

การมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG (สิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล)

Participation of private company employees in
the Bangkok area in organizational management
according to the ESG concept (Environmental,
Social, and Governance)

Received: April 19, 2025

Revised: July 1, 2025

Accepted: July 2, 2025

ปฐมพร อนุชิตธนานันท์*

Pathomporn Anuchitthanana*

สุรวี ศุนาลัย**

Suravee Sunalai**

*, **หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

*, **Master of Business Administration, Dhurakij Pundit University

*Email: 66130126@dpu.ac.th

**Email: suravee.sui@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัทเอกชนต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG การวิจัยใช้วิธีเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 415 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่า t-Test, F-Test (one way ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน แตกต่างกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG ที่แตกต่างกัน 2. ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ การจัดการองค์กร การสื่อสาร และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG และ 3. ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายความยั่งยืนของภาครัฐ และภาคมวลชน สื่อประชาสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG ผลวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารองค์กร เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสู่องค์กรที่ยั่งยืนตามแนวคิด ESG

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม การพัฒนาอย่างยั่งยืน สิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาล ESG

Abstract

This research aims to compare the participation of employees from private companies in managing organizations according to the ESG concept, categorized by personal factors. It also examined the influence of internal and external factors on the participation of employees from private companies in the Bangkok area in managing organizations according to the ESG concept. The study employs a quantitative research method, collects data from a sample of 415 respondents and analyzed using descriptive statistics, including frequency distribution, percentage, mean, standard deviation as well as inferential statistics, including t-Test and F-Test (one way ANOVA), comparison of pairwise mean differences and multiple regression analysis at a statistical significance level of 0.05.

The study found that 1. personal factors including age, education level, job position, and work experience differed and affected the participation in organizational management according to the ESG concept differently. 2. The internal organizational factors namely organizational management, communication, and organizational culture influenced participation in organizational management according to the ESG concept. And 3. the external organizational factors, namely government sustainability policy and mass media public relations influenced participation in organizational management according to the

ESG concept. The research findings can serve as a guideline for policy formulation and organizational management to enhance employee engagement in driving sustainable management based on ESG.

Keywords: Participation, Sustainable Development, Environment, Social, Governance, ESG

บทนำ

แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 จะคลี่คลายลงและจำนวนผู้ติดเชื้อลดลงทั่วโลก แต่ความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ภัยพิบัติทางธรรมชาติและภาวะโลกร้อน ยังคงส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกัน ทั่วโลกยังคงเผชิญกับความไม่แน่นอนจากเปลี่ยนแปลงทางภูมิอากาศ ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล และภัยคุกคามทางไซเบอร์ ซึ่งถูกจัดให้เป็นความเสี่ยงสำคัญตามรายงาน The Global Risks Report 2021 ของ World Economic Forum (WEF)

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับแนวคิด ESG (Environment, Social, Governance) โดยภาครัฐได้ออกมาตรการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคธุรกิจปรับตัวและดำเนินกิจการอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม หนึ่งในมาตรการสำคัญ คือ Thailand Green Taxonomy ซึ่งเป็นแนวทางในการประเมินกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม โดยมีการลงทุนกว่า 450,000 ล้านบาท เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสีเขียว (ประพันธ์ ลีน้อย, 2567)

ในภาคธุรกิจ แนวคิด ESG ได้กลายเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรครอบคลุม 3 มิติหลัก ได้แก่

สิ่งแวดล้อม (Environment) เช่น การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การใช้พลังงานสะอาด และการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน

สังคม (Social) เช่น สิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียมในการจ้างงาน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ความปลอดภัยของข้อมูล และความรับผิดชอบต่อชุมชน

บรรษัทภิบาล (Governance) เช่น การกำกับดูแลกิจการที่โปร่งใส การบริหารความเสี่ยง และการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม

จากการประชุม COP28 ผู้นำทั่วโลกได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเร่งการเปลี่ยนผ่านสู่พลังงานสะอาด และเพิ่มสัดส่วนพลังงานหมุนเวียนภายในปี ค.ศ. 2030 เพื่อลดผลกระทบจากภาวะโลกร้อน แนวโน้มเหล่านี้ทำให้องค์กรธุรกิจต้องปรับตัวและให้ความสำคัญกับ ESG มากขึ้น ไม่เพียงแต่เพื่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบของภาครัฐ แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

ภาคเอกชนจึงเริ่มให้ความสำคัญกับ ESG มากขึ้น โดยมองว่า เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดของธุรกิจในอนาคต อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อน ESG ภายในองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานทุกระดับ การมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานด้าน ESG ประสบความสำเร็จและสามารถบรรลุเป้าหมายความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง (กัญกร เสี่ยมงาม, 2566)

ดังนั้น การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG โดยเน้นวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน รวมถึงแนวทางในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และแรงจูงใจให้พนักงานสามารถ

มีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG สามารถดำเนินไปได้อย่างยั่งยืน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสังคมโดยรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดด้านประชากรศาสตร์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ศึกษาถึงขนาด องค์ประกอบ การกระจาย และการเปลี่ยนแปลงของประชากร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพทาง การสมรส การศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ และอาชีพ (สุปัญญา ไชยชาญ, 2551) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเพศ (Sex) ความแตกต่างทางเพศมีผลต่อพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารของแต่ละบุคคล เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันในเรื่องค่านิยม ความคิด และทัศนคติ ปัจจัยด้านอายุ (Age) ส่งผลต่อพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ เนื่องจากอายุบ่งบอกถึงประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล และปัจจัยด้านการศึกษา (Education) การศึกษาหรือความรู้ที่ได้รับในยุคสมัยและระบบการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความคิด ทัศนคติและความต้องการที่แตกต่างกัน

แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาถึงความหมายของการมีส่วนร่วมจากนักวิจัยท่านอื่น ๆ (กัญกร เสี่ยมงาม, 2566; ณพัชร ประพันธ์พจน์ และวีโรจน์ เจริญลักษณ์, 2559; วณิดา รุ่งโยธิน, 2561; อัครนันท์ ชัยฉิมมะปรกรณ์, 2556) ที่ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม กล่าวโดยสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของกิจกรรม ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน ตลอดจนการประเมินผลงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ทุกคนได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินงานร่วมกัน อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น องค์ประกอบหลักของการมีส่วนร่วมจึงประกอบด้วย 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อันเป็นการเปิดโอกาสให้กับทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเข้าร่วมในการปฏิบัติงานจริงไม่ใช่แค่เพียงการรับฟังเพียงอย่างเดียว 3. การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นร่วมกัน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาต่อไปในอนาคต

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

การดำเนินงานภายในองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อมีความร่วมมือจากทุกภาคส่วน บุคลากรภายในองค์กรมีความหลากหลายทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ และมุมมอง ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม และการทำงานร่วมกัน ความร่วมมือและการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2551)

จากการศึกษาถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมจากนักวิจัยหลายท่าน (กัญกร เสี่ยมงาม, 2566; ณพัชร ประพันธ์พจน์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2559; วนิดา รุ่งโยธิน, 2561; อัครนันท์ ชัยฉิมมะปกรณ์, 2556) สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีประโยชน์ในการบริหารจัดการและดำเนินการทั้งต่อองค์กร และพนักงานที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตัวพนักงาน ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นต่าง ๆ และยังเป็นการช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานได้อย่างต่อเนื่อง ในส่วนขององค์กรช่วยส่งเสริมให้องค์กรสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้ง และเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวรับกับการเปลี่ยนแปลงได้

แนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลขององค์กร (Environmental, Social, Governance: ESG) กับการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร

แนวคิดเรื่อง ESG เป็นแนวคิดในการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลไปพร้อม ๆ กับการมุ่งสร้างผลประกอบการให้เป็นที่น่าพึงพอใจ ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการพัฒนามาจากแนวคิดเรื่อง การกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance) ที่เริ่มต้นจากการขาดความรับผิดชอบต่อและจิตสำนึกขององค์กรที่ดำเนินธุรกิจเพียงเพื่อมุ่งหวังผลกำไรสูงสุดเพียงอย่างเดียว โดยละเลยผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม สังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบตามมาด้วย เช่น การเกิดวิกฤตทางการเงินในปีพ.ศ. 2540 และ 2550 เป็นต้น

ความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลขององค์กร (ESG) จึงเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างมาก โดย ESG จะสามารถสร้างสมดุลให้กับองค์กรในการรักษาเป้าหมายระยะสั้น และประสบความสำเร็จกับเป้าหมายระยะยาวควบคู่ไปกับการสร้างผลกระทบในเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว และแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมไปพร้อม ๆ กัน (ปฐมินทร์ นาทิทอง, 2557)

แนวทางการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรประกอบด้วย 5 กระบวนการหลัก ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์บริบท ความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Materiality) ประกอบด้วย การศึกษาและทำความเข้าใจบริบทขององค์กร (Context Analysis) การระบุและวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย การวิเคราะห์ประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียและธุรกิจจะมีผลกระทบต่อกัน พร้อมกำหนดวิธีการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Analysis) และการกำหนดและจัดลำดับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality Analysis)

2. การกำหนดนโยบายด้านความยั่งยืนขององค์กร (Policy) ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการบริหารจัดการความยั่งยืนในระดับองค์กร (Commitment) และการกำหนดผู้รับผิดชอบและบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนแต่ละประเด็นเพื่อให้เกิดการทำงานที่เชื่อมโยงกัน (Team Set Up)

3. การกำหนดกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนขององค์กร (Strategy) ประกอบด้วย การกำหนดกรอบหรือกลยุทธ์ด้านการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน (Sustainability Framework) และการกำหนดแผนงานด้านความยั่งยืน (Sustainability Initiative)

4. การขับเคลื่อนความยั่งยืนไปสู่การปฏิบัติ (Implementation)

5. การเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน (Disclosure) ประกอบด้วย การรวบรวมและวางระบบจัดเก็บข้อมูลด้านความยั่งยืน และการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Data Collection & Verification) การวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน การเปิดเผยและสื่อสารผลการดำเนินงาน

ด้านความยั่งยืนต่อผู้มีส่วนได้เสีย (Communication) และการทบทวนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (Review)

จากทั้ง 5 กระบวนการหลักในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน จึงแสดงให้เห็นว่า เป็นเรื่องที่คุณในองค์กรต้องมีส่วนร่วม องค์กรจึงต้องมีการระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในแต่ละประเด็นไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งกำหนดตัวบุคคลหรือฝ่ายงานที่มีความเกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบ อาทิเช่น ฝ่ายกลยุทธ์ องค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการบริหารจัดการขององค์กร ฝ่ายบริหารความเสี่ยงที่มีบทบาทในการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรและครอบคลุมปัจจัยความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม ฝ่ายบริการอาคารหรือผู้จัดการโรงงานที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม และฝ่ายจัดซื้อที่มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องการบริหารจัดการคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน ดังนั้น การพัฒนาอย่างยั่งยืนที่องค์กรจะต้องปฏิบัติในด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาล ไม่เพียงแต่มีความสำคัญต่อผู้ประกอบการที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจเท่านั้น แต่การพัฒนาอย่างยั่งยืนหรือการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตามแนวคิด ESG เป็นประเด็นที่ทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญในปัจจุบัน (ศูนย์พัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, ม.ป.ป.)

กรอบแนวคิดการวิจัย

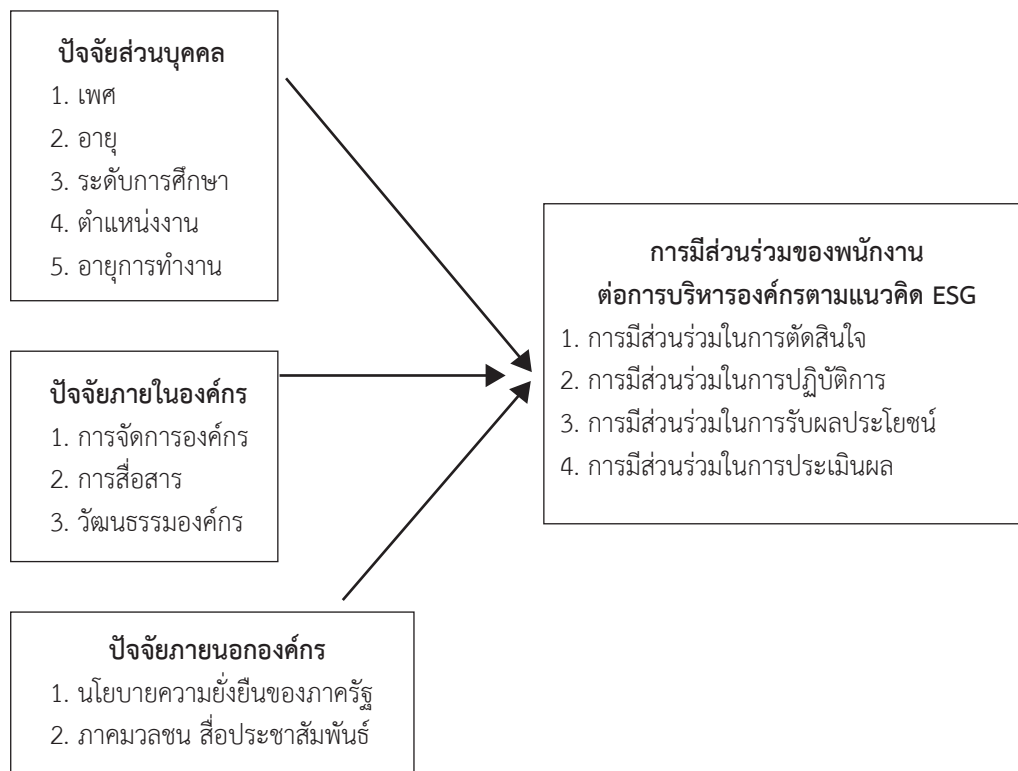
จากการศึกษางานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในกรุงเทพมหานครต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG (กัญกร เสงี่ยมงาม, 2566; กัญญาณัฐ แสนทวีสุข, 2561; ณพัชร ประพันธ์พจน์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2559; ปณิธาน สันะกิตติ, 2559; ลักษณะาวดี บุญยะศิรินันท์, 2558; ศศิธร พงษ์คนึง, 2562; อติโรจน์ โชติพรสวัสดิ์, 2566; อัครนันท์ ชัยธัมมะปกรณ์, 2556; Avery, 2015; Annunziata et al., 2018; Feng et al., 2022; Menon & Ravi, 2021)

สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG ที่จะนำองค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนมีหลายปัจจัยที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับบริบทที่แตกต่างกัน หรือหัวข้อในการศึกษาวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1981) ในมิติด้านลักษณะของการมีส่วนร่วม ได้แก่ 1. การมีส่วนร่วมในตัดสินใจ 2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่วนตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านบุคคล คือ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงาน และ 2. ปัจจัยภายในองค์กร ตามแนวคิดของ กัญกร เสงี่ยมงาม (2566) และ ศศิธร พงษ์คนึง (2562) ได้แก่ การจัดการองค์กร การสื่อสาร และวัฒนธรรมองค์กร 3. ปัจจัยภายนอกองค์กร ตามแนวคิดของ ปณิธาน สันะกิตติ (2559) และ Menon and Ravi (2021) ได้แก่ 1. นโยบายความยั่งยืนของภาครัฐ และ 2. ภาคมวลชน สื่อประชาสัมพันธ์ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัทเอกชนในการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 3,452,221 คน กำหนดขนาดตัวอย่างค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (1970) เมื่อทราบขนาดของประชากร ได้ขนาดของตัวอย่างจำนวน 415 คน

จากการศึกษานี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในด้านพื้นที่ที่ศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) ในด้านวิธีเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยเลือกใช้การแจกแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ (Online) โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG และส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG โดยลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น มีค่า Cronbach's Alpha = 0.891 จากการ Tryout 35 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง

ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งช่วยให้เข้าใจโครงสร้างพื้นฐานของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย และสรุปผลจากตัวอย่างไปสู่ประชากร โดยสถิติที่ผู้วิจัยนำมาใช้ ได้แก่

สถิติ t-test และ F-test (one way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG ระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference) เพื่อตรวจสอบว่า คู่ของกลุ่มใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG ซึ่งช่วยให้สามารถระบุปัจจัยสำคัญที่ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป โดยพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ (Beta) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) และค่า R^2 ซึ่งแสดงสัดส่วนของความแปรปรวนของตัวแปรตามที่อธิบายได้จากตัวแปรอิสระ รวมทั้งพิจารณาค่า Sig. (p-value) เพื่อวัดระดับนัยสำคัญ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 415 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 มีอายุ 30-45 ปี จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 มีตำแหน่งพนักงาน จำนวน 314 คน คิดเป็นร้อยละ 75.7 และมีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร

พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.74 ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 3.71 และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.63

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายนอกองค์กร

พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอกองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านภาคมวลชน สื่อประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 3.92 และด้านนโยบายด้านความยั่งยืนของภาครัฐ มีค่าเฉลี่ย 3.88

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของพนักงาน

พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 3.66 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 3.65 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย 3.64 และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย 3.47

ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	การมีส่วนร่วม				
	การตัดสินใจ	การปฏิบัติการ	การรับผลประโยชน์	การประเมินผล	รวม
เพศ	1.122	0.284	1.472	1.291	0.941
	0.342	0.347	0.637	0.441	0.347
อายุ	10.327	14.604	3.950	6.064	10.678
	0.000***	0.000***	0.020*	0.003**	0.000***
ระดับการศึกษา	26.010	29.008	14.665	26.833	31.038
	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***
ตำแหน่งงาน	4.803	15.894	1.805	7.422	8.057
	0.009*	0.000***	0.166	0.001**	0.000***
อายุการทำงาน	45.469	31.630	9.853	21.858	33.878
	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***

*, **, *** แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ

จากตารางที่ 1 ข้างต้น ผลการวิเคราะห์สมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของพนักงานเอกชน ในกรุงเทพมหานครต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านเพศ ทั้งชายและหญิง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งชายและหญิงมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านอายุ ทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่า 30 ปี 30-45 ปี และมากกว่า 45 ปี พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การตัดสินใจ การปฏิบัติการ การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านระดับการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การตัดสินใจ การปฏิบัติการ การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านตำแหน่งงาน ได้แก่ พนักงาน หัวหน้างาน/ผู้จัดการ และผู้บริหาร โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การตัดสินใจ การปฏิบัติการ และการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านอายุการทำงาน ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 5 ปี โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การตัดสินใจ การปฏิบัติการ การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG

ผู้วิจัยทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรและภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ (Multicollinearity) พบว่าค่า Tolerance มีค่าไม่เกิน 1.0 และค่า Variation Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 (Hair et al., 2010) จึงไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ ดังนั้น สามารถใช้ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter ดังนี้

ตารางที่ 2

ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG

ปัจจัยภายในองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	0.129	0.132		0.975	0.330		
การจัดการองค์กร (X ₁)	0.169	0.062	0.150	2.711**	0.007	0.278	3.596
การสื่อสาร (X ₂)	0.426	0.060	0.405	7.158***	0.000	0.267	3.746
วัฒนธรรมองค์กร (X ₃)	0.348	0.057	0.307	6.065***	0.000	0.334	2.994
R = 0.805 R ² = 0.648 Adj. R ² = 0.646 S.E. = 0.53984 F = 252.530 p-value = 0.000							

, * มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ

จากตารางที่ 2 ข้างต้น ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ สามารถอธิบายความแปรผันได้ร้อยละ 64.8 (R² = 0.648) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุงร้อยละ 64.6 (Adj. R² = 0.646) เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการสื่อสาร (Beta = 0.405) มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Beta = 0.307) และการจัดการองค์กร (Beta = 0.150) ตามลำดับ สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $Y = 0.169 (X_1) + 0.426 (X_2) + 0.348 (X_3)$

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG

ผู้วิจัยทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรและภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ (Multicollinearity) พบว่าค่า Tolerance มีค่าไม่เกิน 1.0 และค่า Variation Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 (Hair et al., 2010) จึงไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ ดังนั้น สามารถใช้ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter ดังนี้

ตารางที่ 3

ปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG

ปัจจัยภายนอกองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	0.808	0.192		4.217***	0.000		
นโยบายความยั่งยืนของภาครัฐ (X_1)	0.484	0.064	0.434	7.509***	0.000	0.466	2.145
ภาคมวลชน สื่อประชาสัมพันธ์ (X_2)	0.235	0.067	0.203	3.514***	0.000	0.466	2.145
R = 0.599 R ² = 0.358 Adj. R ² = 0.355 S.E. = 0.72825 F = 115.078 p-value = 0.000							

*** มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 3 ข้างต้น ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ สามารถอธิบายความแปรผันได้ร้อยละ 35.8 ($R^2 = 0.358$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุงร้อยละ 35.5 (Adj. $R^2 = 0.355$) เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า ปัจจัยภายนอกองค์กรทั้ง 2 ด้าน มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน นโยบายความยั่งยืนของภาครัฐ (Beta = 0.434) ซึ่งมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานมากที่สุด เนื่องจากมีค่า Beta สูงสุด คือ 0.434 รองลงมา ได้แก่ ภาคมวลชน สื่อประชาสัมพันธ์ (Beta = 0.203) ตามลำดับ สมการวิเคราะห์ถดถอย คือ $Y = 0.808 + 0.484 (X_1) + 0.235 (X_2)$

อภิปรายผล

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัทเอกชนต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG ที่แตกต่างกัน พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา รุ่งโยธิน (2561) พบว่า อายุ และระดับการศึกษาของประชาชนในเทศบาลตำบลบ้านบึง อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่ต่างกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนที่ต่างกัน และงานวิจัยของ บดินทร์ เดเบาะจาโก (2564) พบว่า ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตาง อำเภอรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส กลุ่มที่มีอายุที่มากจะมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่ากลุ่มคนที่มีอายุน้อย ทั้งนี้ มีบางประเด็นที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของลักษณะวดี บุญยะศิรินันท์ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยด้านอายุไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการเพื่อพัฒนาสู่องค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรหรือแรงจูงใจภายในมากกว่าปัจจัยพื้นฐานด้านประชากร เช่น อายุ หรือระดับการศึกษา หรือรายได้

1.1 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีมุมมองและทัศนคติในเรื่องความยั่งยืนและการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปที่แตกต่างกัน อายุที่เพิ่มมากขึ้นและประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้นของกลุ่มคนที่มีอายุมากย่อมมีมุมมองที่ต่างจากกลุ่มคนที่มีอายุน้อย

1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเข้าใจและรับรู้เกี่ยวกับประเด็นด้าน ESG โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีได้รับการศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของสังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาลในปัจจุบัน จึงส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติงานด้าน ESG ในขณะที่กลุ่มคนที่มีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรีอาจไม่ได้รับรู้หรือได้รับการถ่ายทอดถึงปัญหาอย่างลึกซึ้ง

1.3 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยส่วนสำคัญหนึ่งในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงาน ในการดำเนินกิจการและบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG พนักงานที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญหลักในการขับเคลื่อนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยมีพนักงานตำแหน่งต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรให้เป็นไปตามกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งพนักงานในลำดับขั้นที่ต่ำกว่า ย่อมเป็นไปได้ที่จะได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารขององค์กรที่จำกัด

1.4 อายุการทำงานของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกันแสดงให้เห็นถึงระยะเวลาที่แต่ละบุคคลได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีอายุการทำงานนานย่อมมีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า ที่อาจจะยังไม่มีประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมขององค์กร

2. การศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการองค์กร ด้านการสื่อสาร และด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรทั้งด้านการตัดสินใจ การปฏิบัติการ การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล การที่องค์กรส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาองค์กรตามแนวคิด ESG สามารถช่วยสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรได้ในระยะยาว แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่มีการจัดการองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารภายในองค์กรที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนแนวคิดด้านความยั่งยืนช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมให้กับพนักงานในองค์กร ต้องการขับเคลื่อนไปตามแนวคิด ESG สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญกร เสงี่ยมงาม (2566) ที่พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการจัดการองค์กร และด้านการสื่อสาร มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานประจำในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ กรุงเทพมหานครในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)

3. การศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG พบว่า ปัจจัยภายนอกองค์กรทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายความยั่งยืนของภาครัฐ และภาคมวลชน สื่อประชาสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครต่อการบริหารองค์กรตามแนวคิด ESG เนื่องด้วยนโยบายของภาครัฐในการส่งเสริมและผลักดันแนวคิด ESG ต่อการดำเนินธุรกิจในประเทศไทยเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางของธุรกิจทั่วโลกต่อแนวทางด้าน ESG ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในประเทศไทยที่จะต้องปรับตัวให้ทันท่วงที ซึ่งพนักงานในบริษัทเอกชนจะต้องมีความรู้และตระหนักถึงแนวคิด ESG ที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมการดำเนินงานและภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นไปตามทิศทางที่ภาครัฐให้การส่งเสริม รวมไปถึงด้านภาคมวลชน สื่อประชาสัมพันธ์ เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างการรับรู้และประชาสัมพันธ์การดำเนินธุรกิจตามแนวคิด ESG ให้กับพนักงานได้นอกจากการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร (อดิโรจน์ โชติพรสวัสดิ์, 2566) ดังจะเห็นได้จากสื่อสังคมออนไลน์ และข่าวสารต่าง ๆ เป็นต้น ที่กระตุ้นให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการผลักดันและส่งเสริมการดำเนินงานด้าน ESG ขององค์กรให้เป็นไปตามทิศทางของการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

องค์กรควรมีแนวทางการสื่อสารให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ และตระหนักรู้เกี่ยวกับแนวคิดด้าน ESG ต่อพนักงานตามลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่ม อาทิเช่น การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ดิจิทัลเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ง่ายขึ้นสำหรับพนักงานทั่วไปที่ต้องให้ข้อมูลที่แตกต่างและ/หรือมากกว่ากลุ่มผู้บริหาร การผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมและเปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปของแต่ละกลุ่ม เพื่อให้เกิดความคิดเห็นและวิสัยทัศน์ที่มีความหลากหลายและครอบคลุมในหลาย ๆ ประเด็น การจัดให้พนักงานได้เข้าร่วมอบรมหรือ Workshop เพื่อเพิ่มความตระหนักรู้และความเข้าใจให้กับพนักงานทุกกลุ่ม และรวมถึงการจัดกิจกรรมที่จะช่วยให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมผลักดัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงทิศทางและแนวทางการดำเนินธุรกิจตามแนวคิด ESG ได้แก่

1. ด้านการจัดการองค์กร ควรมีระบบการจัดการองค์กรที่เปิดกว้างและโปร่งใสที่จะช่วยส่งเสริมการสื่อสารการเปิดรับการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อองค์กร

2. ด้านการสื่อสาร ควรมีแนวทางการสื่อสารที่ดี ชัดเจน และเข้าใจง่ายต่อพนักงานเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงองค์กรควรมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การจัดอบรม การจัด Workshop การสื่อสารกลยุทธ์ขององค์กรผ่านการจัด Town Hall หรือการจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วม เป็นต้น

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร องค์กรควรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับ ESG และเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมค่านิยม วิสัยทัศน์ และแนวปฏิบัติขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักถึงความสำคัญและการปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมการดำเนินการด้าน ESG ขององค์กร

4. ด้านนโยบายความยั่งยืนของภาครัฐ องค์กรควรมีการร่วมมือหรือเข้าร่วมโครงการของภาครัฐที่มีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนช่วยเหลือให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาองค์กรไปได้ตามทิศทางด้านความยั่งยืนของภาครัฐ

5. ด้านภาคมวลชน สื่อประชาสัมพันธ์ การเพิ่มช่องทางและการใช้สื่อในการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่และสร้างความรับรู้ให้กับทุกภาคส่วนในการดำเนินการกิจการตามแนวคิด ESG จะช่วยส่งเสริมการรับรู้และกระตุ้นให้พนักงานได้ตระหนักถึงความสำคัญและความเชื่อมโยงขององค์กรกับแนวคิด ESG ได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานตามแนวคิด ESG ในระดับอุตสาหกรรม องค์กรที่มีขนาดแตกต่างกัน หรือองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลาย อาทิเช่น องค์กรที่มีความเป็นสากล เพื่อให้ครอบคลุมในหลายมิติทั้งความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กร ทิศนคติของพนักงานที่มีความหลากหลายของสัญชาติ และธุรกิจประเภทต่าง ๆ มากขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปดำเนินธุรกิจที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาทัศนคติของพนักงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อการบริหาร องค์กรตามแนวคิด ESG เมื่อองค์กรได้จัดการการบริหารภายในองค์กรให้เป็นไปตามแนวคิด ESG แล้ว

รายการอ้างอิง

- กัญกร เสงี่ยมงาม. (2566). กลยุทธ์การขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ของพนักงานประจำในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/5421>
- กัญญาณัฐ แสนทวีสุข. (2561). การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ ตามแนวคิด Honeybee leadership กรณีศึกษาประเภทธุรกิจที่ปรึกษาในกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3257>
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ. ปัญญาชน.
- ณพัชร ประพันธ์พจน์ และวีโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). การมีส่วนร่วมในกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทยโฮลดิ้ง จำกัด. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 9(1), 1224-1241. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/61677>
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, ศูนย์พัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืน. (ม.ป.ป.). *Sustainability management process*. <https://setsustainability.com/page/sustainability-management-process>
- บดีนทร์ เดเบาะจาโก. (2564). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบาง อำเภอรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17893>
- ปฐมินทร์ นาทีทอง. (2557). ทำความรู้จักกับ 'ESG'. *วารสารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ*, 11(45), 4-5.
- ปณิธาน ลิ่นกิตติ. (2559). แนวทางการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความยั่งยืนยุทธศาสตร์ 2020 บริษัทซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/12301>
- ประพันธ์ สีน้อย. (2567, 30 มกราคม). *บทสรุป COP28 และก้าวต่อไปของการรับมือโลกรวน*. วิจัยกรุงศรี. <https://www.krungsri.com/th/research/research-intelligence/cop28-2024>
- ลักษณาวดี บุญยะศิรินันท์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวทางการพัฒนาธุรกิจ เพื่อเข้าสู่ธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในประเทศไทย. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 7(1), 1-10. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/33992>
- วนิดา รุ่งไธสิน. (2561). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนของเทศบาลตำบลบ้านบึง อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี [งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/8692>
- ศศิธร พงษ์คณิง. (2562). ปัจจัยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนขององค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานรับรู้ได้ในองค์กรสุขภาพ ตามแนวคิด Sustainable leadership [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3772>

- สุปัญญา ไชยชาญ. (2551). *การบริหารการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 6). พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- อดิโรจน์ โชติพรสวัสดิ์. (2566). การศึกษากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ของ บริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา “การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนผ่านโครงการปลูกป่า ด้วยปลายนิ้ว” [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. DSpace at Bangkok University. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/5546>
- อักรนันท์ ชัยธัมมะปกรณ. (2566). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามแนวความคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.). *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 4(1), 152-161. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/57521>
- Annunziata, E., Pucci, T., Frey, M., & Zanni L. (2018). The role of organizational capabilities in attaining corporate sustainability practices and economic performance: Evidence from Italian wine industry. *Journal of Cleaner Production*, 171, 1300-1311. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.10.035>
- Avery, G. C. (2015). Key corporate sustainability drivers: Engaged boards and partnerships. *Strategy & Leadership*, 43(3), 44-48. <https://doi.org/10.1108/SL-02-2015-0015>
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1981). *Rural development participation: Concept and measure for project design implementation and evaluation*. Cornell University Press.
- Feng, T., Li, Z., Shi, H., & Jiang, W. (2022). Translating leader sustainability orientation into green supply chain integration: A missing link of green entrepreneurial orientation. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 37(12), 2515-2532. <https://doi.org/10.1108/JBIM-05-2021-0241>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Menon, R. R., & Ravi, V. (2021). Analysis of barriers of sustainable supply chain management in electronics industry: An interpretive structural modelling approach. *Cleaner and Responsible Consumption*, 3, Article e100026. <https://doi.org/10.1016/j.clrc.2021.100026>