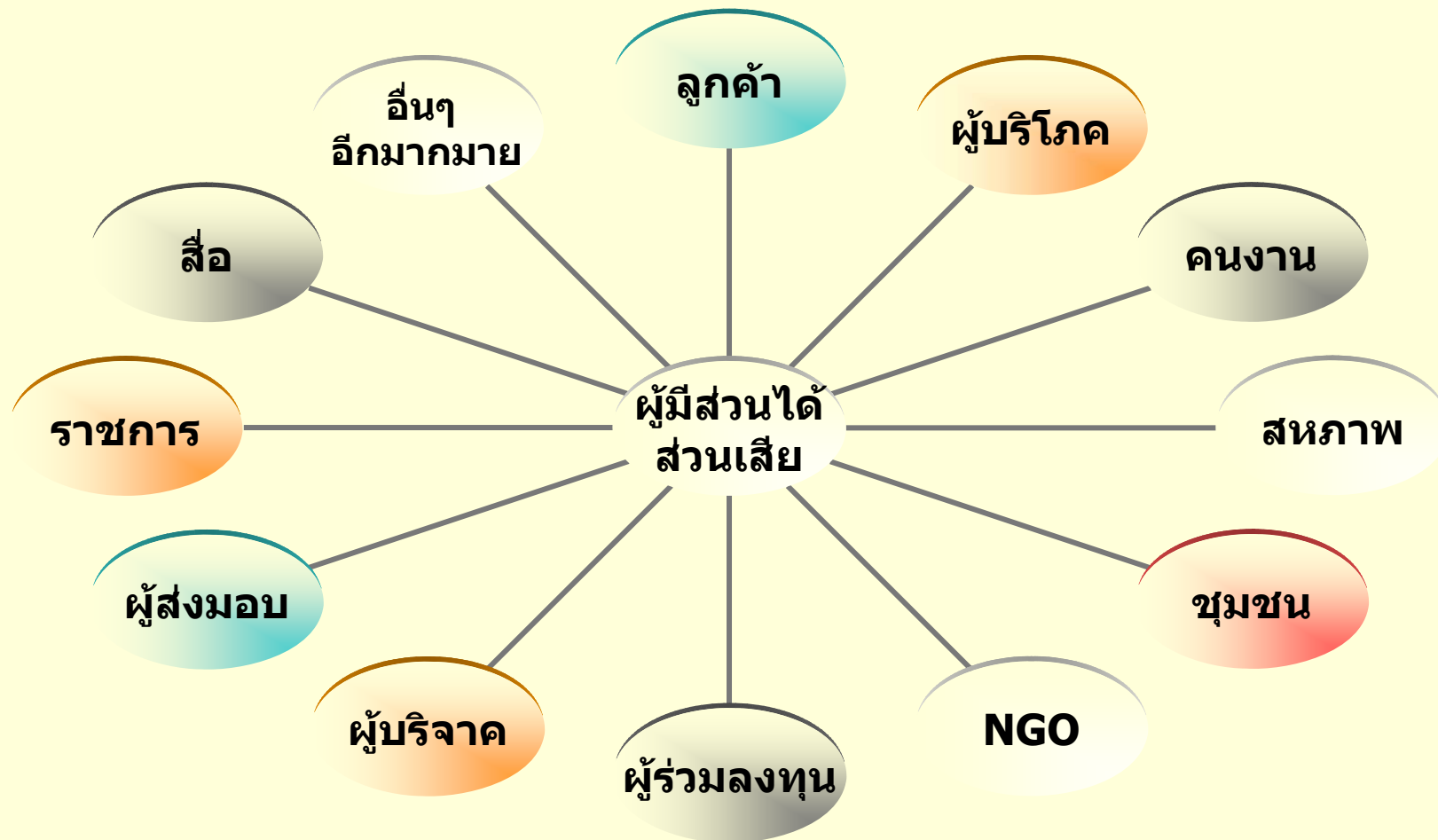


กระแส SR

- **โลกาภิวัตน์ (Globalization)**
 - ห่วงโซ่อุปทาน (รวมถึงการ **Outsource**)
 - การติดต่อสื่อสาร การติดตาม และ
การแลกเปลี่ยนข้อมูล
 - การค้าเสรี (บริษัทข้ามชาติ)
- **การเปิดเผยข้อมูล**
- **ความสำคัญของชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือ**
- **การบังคับใช้กฎหมายจากภาครัฐ**
- **กระแส SD (การพัฒนาที่ยั่งยืน)**



ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(Stakeholders)





SR ความจำเป็น และประโยชน์

- ช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปด้วยความรอบคอบ โดยมีความเข้าใจเพิ่มขึ้นต่อ
 - ความคาดหวังของสังคม
 - โอกาสต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ SR
 - ความเสี่ยงต่าง ๆ หากไม่มี SR
- ปรับปรุง
 - แนวปฏิบัติในการบริหารความเสี่ยง
 - การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - ความน่าเชื่อถือ และ ความเป็นธรรมในการประสานงาน โดยการรับผิดชอบต่อการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง การแข่งขันที่เป็นธรรม และปลอดจากการทุจริต
 - ความปลอดภัยและสุขลักษณะของแรงงานทั้งชายและหญิง ทำให้องค์กรสามารถสรรหา (รับสมัคร-บรรจุ) จูงใจ และรักษาลูกจ้างของตนไว้ได้
- ช่วยสร้างเสริม
 - ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือขององค์กรต่อสาธารณะชน
 - ความจงรักภักดี ขวัญ และ กำลังใจของลูกจ้าง

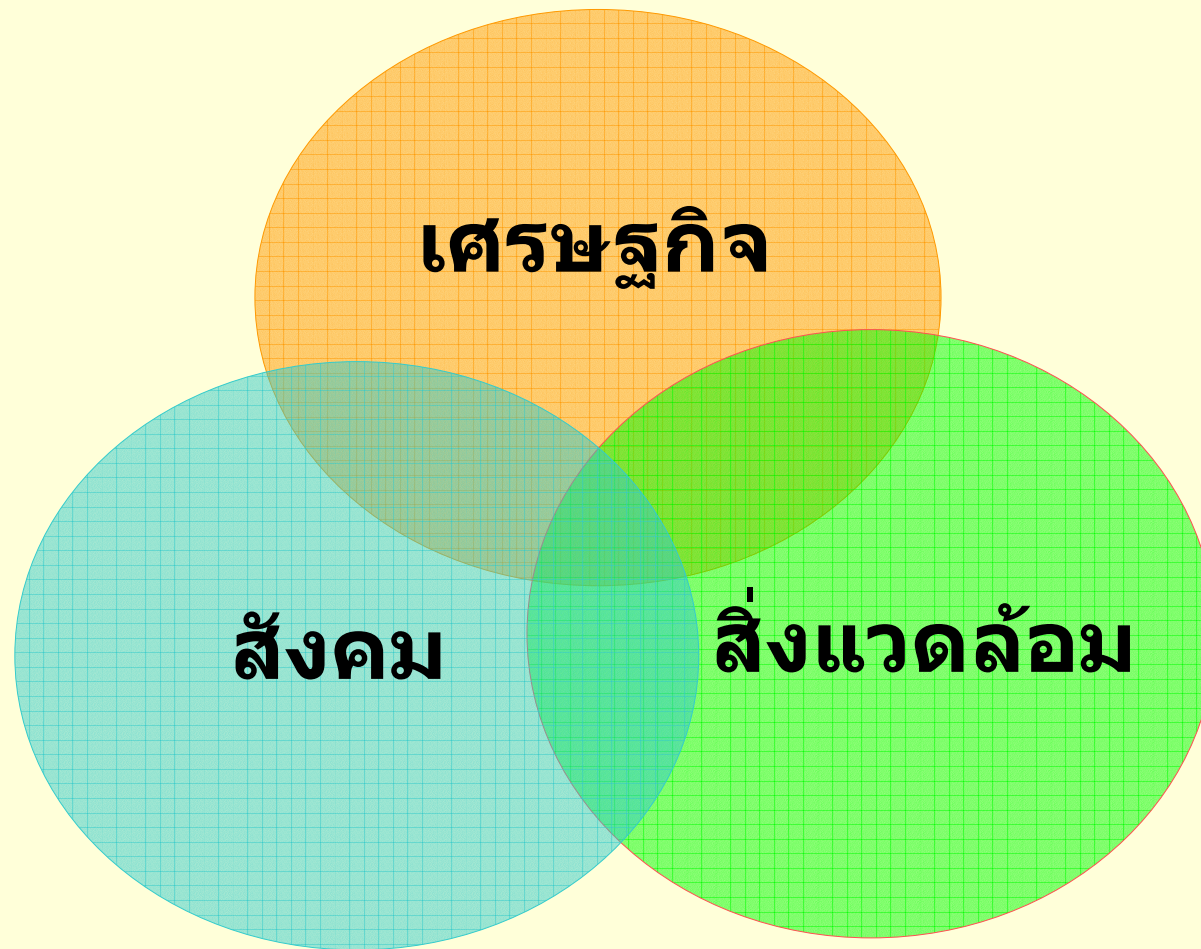


SR ความจำเป็น และประโยชน์ (ต่อ)

- ป้องกันและลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นกับผู้บริโภคเกี่ยวกับสินค้าและการบริการ
- การประหยัด อันเป็นผลมาจาก
 - การเพิ่มผลผลิต และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 - ลดการใช้พลังงาน และการใช้น้ำ
 - การลดลงของของเสีย (waste)
 - การใช้ประโยชน์จากสินค้าพลอยได้ (by-products)
 - การมีวัตถุดิบที่เพียงพอต่อการใช้งาน
- ช่วยสนับสนุน
 - การคงอยู่ขององค์กรในระยะยาวโดยการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และรักษาสีงแวดล้อมแบบยั่งยืน
 - การมีสินค้าสาธารณะ และทำให้สังคมและส่วนประกอบอื่น ๆ มีความเข้มแข็ง



การพัฒนาที่ยั่งยืน (SD - Sustainable Development)





กระแสและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

- การกำหนดแนวปฏิบัติจากองค์กรต่างๆ
- กำหนดแนวทางการปฏิบัติจากองค์กรสากล เช่น
 - ILO Tripartite Declarations
 - UN Global Compact
 - OECD Guidelines
 - GRI (การทำรายงาน)
- หน่วยงานมาตรฐานของประเทศต่างๆ
- ISO เป็นหน่วยงานมาตรฐานสากลเข้ามา
รับผิดชอบดำเนินการ

จุดเริ่มต้นของ ISO 26000



COPOLCO

WORKSHOP PROGRAMME

Corporate social responsibility



10 June 2002
Port of Spain - Trinidad
Hosted by the
Trinidad and Tobago - Bureau of Standards



Copolco
Report

May. 2001 to Jun. 2002

SAG



From Sep. 2002 to Apr. 2004

STOCKHOLM CONFERENCE



SAG
Report

Jun. 2004 By TMB

NWIP: Three month vote, ending 7 January 2005.



NEW WORK ITEM PROPOSAL		
Date of presentation 2004-10-01	Reference	number
Proposer ISO/TMB	ISO/TMB	N 26000
Secretariat ISO/CS		

Proposal (to be completed by the proposer)

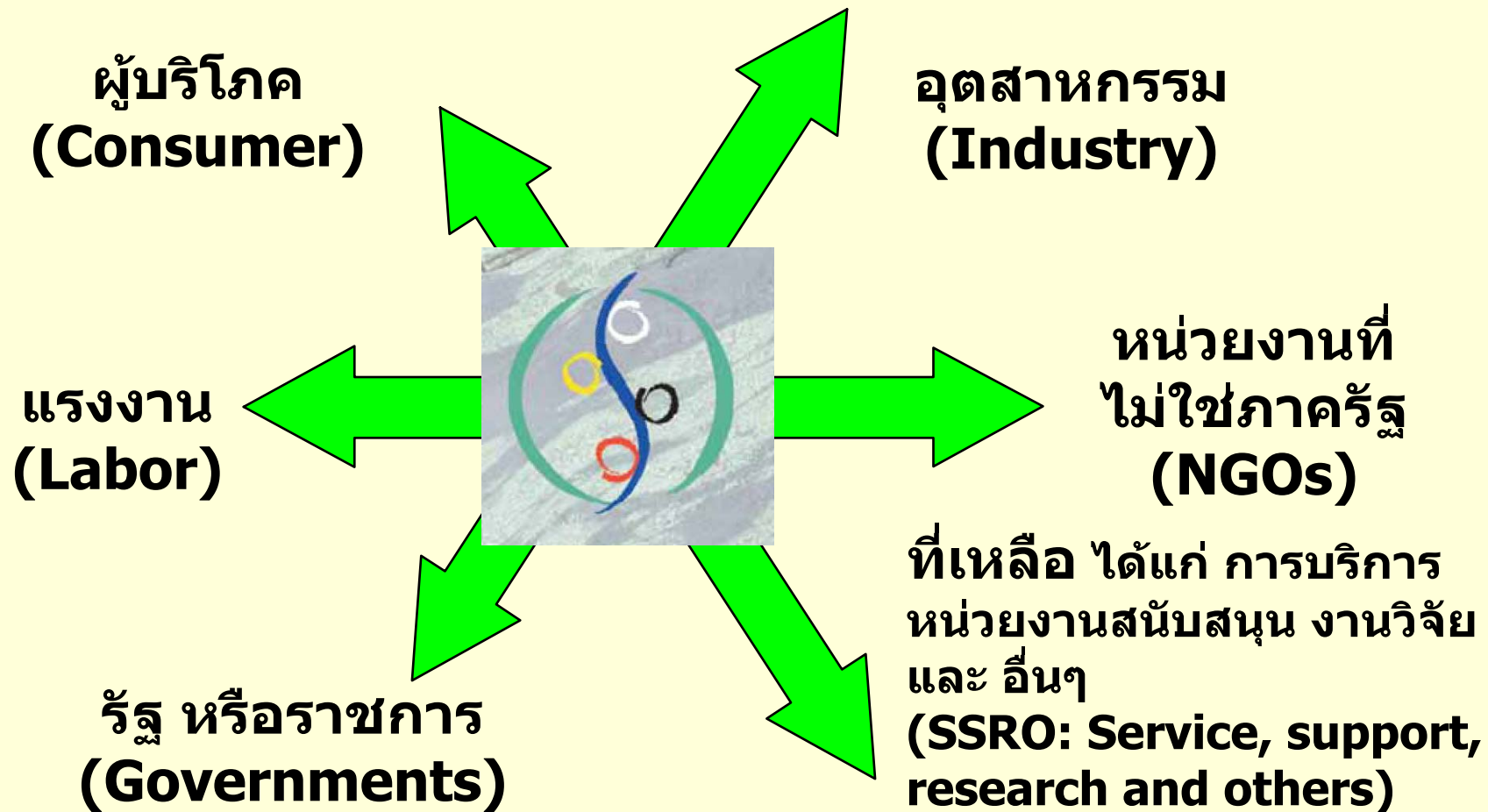
Title of proposal (in the case of an amendment, revision or a new part of an existing document, show the reference number and current title)
English title **Guidance on social responsibility**
French title **Lignes directrices pour la responsabilité sociale**
(if available)



Social Responsibility



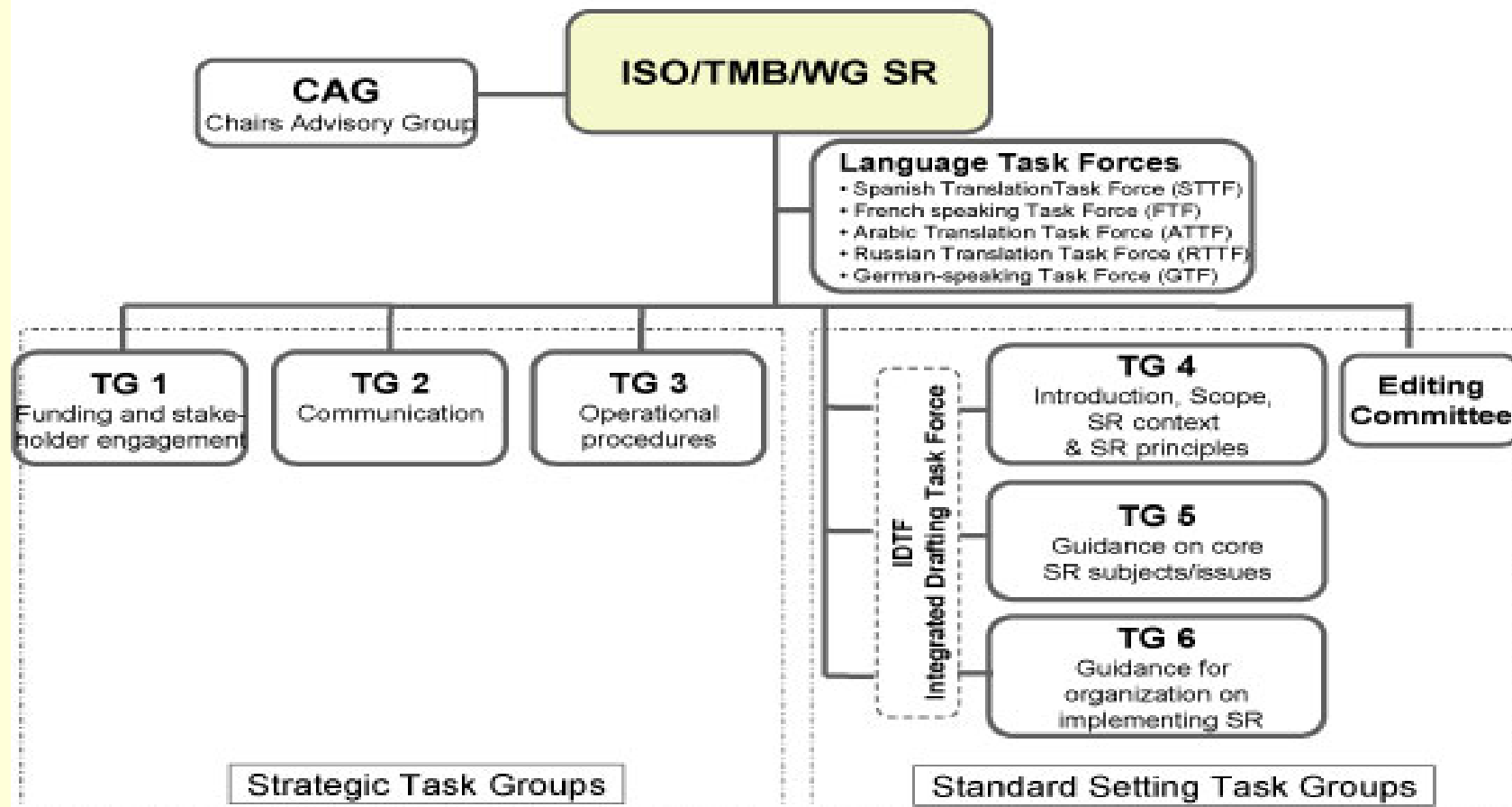
การกำหนดมาตรฐาน



โครงสร้างของ WGSR



Organization of the Working Group





แผนการประกาศ ISO 26000

- คาดว่าจะประกาศใช้ **กันยายน 2553**
- สถานภาพขณะนี้ เป็น **ISO/CD 26000**
(Date 2008-12-12)
- ติดตามได้ที่
<http://www.iso.org/wgsr>



โครงสร้างของ ISO 26000

บทนำ

1. ขอบข่าย
2. นิยามและคำศัพท์
3. ความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (SR)
4. หลักการของ SR (Principles)
5. แนวปฏิบัติของ SR (Guidance)
6. หัวข้อหลักของ SR (Core subjects)
7. ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรในการนำไปปฏิบัติ

ภาคผนวก



ขอบข่ายของ ISO 26000

- ใช้ได้กับองค์กรทุกประเภท
- รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับ SR
 - แนวคิดและคำนิยาม
 - ความเป็นมา แนวโน้ม และคุณลักษณะของ SR
 - หลักการ และแนวทางปฏิบัติ
 - หัวข้อหลักและประเด็นต่างๆ (Core subjects and issues)
 - การนำไปประยุกต์ใช้แบบบูรณาการ
 - การชี้บ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - การสื่อสารผลการดำเนินงาน
 - การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและเกิดการอยู่เย็นเป็นสุข
- อย่างน้อยต้องสอดคล้องกับกฎหมายที่กำหนด
- ส่งเสริมแนวทางปฏิบัติอื่นๆ ที่มีมาก่อนหน้า
- **ไม่ใช่มาตรฐานระบบการบริหารงาน** จึงไม่ได้ตั้งใจให้มีการนำไปใช้ในการรับรอง หรือ ใช้เป็นเงื่อนไขด้านกฎหมาย และการทำข้อตกลง



ขออย่าว่า ISO 26000

- **ISO 26000 - Guidance on Social Responsibility**
- มาตรฐานให้**ข้อแนะนำ**เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (SR)
- **ไม่ใช่มาตรฐานระบบการบริหารงาน (Management system standards)**
- **ไม่มีจุดมุ่งหมายให้นำไปใช้ในการรับรอง (Third-party Certification)**



ความเข้าใจทั่วไป

- **CSR and SR**
- **คุณลักษณะของ SR**
 - ความคาดหวังของสังคม
 - บทบาทของ **ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** ต่อ **SR**
 - การบูรณาการ **SR** ภายในองค์กร
- **ความสัมพันธ์ระหว่าง SR และ SD**
- **SR กับหน่วยงานภาครัฐ**



ความหมายของ SR

ความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ทำอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม/จริยธรรม ซึ่ง

- ☐ ส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของสังคม
- ☐ คำนึงถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ☐ ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนวปฏิบัติระดับสากล
- ☐ บุคลากรเข้าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ และผู้ที่เกี่ยวข้อง (relationships)

ความสัมพันธ์ระหว่าง 7 หลักการ 7 หัวข้อหลัก และการนำไปปฏิบัติ

7 หลักการ ของ SR

Clause 4

1. สามารถตรวจสอบได้ (Accountability)
2. ความโปร่งใส (Transparency)
3. ความมีจริยธรรม (Ethical)
4. การรับฟังผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Respect for and considering of stakeholder interests)
5. การเคารพต่อหลักนิติธรรม (Respect for rule of law)
6. การยอมรับในมาตรฐานสากล (Respect for international norms)
7. การเคารพต่อสิทธิมนุษยชน (Respect for human rights)

การให้ความสำคัญต่อ SR

การชี้แจงและการดำเนินการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Clause 5

7 หัวข้อหลัก

ธรรมาภิบาล (Organizational governance)

Clause 6

สิทธิมนุษยชน
(Human Rights)

การปฏิบัติ
ด้านแรงงาน
(Labour practices)

สิ่งแวดล้อม
(The Environment)

การปฏิบัติที่เป็นธรรม
(Fair operating practices)

ประเด็นด้านผู้บริโภค
(Consumer issues)

การพัฒนาและ
การมีส่วนร่วม
ของชุมชน

การดำเนินการ และ/หรือ ความคาดหวังที่เกี่ยวข้อง

การนำไป
ปฏิบัติใน
องค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่าง
คุณลักษณะต่างๆ ขององค์กรกับ SR

ทำความเข้าใจ SR ขององค์กร

Clause 7

ข้อเสนอการใช้ SR
โดยความสมัครใจ

การนำ SR ไปปฏิบัติแบบบูรณาการ

การสื่อสารเกี่ยวกับ SR

Annex : Initiatives
for SR

การทบทวน
และการปรับปรุง SR

การเพิ่มความน่าเชื่อถือด้วย SR



7 หลักการ ของ SR

1. สามารถตรวจสอบได้ (Accountability)
2. ความโปร่งใส (Transparency)
3. ความมีจริยธรรม (Ethical)
4. การรับฟังผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Respect for and considering of stakeholder interests)
5. การเคารพต่อหลักนิติธรรม (Respect for rule of law)
6. การยอมรับในมาตรฐานสากล (Respect for international norms)
7. การเคารพต่อสิทธิมนุษยชน (Respect for human rights)



สามารถตรวจสอบได้ (Accountability)

รับผิดชอบในการสร้างผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร

- ยอมรับการถูกตรวจสอบ
- สามารถตอบคำถามในสิ่งที่ได้ตัดสินใจหรือกระทำไป
- ดำเนินการอย่างเหมาะสมกับผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ



ความโปร่งใส (Transparency)

**มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและ
กิจกรรมต่างๆ ที่สร้างผลกระทบต่อสังคม
และสิ่งแวดล้อมขององค์กร**

- **เปิดเผยนโยบาย การตัดสินใจและ
การดำเนินการต่างๆ อย่างชัดเจน ถูกต้อง
และครบถ้วน**
- **ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลจาก
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**
- **เปิดเผยตามขอบเขตของกฎระเบียบ/
กฎหมาย**



ความมีจริยธรรม (Ethical behaviour)

**การดำเนินการที่มีคุณธรรมและจริยธรรม
ตลอดเวลา**

- ความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง
- ส่งเสริมการสร้างคุณธรรม/จริยธรรม

เคารพต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Respect for stakeholder interests)



ให้ความสนใจ พิจารณา และตอบสนอง ต่อผลประโยชน์ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ตอบสนองต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด
- มีกลไกในการชี้แจงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และระบุผลประโยชน์ เพื่อให้เกิดความครอบคลุมทั้งหมด



เคารพต่อหลักนิติธรรม (Respect for the rule of law)

ให้ความเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย

- ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- มีการติดตาม และตรวจสอบว่ามีการดำเนินการได้ตามที่กำหนดไว้

เคารพต่อข้อกำหนดและแนวปฏิบัติของสากล (International norms of behaviour)



เคารพต่อข้อกำหนดและแนวปฏิบัติของ สากล ในขณะที่ยังยึดหลักการให้ความ เคารพต่อกฎหมาย

- กรณีไม่มีกฎหมายกำหนดไว้
- ผู้ที่เกี่ยวข้อง (relationships) ปฏิบัติตาม
กรอบที่กฎหมายกำหนดด้วย
- ประเด็นการสมรู้ร่วมคิด (complicity)



เคารพต่อสิทธิมนุษยชน (Respect for human right)

เคารพต่อสิทธิมนุษยชนและยอมรับใน ความสำคัญและความเท่าเทียมกัน

- กำหนดนโยบายและดำเนินการสอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Bill of Human Rights)
- ยึดถือแนวทางปฏิบัติของสากล



การเห็นความสำคัญของ SR

และการดำเนินการ

กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



แนวทางการปฏิบัติที่เป็นพื้นฐานของ SR

- **การเห็นความสำคัญของ SR**
 - **การชั่งประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร**
 - การตัดสินใจและการดำเนินการ
 - การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและการอยู่ดีมีสุข
 - **การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**
 - หลักการ และ ผลประโยชน์

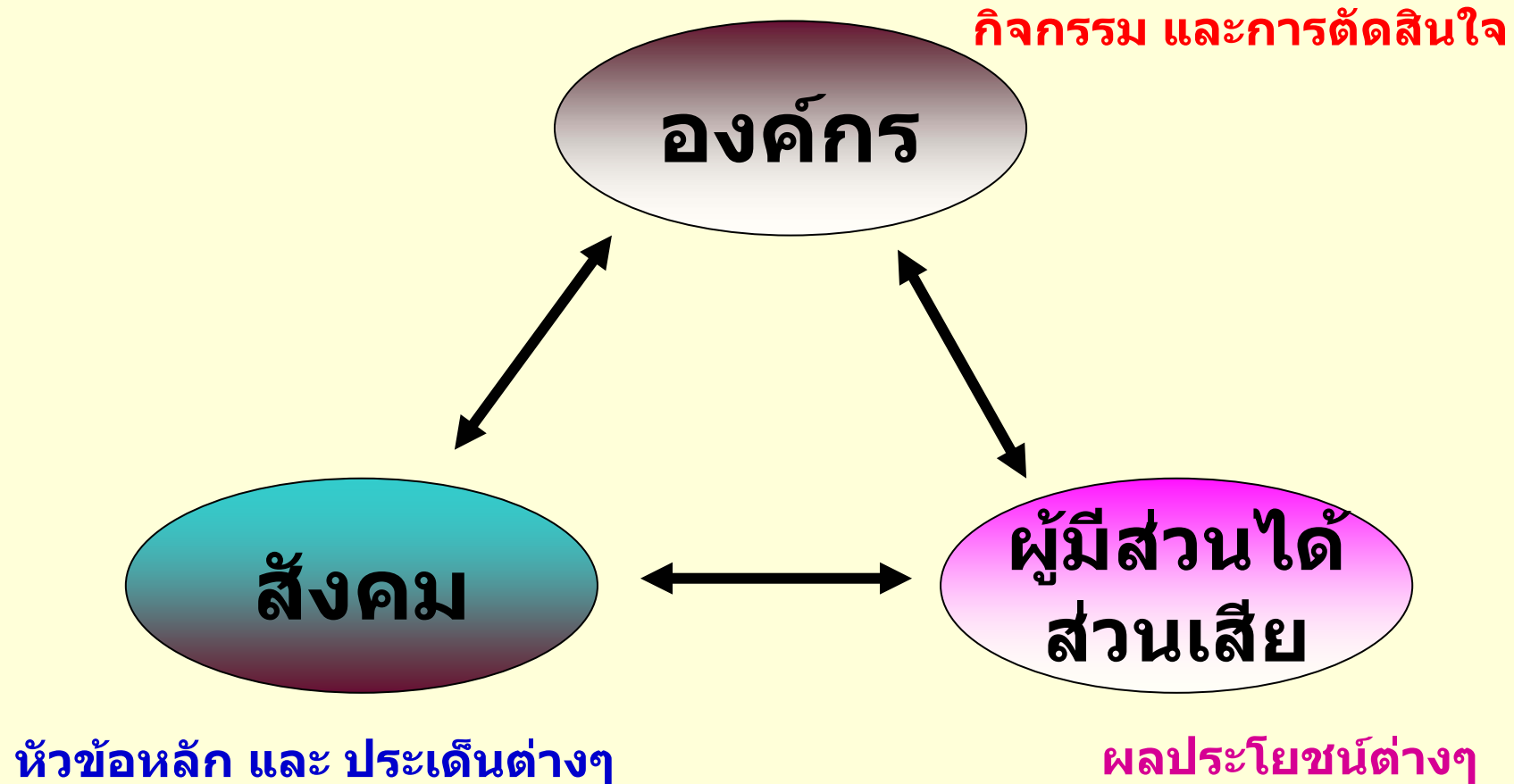


การเห็นความสำคัญของ SR

- **ข้อพิจารณาเกี่ยวกับผลกระทบ
ผลประโยชน์ และความคาดหวัง จาก
ความสัมพันธ์ระหว่าง**
 - **องค์กรและสังคม**
 - ผลกระทบจากการตัดสินใจและการดำเนินการ
 - ความคาดหวังถึงความรับผิดชอบ
 - **องค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**
 - ผลกระทบ ผลประโยชน์ และ ความคาดหวัง
 - **สังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**
 - SR และขอบเขตของผลกระทบ (Sphere of influence)



การให้ความสำคัญต่อ SR





การให้ความสำคัญกับหัวข้อหลัก และประเด็นต่างๆ ของ SR

- ความคุ้นเคยกับประเด็นต่างๆ (issues) ที่เป็นผลมาจากหัวข้อหลัก (Core subjects) ทั้ง 7 คือ
 - ธรรมชาติบาล
 - สิทธิมนุษยชน
 - การปฏิบัติงานด้านแรงงาน
 - สิ่งแวดล้อม
 - การปฏิบัติที่เป็นธรรม
 - ประเด็นด้านผู้บริโภค
 - การพัฒนาและการมีส่วนร่วมของชุมชน



หัวข้อหลัก (Core subjects) โดยรวม





ข้อควรตระหนัก

- **7 หัวข้อหลัก** ครอบคลุมผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม
- ในแต่ละหัวข้อหลักจะมี**ประเด็นต่าง ๆ** ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบการพิจารณา
- องค์กรทุกแห่งต้องเกี่ยวข้องกับ **7 หัวข้อหลัก** ทั้งหมดข้างต้น โดยไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับ**ประเด็นต่างๆ** ที่มีทุกประเด็น
- ให้แนวทางในการดำเนินการ และ/หรือ ความคาดหวังสำหรับแต่ละประเด็น



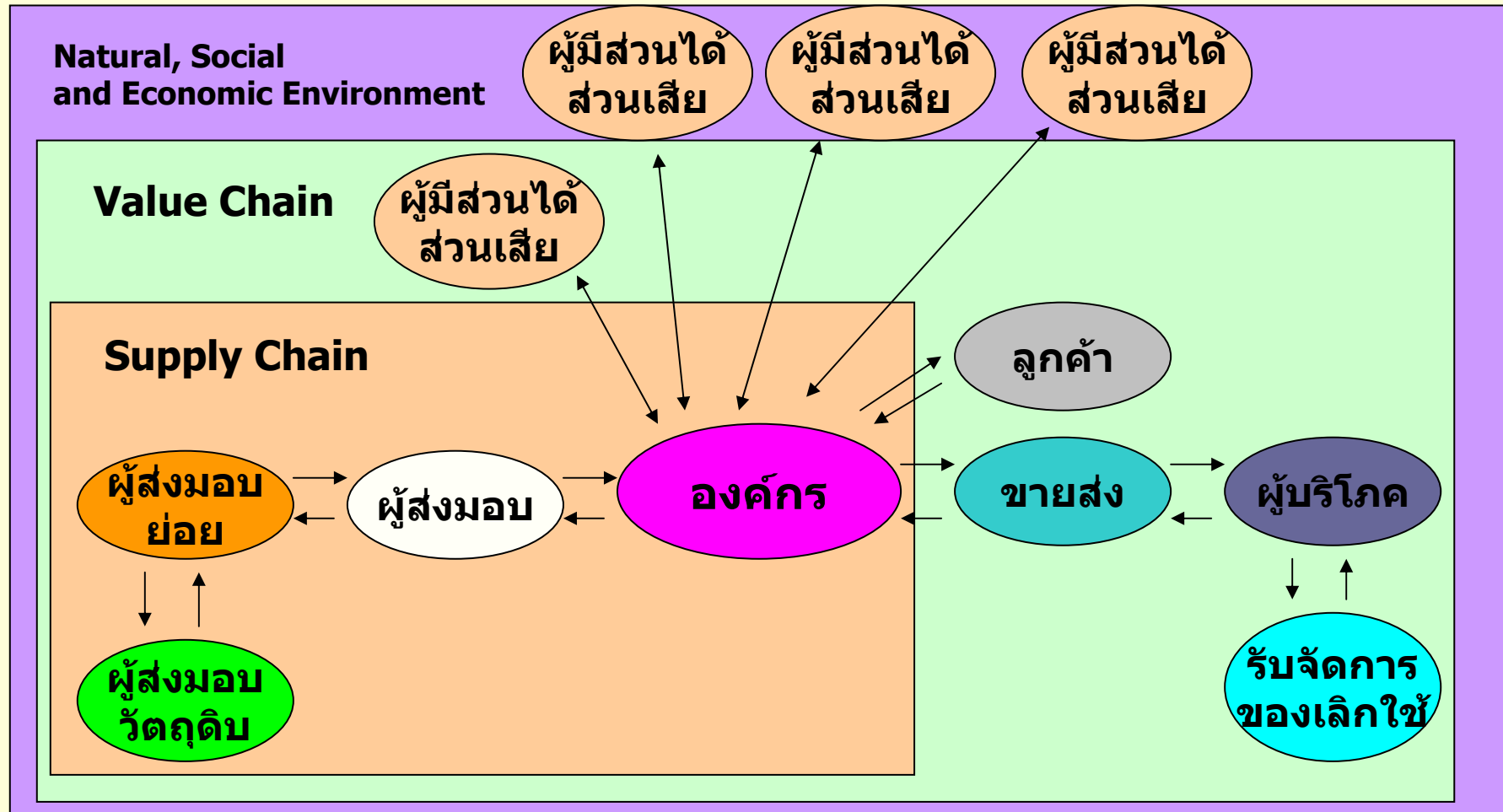
SR กับขอบเขตอิทธิพลขององค์กร

- องค์กรมีความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจและการดำเนินการของตน แต่ในบางสถานการณ์องค์กรอาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของหน่วยงานที่ตนเองมีความสัมพันธ์ (relationship) เรียกว่า องค์กรมี **Sphere of influence**
- **Supply chain and Value chain**



Sphere of influence

Supply chain and Value Chain





การชั่งและการดำเนินการกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ในการดำเนินงานด้าน SR ขององค์กร จะเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดย
 - การชั่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - มีการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ใช้การพิจารณาจากผลกระทบที่เกิดขึ้น ทั้งด้านดีและไม่ดี
- อาจไม่ใช่องค์กร แต่เป็นกลุ่มคน



การดำเนินการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- เริ่มจากการสานเสวนา
- อาจจะใช้วิธีอื่น ๆ ด้วย เช่น การประชุมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การสัมมนา การร่วมสมาชิก จัดเป็นสมาคม เวป ฯลฯ
- ใช้การสื่อสาร 2 ทาง
- มีประโยชน์เกิดขึ้นมากมาย
- ทำให้รู้ถึงความคาดหวัง และนำไปสู่การดำเนินการต่อประเด็นต่างๆ ที่มีความสำคัญ



แนวทางการนำ SR ไปใช้

๑ ๒ ๓ ๔
ทั่วทั้งองค์กรแบบบูรณาการ



แนวทางในการดำเนินการ

- ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะต่าง ๆ ขององค์กร กับ SR
- ทำความเข้าใจ SR ขององค์กร
- บูรณาการ SR ทั่วทั้งองค์กร
- การสื่อสารเกี่ยวกับ SR
- การเพิ่มความน่าเชื่อถือโดยใช้ SR
- การทบทวนและการปรับปรุง SR
- เกณฑ์ข้อเสนอ SR โดยความสมัครใจ



การนำ SR ไปปฏิบัติโดยทั่วไป

- แต่ละองค์กร อาจมี SR ที่มีอยู่เดิมแตกต่างกัน
- นำเข้าไปประยุกต์ใช้แบบบูรณาการในเรื่องต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กรแล้ว
 - ระบบ
 - นโยบาย
 - โครงสร้าง
 - เครือข่าย (networks)
- อาจมีบางกิจกรรมที่ต้องทำขึ้นใหม่ตามประเด็นต่างๆ ที่มีการระบุเพิ่มเติม



ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะต่างๆ ขององค์กร กับ SR

- ทำการวิเคราะห์ถึงคุณลักษณะสำคัญขององค์กรต่อ SR เพื่อให้สามารถระบุถึง**หัวข้อหลัก** และ**ประเด็นต่าง ๆ** ของ SR และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ในการวิเคราะห์ ให้พิจารณาปัจจัยต่างๆ ขององค์กร ดังนี้
 - **สถานที่ตั้ง**
 - มีกฎหมายควบคุมการทำงานต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเข้มงวดมากน้อยแค่ไหน
 - คุณลักษณะทางด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ
 - **ประเภท วัตถุประสงค์ ลักษณะของธุรกิจ และขนาด**
 - **การดำเนินการทางด้านแรงงานและลูกจ้าง**
 - **กลุ่มของธุรกิจที่สังกัด**
 - กิจกรรมต่าง ๆ และ ระเบียบปฏิบัติ (Codes) ที่เกี่ยวกับ SR
 - **ความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก**
 - **กระบวนการตัดสินใจ**
 - **Supply chain และ Sphere of influence**
- **ผู้บริหารระดับสูงมีความสำคัญมากในการบูรณาการ SR**



ทำความเข้าใจกับ SR ขององค์กร

- พิจารณาความสัมพันธ์และความสำคัญของ **หัวข้อหลัก** ที่มีต่อองค์กร
 - ความสัมพันธ์ (Relevance)
 - ความสำคัญ (Significance)
- ขอบเขตของผลกระทบจากอิทธิพลขององค์กร (Sphere of influence)
 - การประเมินถึงขอบเขต
 - การดำเนินการกับผลกระทบ
- การจัดลำดับความสำคัญของหัวข้อหลัก และประเด็นต่าง ๆ



ความสัมพันธ์และความสำคัญของหัวข้อหลัก

- ทุกองค์กรมี **ความสัมพันธ์** กับทุกหัวข้อหลัก (แต่ไม่ใช่กับประเด็นต่าง ๆ ทุกประเด็น)
- มีกระบวนการในการชี้บ่ง (Identification process)
 - จัดทำบัญชีรายการกิจกรรมที่มีทั้งหมด
 - ชี้บ่งกิจกรรมที่ดำเนินการเอง และกิจกรรมที่องค์กรมีอิทธิพล รวมทั้งกิจกรรมที่ดำเนินการโดยผู้ส่งมอบและผู้รับเหมา
 - พิจารณามีหัวข้อหลัก หรือประเด็นต่าง ๆ ไต่บ้างจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่อยู่ใน value chain
 - ตรวจสอบผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ ที่จะมีผลต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและความเป็นอยู่ที่เป็นสุข
 - ชี้บ่งถึงความคาดหวังของสังคมที่ต้องการเห็นจากการแสดงความรับผิดชอบในผลกระทบต่าง ๆ ขององค์กร
 - รวบรวมหัวข้อหลัก และประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมขององค์กรที่ทำเป็นประจำ และ กิจกรรมที่ดำเนินการเป็นครั้งคราว
- ในการพิจารณาต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ



ความสัมพันธ์และความสำคัญของ หัวข้อหลัก (ต่อ)

- มีการกำหนดเกณฑ์เพื่อพิจารณา**ความสำคัญ**ของหัวข้อหลักและประเด็นต่าง ๆ
- รายละเอียดของเกณฑ์ ครอบคลุมถึง
 - ขอบเขตของผลกระทบต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและความอยู่อย่าง
เป็นสุขของสังคม
 - ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำ หรือไม่ได้กระทำต่อประเด็น
ต่าง ๆ
 - ระดับความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - ความยากง่ายในการควบคุมภัยคุกคาม หรือ การใช้เป็นโอกาสในการ
พัฒนาอย่างยั่งยืน และความอยู่อย่างเป็นสุขของสังคม
 - ระดับความสามารถขององค์กรที่เป็นอยู่ขณะนี้ เมื่อเทียบกับมาตรฐาน
กฎหมาย และวิธีปฏิบัติที่ดี
 - ผลการดำเนินการขององค์กรอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน



ขอบเขตของผลกระทบจากอิทธิพลขององค์กร (Sphere of influence)

- การประเมินขอบเขตผลกระทบจากอิทธิพลขององค์กร
- อิทธิพลเหนือผู้อื่น มาจาก
 - ความเป็นเจ้าของ หรือ การควบคุมบังคับบัญชา
 - ความพึ่งพาทางเศรษฐกิจ
 - อำนาจตามกฎหมาย
 - อำนาจทางการเมือง
 - ความคิดเห็นของสาธารณะ



ขอบเขตของผลกระทบจากอิทธิพลขององค์กร (Sphere of influence) (ต่อ)

- การใช้อิทธิพลที่มีเพื่อการสร้างผลกระทบที่ดี และควรให้ภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมด้วย
- การประเมินผลกระทบต้องทำอย่างรอบคอบ
- วิธีการใช้อิทธิพล รวมถึง
 - ทำเป็นสัญญาที่จะให้/สิ่งจูงใจ
 - แบ่งปันความรู้และสารสนเทศ
 - มีโครงการร่วมกัน เพื่อการปรับปรุง SR
 - Lobby และ ใช้ความสัมพันธ์กับสื่อมวลชน
 - สนับสนุนและส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติที่ดี
 - สร้างการเป็นหุ้นส่วนกับองค์กรต่างๆ ในอุตสาหกรรมนั้นๆ
- การสานเสวนาเป็นวิธีการที่ดีในการปรับปรุงพฤติกรรมและความตระหนักของ SR



จัดลำดับความสำคัญของหัวข้อหลักและประเด็นต่าง ๆ

- ลำดับความสำคัญ
 - ขึ้นอยู่กับแผนของการบูรณาการ **SR** และวิธีปฏิบัติที่มีอยู่
 - มีการเปลี่ยนแปลงตามระยะเวลา
 - นำความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาประกอบ
- แนวทางการพิจารณาลำดับความสำคัญ
 - พิจารณาจากนัยสำคัญต่อ **SD**
 - การปฏิบัติตามกฎหมาย หรือ แนวปฏิบัติสากล
 - มีแนวโน้มที่จะละเมิดสิทธิมนุษยชน
 - เป็นอันตรายต่อชีวิต หรือ สุขลักษณะ
 - สร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรุนแรง
 - ประเด็นต่างๆ ที่มีผลการดำเนินงานต่ำกว่าแนวปฏิบัติที่ดี
 - พิจารณาจากผลกระทบของการดำเนินการ
 - ใช้เวลานานในการจะทำให้มีประสิทธิผลเต็มที่
 - เป็นเรื่องที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ความสนใจอยู่ในปัจจุบัน
 - ทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญและเกิดการปรับปรุงที่ชัดเจน
 - มีผลกระทบต่อต้นทุนหากไม่ลงมือทำทันที
 - สามารถทำได้เร็ว ง่ายและเป็นประโยชน์ในการสร้างความตระหนักและแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อ **SR**



บูรณาการ SR ทั่วทั้งองค์กร

- ทำให้ SR เข้าไปอยู่ในระบบและขั้นตอนการดำเนินงานขององค์กร (System and Procedures)
- กำหนดทิศทางขององค์กรไปสู่ SR
- การเพิ่มความตระหนักรู้และสร้างขีดความสามารถด้าน SR ขึ้น



ทำให้ SR เข้าไปอยู่ในระบบและ ขั้นตอนการดำเนินงานขององค์กร

- วิธีที่สำคัญและมีประสิทธิภาพที่สุดในการบูรณาการ คือ **ธรรมาภิบาล**
- มีการบริหารจัดการผลกระทบจากห่วงโซ่อุปทานทั้ง supply chain เพื่อลดความเสี่ยงต่อสังคมและอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม จากผลการพิจารณาอย่างรอบคอบ
- พิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดที่จะลดผลกระทบของความเสียหายที่เกิดจากกิจกรรมและเพิ่มผลกระทบที่เป็นประโยชน์จากพฤติกรรมต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- พิจารณาถึงทรัพยากรที่ต้องใช้ และมีการวางแผนเมื่อมีการตัดสินใจใด ๆ
- ยึดหลักการของ ความสามารถตรวจสอบได้ ความโปร่งใส จริยธรรม หลักนิติธรรม เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาล ซึ่งเห็นได้จากโครงสร้างขององค์กร
- ทบทวนขั้นตอนการดำเนินงาน และกระบวนการต่าง ๆ ตามช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม



ทำให้ SR เข้าไปอยู่ในระบบและ ขั้นตอนการดำเนินงานขององค์กร (ต่อ)

- ขั้นตอนที่เป็นประโยชน์

- ทำให้การบริหารงานที่มีอยู่ ให้ครอบคลุมถึงการดำเนินการ SR ด้วย
- ระบุถึงหลักการของ SR หัวข้อหลัก และ ประเด็นต่างๆ ที่นำไปใช้กับหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร
- แปลงลำดับความสำคัญของการดำเนินการ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อหลัก และ ประเด็นต่าง ๆ ไปสู่การกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร กลยุทธ์ กระบวนการ และกำหนดกรอบของเวลา
- กำหนดเป้าหมายระยะสั้นที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในแต่ละระดับ
- กำหนดและจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- จัดตั้งหน่วยงานเพื่อทำการทบทวน และแก้ไขขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการและหัวข้อหลักของ SR (หากทำได้)
- ผสมรวม SR เข้าไว้ใน
 - กระบวนการจัดซื้อ
 - การบริหารทรัพยากรมนุษย์



ทำให้ SR เข้าไปอยู่ในระบบและ ขั้นตอนการดำเนินงานขององค์กร (ต่อ)

- ค่านิยม (value) และวัฒนธรรม (culture) ขององค์กรมีผลต่อความยากง่ายของการบูรณาการ SR ให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร
- กระบวนการบูรณาการ SR อาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันทั่วทั้งองค์กรไม่ได้ ซึ่งเป็นผลมาจาก
 - ลำดับความสำคัญของหัวข้อหลักและประเด็นต่าง ๆ
 - ขีดความสามารถขององค์กร
 - ทรัพยากรที่มีอยู่



กำหนดทิศทางขององค์กรไปสู่ SR

- ทิศทางขององค์กรถูกกำหนดขึ้นจาก
 - ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร จุดมุ่งหมาย ค่านิยม จริยธรรม และกลยุทธ์ขององค์กร
- การนำ SR ไปใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมเกิดขึ้นจากสิ่งต่าง ๆ ข้างต้น
- มีการกำหนดทิศทาง โดยการทำให้ SR เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย กลยุทธ์ โครงสร้าง และ การดำเนินงาน
- แนวทางการดำเนินงาน รวมถึง
 - มีการกำหนดไว้ในจุดมุ่งหมาย และ พันธกิจขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆ ของ SR ที่สำคัญ รวมทั้งหลักการ และ หัวข้อต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน
 - มีการระบุแนวทางในการนำ SR ไปใช้เพื่อให้เกิดผลต่อการกระทำไว้ในจุดมุ่งหมาย หรือ วิสัยทัศน์ขององค์กร
 - จัดทำ Code of conduct หรือ จริยธรรม โดยการแปลงหลักการ และค่านิยม ให้เป็น พฤติกรรมของพนักงานที่องค์กรต้องการให้เป็น
 - บูรณาการ SRไว้ในระบบ นโยบาย กระบวนการ และพฤติกรรมในการตัดสินใจ
 - แปลงลำดับความสำคัญของการดำเนินการต่อหัวข้อหลัก และประเด็นต่างๆ ไว้ใน วัตถุประสงค์ขององค์กร (วัตถุประสงค์มีความเจาะจง สามารถวัดและทวนสอบได้)
 - การบรรลุวัตถุประสงค์ มีการพิจารณาถึง ความรับผิดชอบ ระยะเวลา งบประมาณ และ ผลจากกิจกรรมอื่น ๆ



การเพิ่มความตระหนัก และสร้างขีดความสามารถ SR ขึ้น

- การทำให้ SR เกิดขึ้นในองค์กรย่อมมาจากความมุ่งมั่นและความเข้าใจ รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ
- เริ่มต้นด้วยการสร้างความตระหนัก เพื่อให้มีความเข้าใจใน SR เกี่ยวกับ หลักการ หัวข้อหลัก และประเด็นต่าง ๆ
- ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร มีความมุ่งมั่นและมีความเข้าใจ แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ มองเห็นถึงประโยชน์ของ SR ต่อองค์กร
- **ไม่มีสูตรสำเร็จ**ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น องค์กรต้องหารูปแบบที่เหมาะสมเอง



การเพิ่มความตระหนัก และสร้างขีดความสามารถ SR ขึ้น (ต่อ)

- การสร้างวัฒนธรรมของ SR ให้เกิดขึ้นในองค์กรย่อมต้องใช้ เวลา อย่างไรก็ตามหลายองค์กรได้ประสบความสำเร็จด้วยการ เริ่มต้นจากค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรที่มีอยู่เดิม
- การสร้างขีดความสามารถในการนำ SR ไปปฏิบัติอาจต้องมีการเพิ่มทักษะพิเศษในบางด้าน เช่น วิธีการประสานงานกับผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหัวข้อ หลั กต่าง ๆ ซึ่งสามารถทำได้โดยการจัดฝึกอบรมในหัวข้อ เฉพาะให้
- การบูรณาการ SR เข้าไปในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ อาจ มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เช่น
 - กระบวนการตัดสินใจ
 - การสั่งการและการบังคับบัญชา โดยการส่งเสริมให้เกิดเสรีภาพ เพิ่มอำนาจหน้าที่ให้มากขึ้น
 - การจูงใจให้มีการเสนอแนะวิธีการ และ ความคิดเห็นใหม่ๆ
 - ความต้องการเครื่องมือที่ใช้ในการเฝ้าติดตาม และการวัดผลการ ดำเนินงาน



การสื่อสารเกี่ยวกับ SR

- บทบาทของการสื่อสารต่อ SR
- คุณลักษณะของสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ SR
- การสื่อสารผลการดำเนินงานขององค์กรด้าน SR
- การสานเสวนากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการสื่อสารของ SR

บทบาทของการสื่อสารต่อ SR



- การสื่อสารมีทั้งภายในและภายนอก
 - ผู้รับสารภายใน ได้แก่ ลูกจ้าง ผู้ส่งมอบ และสมาชิกต่าง ๆ
 - ผู้รับสารภายนอก ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ลูกค้า และสื่อต่าง ๆ
- การสื่อสารช่วยงานด้านต่างๆ ของ SR เช่น
 - การแสดงความสามารถในการตรวจสอบและความโปร่งใส
 - เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับ SR
 - แสดงให้เห็นถึงวิธีการที่องค์กรสามารถบรรลุถึงความมุ่งมั่นต่อ SR และสนองตอบต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม
 - เพิ่มระดับของจิตสำนึกด้าน SR ทั้งภายในและภายนอก
 - ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบขององค์กรจากการดำเนินการ สินค้า การบริการ และกิจกรรมต่าง ๆ
 - ช่วยสร้างแรงจูงใจและดึงดูดพนักงานให้เข้ามาสนับสนุนกิจกรรม SR ขององค์กร
 - ช่วยให้เกิดการเปรียบเทียบระหว่างองค์กรอื่น ซึ่งจะช่วยให้มีการพัฒนาด้าน SR
 - ช่วยสร้างการมีส่วนร่วม และการสานเสวนากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - ยกย่องภาพลักษณ์ขององค์กรในการรับผิดชอบต่อการทำงาน ความเปิดเผย ความซื่อสัตย์ สามารถตรวจสอบได้ ส่งผลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเชื่อมั่นในองค์กร



คุณลักษณะของสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับ SR

- สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ SR ควร
 - สร้างความเข้าใจได้ง่าย - ให้ความรู้ ภาษา และเนื้อหา
 - ตอบสนอง - ตรงกับสิ่งที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ความสนใจ
 - เทียบตรง - เป็นจริง ถูกต้อง รายละเอียดเพียงพอ
 - มีความสมดุลย์ – เป็นกลาง ไม่ปกปิดข้อมูลที่ไม่ดี
 - ทันสมัย/เหมาะสมกับเวลา
 - สามารถหาได้



การสื่อสารผลการดำเนินงาน ขององค์กร ด้าน SR

- ในการวางแผนเพื่อการสื่อสาร ได้มีการพิจารณาถึง เป้าหมาย ผู้ฟัง เนื้อหา ขอบเขต เวลา ลำดับ ชนิดและรูปแบบของการสื่อสาร
- พิจารณาถึงผู้ดำเนินการสื่อสาร บุคคลภายในและภายนอก รวมทั้งทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็น
- ปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณาในการวางแผน
 - ภูมิหลังเกี่ยวกับวัฒนธรรม สังคม การศึกษา และเศรษฐกิจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - ความจำเป็นที่จะสื่อสารเป็นประจำ หรือ เป็นครั้งคราว
 - ข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรและงบประมาณ
 - คุณค่าของรูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้ในการสื่อสาร



การสื่อสารผลการดำเนินงาน ขององค์กร ด้าน SR (ต่อ)

- ประเภทของการสื่อสารด้าน SR มีหลายรูปแบบ เช่น
 - สื่อสารกับผู้บริหารและพนักงานเพื่อสร้างจิตสำนึกด้าน SR
 - สื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่อง SR ที่เกิดจาก กิจกรรม สินค้า และ การบริการ ประเด็นเฉพาะ หรือ โครงการด้าน SR
 - สื่อสารกับผู้ส่งมอบ เกี่ยวกับเงื่อนไขทางด้าน SR ในการจัดซื้อ
 - สื่อสารเรื่องภาวะฉุกเฉินกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - ก่อนเกิดเหตุ เพื่อสร้างความตระหนักและการเตรียมพร้อม
 - ระหว่างเกิดเหตุ เพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติ
 - สื่อสารที่เกี่ยวกับสินค้า เช่น ฉลากและข้อมูลของสินค้า รวมทั้งข้อมูลสำหรับผู้บริโภค
 - บทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ SR ที่ลงในแมกกาซีน หรือจดหมายข่าว เพื่อให้ทราบในกลุ่มของธุรกิจ (peer organizations)
 - โฆษณาหรือถ้อยแถลงต่อสาธารณะเพื่อส่งเสริมบางประเด็นของ SR เช่น ประสิทธิภาพของการใช้พลังงาน และการอนุรักษ์น้ำ
 - การให้ข้อมูล หรือเอกสารต่อรัฐบาล หรือ สาธารณะ
- รูปแบบและสื่อที่ใช้ในการสื่อสารมีอยู่มากมาย



การสานเสวนากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกี่ยวกับการสื่อสารด้าน SR

- **องค์กร กำหนดให้มีการสานเสวนากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อหาข้อมูลทางตรงสำหรับ**
 - ประเมินความเหมาะสม และประสิทธิผลของเนื้อหาสาระ สื่อที่ใช้ ความถี่ในการสื่อสาร และขอบเขตของการสื่อสาร ซึ่งสามารถนำผลมาปรับปรุงตามความจำเป็น
 - กำหนดลำดับความสำคัญของเนื้อหาที่จะสื่อสารในอนาคต
 - การเก็บรักษาข้อมูลการทวนสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ถ้ามี)
 - ชี้นำถึงแนวทางการปฏิบัติที่ดี



การเพิ่มความน่าเชื่อถือโดยใช้ SR

- วิธีการในการเพิ่มความน่าเชื่อถือ
- การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง หรือการ
ไม่ยอมรับระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้
ส่วนเสีย
- การเพิ่มความน่าเชื่อถือโดยการสื่อสาร
เกี่ยวกับ SR

วิธีการในการเพิ่มความน่าเชื่อถือ



- จัดให้มีการสานเสวนาเพื่อให้เข้าใจถึงความสนใจและความตั้งใจของแต่ละฝ่าย
- การทำงานร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อตรวจสอบข้อร้องเรียนที่เกิดจากการทำงาน
- การใช้กระบวนการการรับรอง (Certification Scheme) สำหรับสินค้า หรือ กระบวนการ (เพื่อยืนยันถึงความปลอดภัย หรือ ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม แรงงาน)
- การปฏิบัติด้านแรงงานเป็นเรื่องที่รับรองตัวเองได้โดยไม่ต้องหาคนมารับรอง
- องค์กรสามารถร่วมกับสมาคมที่มีองค์กรอื่นๆ ร่วมด้วย เพื่อการส่งเสริมพฤติกรรมที่มี SR ในพื้นที่

การแก้ไขปัญหาคำขัดแย้ง หรือ การไม่ยอมรับ ระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



- เมื่อเกิดข้อขัดแย้ง หรือ เกิดการไม่ยอมรับ ควรมีกลไก ที่รวมถึง
 - พุดคุยโดยตรงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบ
 - ชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อแก้ไขความเข้าใจผิด
 - จัดเวทีให้ผู้ได้รับผลกระทบและองค์กรสามารถนำเสนอมุมมองสำหรับทางออกในการแก้ไขข้อขัดแย้ง
 - จัดทำขั้นตอนการร้องเรียนเป็นทางการ
 - ทำการประนีประนอม หรือ จัดให้มีขั้นตอนอนุญาโตตุลาการ
 - ขั้นตอนการดำเนินการในรูปแบบอื่นเพื่อแก้ไขข้อร้องเรียน
- หากมีการกำหนดขั้นตอนไว้ - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงได้ อย่างเสมอภาค และมีความโปร่งใส



การเพิ่มความน่าเชื่อถือ โดยการสื่อสารเกี่ยวกับ SR

- การจัดทำรายงานเกี่ยวกับ SR สามารถยกระดับความน่าเชื่อถือได้โดย
 - เปรียบเทียบผลการทำงานกับปีที่ผ่านมา หรือ เปรียบเทียบกับองค์กรอื่น
 - แสดงให้เห็นว่ามีกระบวนการทวนสอบข้อมูลในรายงาน
 - แสดงประเด็นสำคัญที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ความสนใจไว้ในรายงาน
 - เปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสที่คนภายนอกสามารถตรวจสอบได้โดยง่าย
 - ทำรายงานตามข้อกำหนดขององค์กรอื่น เช่น GRI
 - องค์กรได้รับ eco-labels



การทบทวนและปรับปรุง SR

- วิเคราะห์ ประเมิน ทบทวน กิจกรรมที่ทำให้ ความก้าวหน้า การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ทรัพยากรที่ใช้
- เปรียบเทียบผลการดำเนินการกับองค์กรอื่น
- มีการเฝ้าระวัง หรือใช้การสังเกต ระหว่าง การดำเนินการ เพื่อให้มั่นใจว่า ได้ ดำเนินการไปตามที่ต้องการ
- ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทสำคัญ ในการทบทวนผลการดำเนินการ



การทบทวนและปรับปรุง SR

- การเฝ้าติดตามกิจกรรมต่าง ๆ ด้าน SR
- การทบทวนความคืบหน้าและผลการดำเนินงานด้าน SR ขององค์กร
- การเพิ่มความน่าเชื่อถือในการจัดเก็บ และการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ
- การปรับปรุงผลการดำเนินงาน



การเฝ้าติดตามกิจกรรมต่าง ๆ ด้าน SR

- ผลที่ได้จากการติดตามตรวจสอบต้อง เข้าใจง่าย เชื่อถือได้ รายงานในช่วงเวลาที่เหมาะสม ตอบสนอง สิ่งที่มีส่วนได้ส่วนเสียให้ความสนใจ
- การเฝ้าติดตามการดำเนินงาน ทำได้หลายวิธี เช่น ทบทวนตามระยะเวลา การเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น โดยรับ **feedback** จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- การกำหนดตัวชี้วัด มีลักษณะ ดังนี้
 - มีเหตุผล ผล ให้ข้อมูล ปฏิบัติได้ น่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้

ทบทวนความก้าวหน้าและผลการดำเนินงาน



- จัดให้มีการทบทวนผลการดำเนินงานเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด
- ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการทบทวน
- คำถามที่ใช้ในระหว่างการทบทวนก็จะมีดังนี้
 - สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่
 - กลยุทธ์และกระบวนการเหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือไม่
 - งานอะไรและทำไม
 - วัตถุประสงค์เหมาะสมหรือไม่
 - อะไรที่จะทำให้ดีกว่านี้ได้บ้าง
- ผลจากการทบทวนสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง



การเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล การจัดเก็บและการจัดการสารสนเทศ

- องค์กรสามารถยกระดับความน่าเชื่อถือในการจัดเก็บและบริหารข้อมูลโดยการจัดให้มีการทบทวนระบบโดยละเอียด
- จุดมุ่งหมายของการทบทวน คือ
 - เพิ่มความมั่นใจว่า ข้อมูลมีความถูกต้องแม่นยำ
 - เพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูลและสารสนเทศ
 - ยืนยันถึงความน่าเชื่อถือของระบบว่าสามารถป้องกันข้อมูลและการลักขโมยข้อมูล
- ในการทบทวน ผู้ทบทวนควรตรวจสอบถึง วิธีการจัดเก็บบันทึก



การปรับปรุงผลการดำเนินงาน

- ผลจากการทบทวนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด จะนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานด้าน SR ได้อย่างต่อเนื่อง
- การปรับปรุง อาจเกี่ยวข้องกับ
 - วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย
 - ขยายขอบเขตของกิจกรรม และ โปรแกรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ SR
 - การจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น
- การปรับปรุงอาจรวมถึง**กิจกรรมที่จะได้ประโยชน์**ในการชิงโอกาสใหม่
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถช่วยองค์กรในการชิงโอกาสใหม่ๆ และเปลี่ยนความคาดหวังเพื่อการปรับปรุงการทำงานด้าน SR
- บางองค์กรนำผลการบรรลุต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายไปประเมินผลการทำงานประจำปีสำหรับผู้บริหารและผู้จัดการด้วย

เกณฑ์ข้อเสนออื่นๆ ที่เกี่ยวกับ SR โดยสมัครใจ



- ปัจจัยต่างๆ ที่ควรนำมาพิจารณาประกอบ
 - สอดคล้องกับหลักการของ SR หรือไม่
 - เกณฑ์ข้อเสนอสามารถให้แนวปฏิบัติในเรื่องที่น่าสนใจต่อองค์กรหรือไม่
 - ประเทขององค์กรที่พัฒนาและการควบคุมการใช้
 - องค์กรที่จัดทำมีชื่อเสียง มีความน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับหรือไม่
 - กระบวนการในการพัฒนาขึ้นมา เช่น โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ความโปร่งใส เปิดเผย เข้าถึงได้ ได้รับความร่วมมือจากประเทศที่พัฒนา หรือ กำลังพัฒนา
 - การที่จะเข้าร่วมในการกำหนดเกณฑ์ ได้มีการกำหนดเงื่อนไขหรือค่าใช้จ่ายไว้อย่างไร
- Annex A ได้รวบรวมเกณฑ์ข้อเสนออื่นๆ ไว้

วิธีการนำ ISO 26000 ไปปฏิบัติ

