

กลยุทธ์การขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน
ตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ของพนักงานประจำ
ในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

กลยุทธ์การขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด
สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ของพนักงานประจำในธุรกิจพัฒนา
อสังหาริมทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566



นางสาวกัญญากร เสงี่ยมงาม

ผู้วิจัย



รองศาสตราจารย์กัญญาภัสส์ ปันจยีสี่,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ นิมสา,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์วิจิตา รักรธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล



สหรับต์ อารีราษฎร์,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผศ.ดร.สุเทพ นิมสาข อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่ดี และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งตลอดการวิจัย ทั้งการช่วยเหลือ ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหา ตลอดจนขั้นตอนกระบวนการคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.กัญญาภัสส์ ปันจยสิทธิ์ ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และอาจารย์ ดร. สหรัตน์ อารีราษฎร์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงสารนิพนธ์ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้อันมีค่าให้แก่ผู้วิจัย รวมถึงบุคลากรทุกท่านที่คอยให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่ามาเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้ข้อมูลประกอบการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และขอขอบคุณครอบครัว รวมถึงเพื่อนนักศึกษาทุกท่าน ในทุกสาขาวิชา ที่ให้การสนับสนุน กำลังใจ และความช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ และสามารถใช้เป็นแนวทางให้กับผู้ที่ต้องการศึกษาในเรื่องนี้เพิ่มเติมในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้

กัญกร เสงี่ยมงาม

กลยุทธ์การขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ของพนักงานประจำในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในเขต กรุงเทพมหานคร

STRATEGY FOR DRIVING PARTICIPATION IN BUSINESS DEVELOPMENT TOWARDS SUSTAINABILITY ACCORDING TO THE ENVIRONMENTAL, SOCIAL, AND GOVERNANCE (ESG) FRAMEWORK OF FULL-TIME EMPLOYEES IN THE REAL ESTATE DEVELOPMENT BUSINESS IN BANGKOK

กัญกร เสี่ยมงาม 6550072

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ นิ่มสาย, Ph.D., รองศาสตราจารย์ กัญญาภัคส์ ปันจยสิทธิ์, Ph.D., สหรัถต์ อารีราษฎร์, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ของพนักงานประจำในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในเขต กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG รวมถึงนำเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 ชุด จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยความรู้และทัศนคติ ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในองค์กร ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านแรงจูงใจ มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านการจัดการองค์กร ด้านการสื่อสาร มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การพัฒนาอย่างยั่งยืน/ สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)/ การมีส่วนร่วม

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย	1
1.2 คำถามงานวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์งานวิจัย	4
1.4 ขอบเขตงานวิจัย	4
1.5 ตัวแปรงานวิจัย	5
1.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์	7
2.2 แนวคิดการพัฒนายั่งยืน	9
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)	12
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	13
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	21
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย	21
3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง	21
3.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง	23
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
3.5 การทดสอบเครื่องมือ	24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	25
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	26
บทที่ 4 ผลการวิจัย	27
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	27
4.2 ปัจจัยความรู้และทัศนคติ	29
4.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร	32
4.4 การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)	36
4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความ ยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)	39
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์	44
5.1 บทสรุปงานวิจัย	44
5.2 การอภิปรายผล	45
5.3 ข้อเสนอแนะด้านการจัดการและกลยุทธ์	46
5.4 ข้อจำกัดในการทำงานวิจัย	48
5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต	49
บรรณานุกรม	50
ภาคผนวก	55
ประวัติผู้วิจัย	63

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
3.1	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค	25
4.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	27
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความรู้และทัศนคติ	30
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความรู้และทัศนคติ ด้านความรู้	30
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความรู้และทัศนคติ ด้านทัศนคติ	31
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร	32
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านการจัดการองค์กร	33
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร	34
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านการสื่อสาร	34
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านแรงจูงใจ	35
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนา ธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)	36
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	37
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ	37
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	38
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	38
4.15	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยความรู้และทัศนคติ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ในองค์กรและการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจ สู่ความยั่งยืนตามกรอบ ESG (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน : r)	40
4.16	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนา ธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)	41

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	สัดส่วนการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์	2
1.2	กรอบแนวคิดงานวิจัย	5
2.1	ข้อมูลการขออนุญาตก่อสร้างที่อยู่อาศัยแนวสูงช่วงปี 2012-2021	8
2.2	ข้อมูลการขออนุญาตก่อสร้างที่อยู่อาศัยแนวราบช่วงปี 2012-2021	8



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

จากวิกฤตที่โลกต้องเผชิญในปัจจุบัน ซึ่งมีปัจจัยหลักมาจากการอุปโภคบริโภคอย่างสิ้นเปลืองของทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค ส่งผลให้ทรัพยากรทั่วโลกเข้าสู่ภาวะขาดแคลน อีกทั้งจำนวนประชากรโลกที่เพิ่มมากขึ้นจนทำให้เกิดการเสียดุลทางชีวภาพ นอกจากนี้จากปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมที่ขยายวงกว้างมากขึ้น ภาวะสงคราม การทุจริตคอร์รัปชัน รวมถึงปัญหาการแพร่ระบาดใหญ่ (Pandemic) ที่ผ่านมา (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2565)

นอกจากนี้จากรายงานความเสี่ยงประจำปี 2021 (The Global Risks Report 16th Edition, 2021) ซึ่งจัดทำโดย World Economic Forum (WEF) ได้พยากรณ์ไว้อย่างน่ากังวลว่า ภายในอีก 10 ปีข้างหน้าหรือปี 2031 โลกของเรามีโอกาสเสี่ยงสูงที่จะเผชิญกับวิกฤตการณ์รุนแรงในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศที่แปรปรวน ความล้มเหลวของการจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากพฤติกรรมของมนุษย์ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ และความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางโลกไซเบอร์ (Cyber Security Risk) ซึ่งประเด็นปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั้งสิ้น ซึ่งเมื่อเกิดผลกระทบกับการดำเนินชีวิตในวงกว้าง ก็ย่อมส่งผลไปถึงกิจกรรมที่เป็นกลุ่มหรือคณะเช่นกัน โดยเฉพาะกับภาคธุรกิจที่ในอดีตการดำเนินธุรกิจมุ่งเน้นเฉพาะ การหาผลกำไรสูงสุดและการลดต้นทุน ซึ่งอาจไม่ตอบโจทย์กับปัญหาและบริบทของโลกที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นองค์กร หรือธุรกิจจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัว เพื่อให้ธุรกิจสามารถอยู่รอด และเติบโตไปได้ โดยให้ความสำคัญแก่ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่สำคัญยังสร้างผลตอบแทนได้อย่างยั่งยืนเช่นกัน

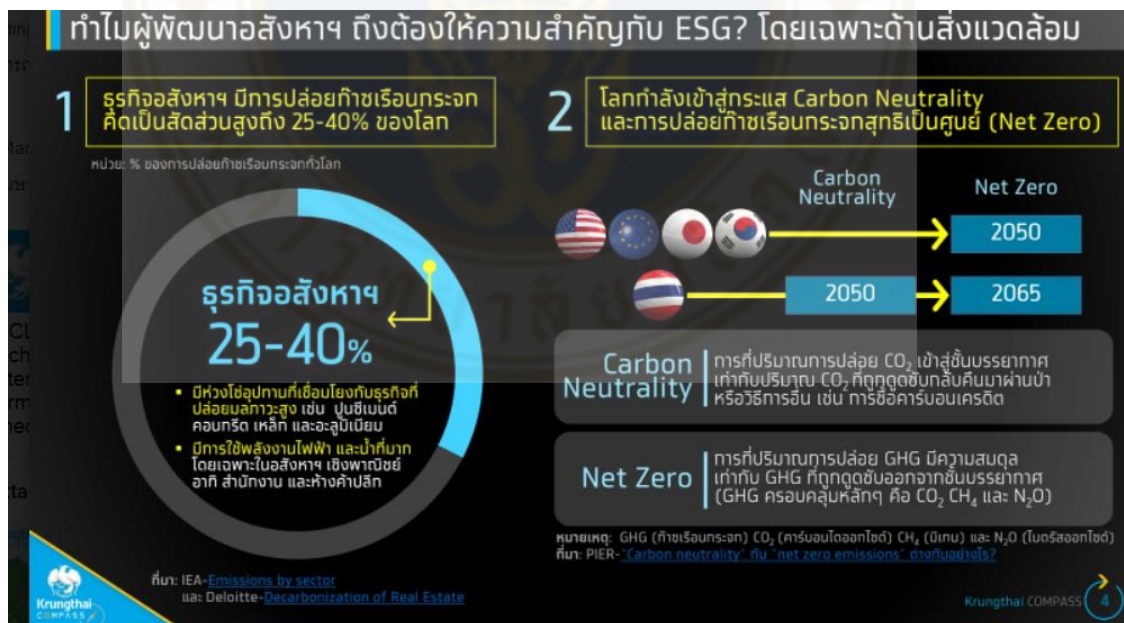
จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นที่มาของกรอบแนวคิดที่ใช้ขับเคลื่อนองค์กร และธุรกิจให้เกิดการเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งได้เริ่มมีบทบาทและได้รับการยอมรับมากขึ้นในปัจจุบัน โดยกรอบแนวคิดดังกล่าวคำนึงถึงประเด็นพื้นฐานใน 3 มิติที่สำคัญ ได้แก่ มิติสิ่งแวดล้อม (Environmental : E) มิติสังคม (Social : S) และมิติธรรมาภิบาล (Governance : G) หรือที่เรียกสั้นๆ ว่า “ESG”

แนวคิดของ ESG เริ่มปรากฏขึ้นในกลยุทธ์ของธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมาตั้งแต่ช่วงปี 1960 นักลงทุนเริ่มให้ความสนใจกับกิจกรรมของบริษัทที่ตนเข้าไปมีส่วนร่วมกันมากขึ้น และจะ

ถอนตัวออกจากบริษัทหากพวกเขาคิดว่ากิจกรรมเหล่านั้นไม่เพียงประสงค์หรือเป็นไปได้ไปอย่างไม่มีควม
รับผิดชอบ (Workplace, 2023)

จากข้อมูลผลสำรวจสถานภาพการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน หรือ ESG Disclosure โดย
สถาบันไทยพัฒนาขององค์กรธุรกิจไทยจำนวน 854 ราย ในปี 2565 ที่ผ่านมา โดยแบ่งเป็นบริษัทจ
ทะเบียน 763 รายกองทุนและองค์กรอื่น ๆ อีก 91 ราย พบว่ามีคะแนนรวม ESG โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ
2.46 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน เพิ่มขึ้นจากปี 2564 จากการสำรวจกิจการ 826 ราย ที่มี
คะแนนรวมโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 2.2 คะแนน สำหรับด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ที่ 1.36 คะแนน ด้านสังคม 2.11
คะแนน และด้านธรรมาภิบาล 3.92 คะแนน (สถาบันไทยพัฒนา, 2565) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กร
หรือธุรกิจส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นด้าน ESG อย่างจริงจังและทั่วถึง ทำให้เป็น
โอกาสที่จะสามารถพัฒนาเพื่อใช้ประโยชน์จากเรื่อง ESG ได้อีกมาก

ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์จัดเป็นอุตสาหกรรมหนึ่ง ที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสูงถึง 25-
40% จากการมีห่วงโซ่อุปทานที่เชื่อมโยงกับธุรกิจที่ปล่อยมลภาวะสูง เช่น ปูนซีเมนต์ เหล็ก
อะลูมิเนียม และกระจก อีกทั้งยังมีการใช้ไฟฟ้าและน้ำที่มากในขั้นตอนการดำเนินงานของ
อสังหาริมทรัพย์เชิงพาณิชย์ (Krungthai compass, 2022)



ภาพที่ 1.1 แสดงสัดส่วนการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์
ที่มา: อินโฟกราฟิก (2565)

นายกณิศ อ่ำสกุล นักวิเคราะห์ธนาคารกรุงไทย กล่าวว่า Global Real Estate
Sustainability Benchmark (GRESB) และ Leadership in Energy & Environmental Design (LEED)

จัดเป็น 2 มาตรฐาน ESG ของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่ได้รับการยอมรับกันในระดับโลก สะท้อนจากจำนวนผู้ประกอบการและโครงการอสังหาฯ ทั่วโลกที่ได้รับการรับรองมาตรฐานดังกล่าวที่มากถึง 1,520 ราย สำหรับ GRESB และเกือบ 92,700 โครงการสำหรับ LEED เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยกว่าปีละ 15% และ 10% ในช่วง 5 ปีหลังสุด ตามลำดับ ทั้งนี้ เหนือการประเมินความยั่งยืนของทั้ง 2 มาตรฐานมีการใช้ปัจจัยที่คล้ายกัน เช่น การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนโดยรอบ การประหยัดพลังงานไฟฟ้าและน้ำ การลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการใช้วัสดุก่อสร้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยข้อมูลล่าสุดพบว่าในไทยมีผู้ประกอบการ 5 รายที่ได้มาตรฐาน GRESB และ 212 โครงการอสังหาฯ ที่ได้มาตรฐาน LEED ดังนั้นการปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานให้เกิดความยั่งยืนตามมาตรฐาน ESG จึงมีประโยชน์ต่อผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ทั้ง ในด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์และชื่อเสียงซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสที่ผู้พัฒนาอสังหาฯ จะได้รับการลงทุนจากต่างประเทศ เห็นได้จากผลสำรวจของบริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจเช่น PWC และ Gartner ที่ระบุว่า 79-85% ของนักลงทุนมีการใช้ปัจจัยด้าน ESG ในการตัดสินใจลงทุน (อินโฟเควสท์, 2022)

จากข้อมูลต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมองเห็นว่าองค์กรธุรกิจของประเทศไทย โดยเฉพาะธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ซึ่งมีประเด็นความเสี่ยงด้าน ESG ยังมีโอกาสที่จะสามารถปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการเติบโตอย่างยั่งยืนทั้งในด้านการเงินและในด้าน ESG โดยการที่องค์กรหรือธุรกิจจะประสบความสำเร็จหรือเติบโตได้หรือไม่ั้น ปัจจัยขับเคลื่อนหนึ่งที่สำคัญมากคือการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร การศึกษาของ Newstrom & Keith (1997) พบว่าหากบุคลากรมีระดับการมีส่วนร่วมในงานสูงจะทุ่มเททั้งเวลา กำลังกาย กำลังใจในการทำงานและทำให้บุคลากรรู้สึกที่งานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ Cummings & Worley (2001) ยังกล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงานเป็นปรัชญาในการบริหารจัดการแนวใหม่เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบงานการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและเพิ่มผลผลิต แต่ละบุคคลจะต้องมีเป้าหมายมีความเข้าใจที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีส่วนช่วยเหลือในการดำเนินงานขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ที่องค์กรได้กำหนดไว้ ในขณะที่เดียวกันปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำมาใช้ในการขับเคลื่อนให้พนักงานมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น โดยจากการทบทวนวรรณกรรมที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร (สุกษา แก้วเกรียงไกร และคณะ 2558, เนตรรุ่ง อยู่เจริญ, 2553) พบว่า ปัจจัยด้านประชากร ปัจจัยด้านความรู้และทัศนคติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรนั้น ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของพนักงาน

ดังนั้น จากข้อมูลข้างต้น เนื่องจากยังไม่มีการวิจัยใดที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมด้าน ESG ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติม โดยศึกษาเพิ่มเติมจากกรอบแนวคิดของงานวิจัยก่อนหน้านี้เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มานำเสนอแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการได้อย่างมีทิศทาง และได้ผลที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในท้ายที่สุด

1.2 คำถามงานวิจัย

1. ปัจจัยด้านใดที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG
2. องค์กรควรมีกลยุทธ์อย่างไรในการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG

1.3 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG
2. นำเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนในการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG

1.4 ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG โดยทำการศึกษากับพนักงานประจำในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5 ตัวแปรงานวิจัย

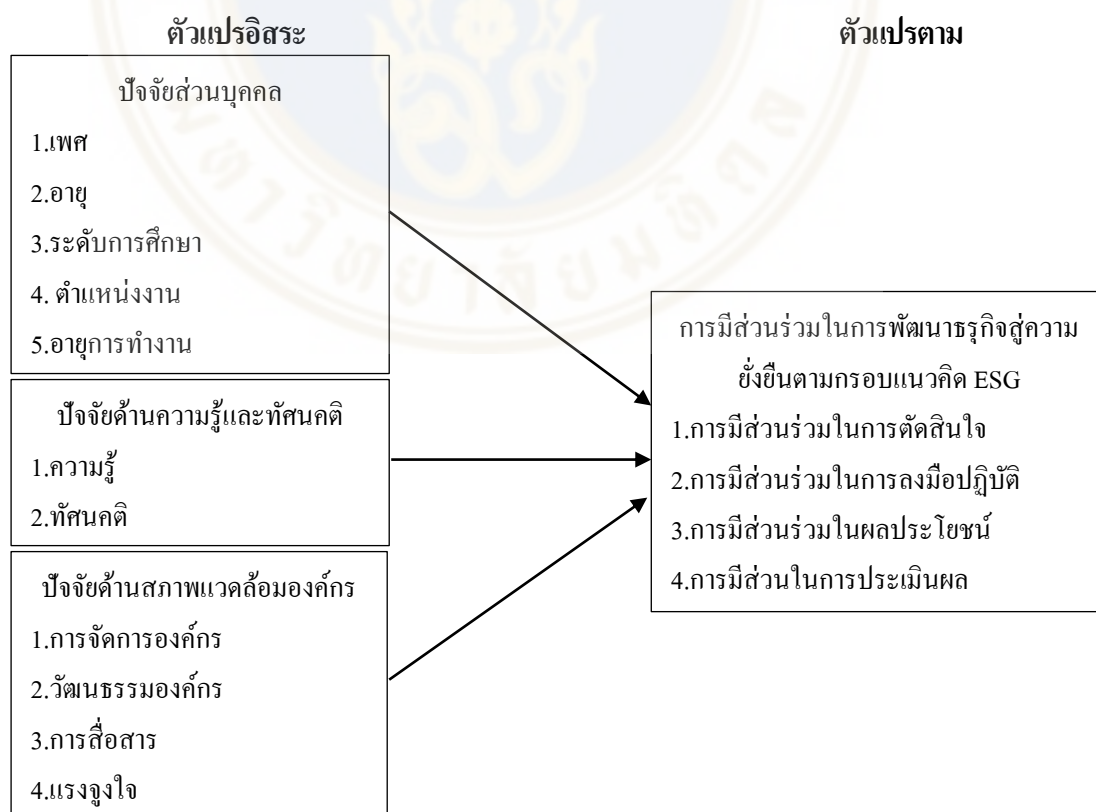
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษากลยุทธ์การขับเคลื่อนการรับรู้ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG ของพนักงานประจำในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ การจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสาร และแรงจูงใจ
2. ความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG

1.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดงานวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรหรือธุรกิจสามารถนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้มาใช้ในการวางแผนและพัฒนากลยุทธ์สำหรับการสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG

2. สามารถใช้เป็นข้อมูล แนวทาง หรือประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยอื่น ๆ ที่มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การขับเคลื่อนการการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์รวมถึงแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นดังต่อไปนี้

- 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์
- 2.2 แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

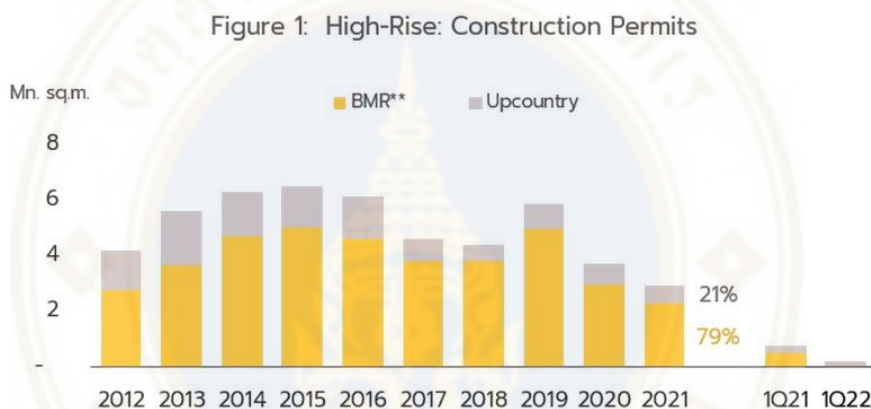
2.1.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทย

ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ถือว่ามีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยหากรวมธุรกิจที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานแล้วจะมีมูลค่าตลาดคิดเป็นสัดส่วนกว่า 10% ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ในปี 2565 (Krungsri Research, 2023) สาเหตุเนื่องมาจาก ธุรกิจได้รับการกระตุ้นให้มีเม็ดเงินหมุนเวียนในระบบจำนวนมาก เช่น การจ้างงาน อีกทั้งยังมีความเชื่อมโยงกับภาคธุรกิจอื่น อาทิ ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ธุรกิจจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง เครื่องใช้ไฟฟ้า เฟอร์นิเจอร์ การตกแต่ง และสถาบันการเงิน เป็นต้น

ประเภทของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แบ่งเป็น 3 ประเภทหลัก ตามลักษณะการใช้ประโยชน์ ได้แก่ อสังหาริมทรัพย์เพื่อการอยู่อาศัย เพื่อการพาณิชย์กรรม และเพื่อการอุตสาหกรรม โดยข้อมูลจาก World Bank (2022) รายงานว่า อสังหาริมทรัพย์ประเภทที่อยู่อาศัยมีสัดส่วนมากที่สุด

คิดเป็น 2 ใน 3 ของมูลค่าตลาดอสังหาริมทรัพย์ในประเทศ และตอบสนองอุปสงค์ในประเทศเป็นหลัก เนื่องจากกฎหมายไทยอนุญาตให้ต่างชาติเข้าซื้อและถือครองกรรมสิทธิ์ที่อยู่อาศัยได้เฉพาะอาคารชุด โดยสัดส่วนถือครองต้องไม่เกิน 49% ของพื้นที่ขายทั้งหมดของอาคารชุดนั้น สำหรับที่อยู่อาศัยประเภทบ้านเดี่ยวและทาวน์เฮ้าส์ ชาวต่างชาติสามารถถือครองได้ภายใต้เงื่อนไขและข้อจำกัดที่เข้มงวดมากกว่า (Krungsri Research, 2023) ทั้งนี้ ความต้องการที่อยู่อาศัยในกรุงเทพฯ และปริมณฑลจะสูงกว่าเขตภูมิภาค ซึ่งสะท้อนจากข้อมูลการขออนุญาตก่อสร้างที่อยู่อาศัยแนวราบ (สัดส่วนประมาณ 58:42 ช่วงปี 2558-2562) และแนวสูง (สัดส่วน 79:21 ในช่วงเดียวกัน) ทั่วประเทศ (Krungsri Research, 2022)

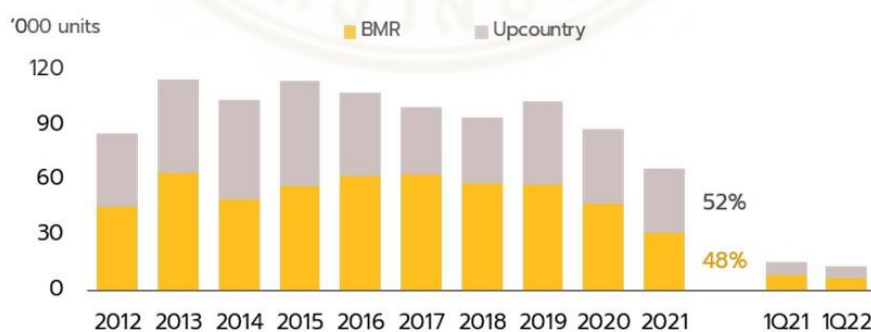
Construction Permits & Land Allotment Permits (Housing Projects Only*)



ภาพที่ 2.1 แสดงข้อมูลการขออนุญาตก่อสร้างที่อยู่อาศัยแนวสูงช่วงปี 2012-2021

ที่มา: Krungsri research (2022)

Figure 2: Low-Rise: Land Allotment Permits



Source: Real Estate Information Center (REIC)

Note: * โครงการที่อยู่อาศัย (Housing Projects) หมายถึง โครงการที่อยู่อาศัยที่พัฒนาโดยผู้ประกอบการอสังหาริมทรัพย์เท่านั้น

** กรุงเทพฯ และปริมณฑล (Bangkok Metropolitan Region: BMR) หมายถึง กรุงเทพฯ และ 5 จังหวัดปริมณฑล ได้แก่ นครปฐม ปทุมธานี นนทบุรี สุพรรณบุรี และสมุทรสาคร

ภาพที่ 2.2 แสดงข้อมูลการขออนุญาตก่อสร้างที่อยู่อาศัยแนวราบช่วงปี 2012-2021

ที่มา: Krungsri research (2022)

2.1.2 แนวโน้มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

จากรายงานของเว็บไซต์ Feasy โดย น้าทิพย์ พรโชคชัย (2566) ได้กล่าวถึงสถานการณ์ของตลาดอสังหาริมทรัพย์ปี 2566 ว่าเป็นปีที่มีทั้งโอกาสและความท้าทาย โดยปัจจัยที่เป็นแรงหนุนให้เกิดโอกาสทางธุรกิจ มาจากการประกาศเปิดประเทศของจีนสร้างโอกาสในการลงทุน และการฟื้นตัวของธุรกิจท่องเที่ยว นอกจากนี้ยังมีปัจจัยหนุนในด้านนโยบายของรัฐ เช่น มาตรการลดค่าโอนค่าจดจำนอง มาตรการลดภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง รวมไปถึงอัตราเงินเฟ้อ และราคาสินค้าอุปโภคบริโภคหลายรายการที่เริ่มมีราคาทรงตัว

อย่างไรก็ตาม ยังคงมีปัจจัยเสี่ยง ที่สร้างความท้าทายให้กับธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ อาทิ ราคาประเมินราชการรอบใหม่ที่ได้ประกาศปรับขึ้น ราคาตลาดที่ดิน ซึ่งเป็นต้นทุนหลักในการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ต้นทุนในการพัฒนาโครงการอสังหาริมทรัพย์ที่ปรับเพิ่มสูงขึ้น จากระาคาวัสดุและค่าแรงขั้นต่ำ รวมถึงการประกาศปรับขึ้นของดอกเบี้ยนโยบาย ทำให้ธนาคารพาณิชย์หลายแห่งทยอยปรับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ขึ้นตาม ซึ่งส่งผลกระทบต่อกำลังซื้อ-ผ่อน ของผู้ซื้อบ้าน และฝั่งของผู้ประกอบการเองในการขอสินเชื่อสำหรับธุรกิจ นอกจากนี้ค่าครองชีพ และหนี้ครัวเรือนที่สูงขึ้นส่งผลกระทบต่อกำลังซื้อด้วยเช่นกัน

เช่นเดียวกับ ศูนย์วิจัยกรุงศรี (2566) ที่ได้กล่าวถึงแนวโน้มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในปี 2566-2568 ที่ได้รับปัจจัยหนุนจาก แนวโน้มเศรษฐกิจไทยที่คาดการณ์ว่าจะมีการเติบโตในระดับ 3.0-4.0% ต่อปี และมีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานต่อเนื่องตามแผนของภาครัฐ อาทิ รถไฟฟ้าความเร็วสูงเชื่อม 3 สนามบิน การกลับมาของนักท่องเที่ยวต่างชาติมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นสู่ระดับก่อนเกิด COVID-19 ความต้องการที่พักอาศัยแหล่งที่ 2 ซึ่งมีพื้นที่ทำงานแบบ Hybrid workplace สำหรับชาวไทยรายได้สูงและชาวต่างชาติที่เข้ามาพักอาศัยในไทย การแข่งขันในทำเลกรุงเทพฯ และปริมณฑลมีความรุนแรง ขณะที่ราคาที่ดินปรับสูงขึ้นต่อเนื่อง และแรงกระตุ้นจากนโยบายภาครัฐดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่อย่างไรก็ตามก็ยังคงมีความน่ากังวลจากปัจจัยด้านลบเช่นซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยเสี่ยงของ Feasy ที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งศูนย์วิจัยกรุงศรีมองว่าจะทำให้การเติบโตของธุรกิจมีข้อจำกัดมากขึ้น

2.2 แนวคิดการพัฒนอย่งยั่งยืน

จากการศึกษา ค้นคว้า และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการพัฒนอย่งยั่งยืน สามารถสรุปได้เป็นประเด็นดังนี้

2.2.1 ความหมาย ความเป็นมาของการแนวคิดพัฒนาอย่างยั่งยืน

แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) ได้รับการรู้จักอย่างกว้างขวางจากการตีพิมพ์รายงานของ Brundtland ในปี 1987 (Brundtland report, 1987) ซึ่งได้นิยามการพัฒนาอย่างยั่งยืนว่าเป็นการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนในรุ่นปัจจุบันโดยไม่ลดทอนความสามารถของคนรุ่นอนาคตในการตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยการบรรลุการพัฒนาที่ยั่งยืน มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การเติบโตทางเศรษฐกิจ (economic growth) ความครอบคลุมทางสังคม (social inclusion) และการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม (environmental protection) ซึ่งในประเทศไทย ได้มีผู้ให้คำนิยามของการพัฒนาอย่างยั่งยืนไว้หลากหลายแง่มุม อาทิ ไชยรัตน์ เจริญสิน โอปาร์ (2549) ได้ให้นิยาม การพัฒนาอย่างยั่งยืนว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับเศรษฐกิจเติบโตทางเศรษฐกิจ ด้วยการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด ไม่สูญเปล่า เพื่อให้การสะสมความมั่งคั่งยังคงดำเนินต่อไปได้ ซึ่งเน้นไปที่มิติทางเศรษฐกิจมากกว่ามิติอื่น ๆ ในขณะที่ ดนัย กิติกรณ์ (2544) ได้กล่าวถึง การพัฒนาอย่างยั่งยืนว่าเป็นการพิจารณาประเด็นการพัฒนาในมิติที่กว้างกว่าการพัฒนาโดยทั่วไป ซึ่งนอกจากจะพิจารณาการพัฒนาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังมีการนำมิติด้านเวลาเข้ามาพิจารณาประกอบด้วย กล่าวคือ การพัฒนาอย่างยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตของคนในปัจจุบันให้ดีขึ้น ซึ่งสามารถทำได้โดยการพัฒนาในมิติของเศรษฐกิจและสังคม โดยคำนึงถึงมิติด้านสิ่งแวดล้อมด้วย

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาอย่างยั่งยืน คือการพัฒนาของมนุษย์ในยุคปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญ และการสร้างสมดุลระหว่าง มิติของการพัฒนา 3 มิติ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และการพัฒนานี้ส่งผลไปถึงมนุษย์ในยุคต่อ ๆ ไป

2.2.2 เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goal: SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goal: SDGs) เกิดขึ้นในการประชุมสมัชชาสหประชาชาติ สมัยสามัญ ครั้งที่ 70 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2558 ณ สำนักงานใหญ่สหประชาชาติ โดยประเทศสมาชิกสหประชาชาติรวม 193 ประเทศ ร่วมลงนามรับรองวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 (Agenda for Sustainable Development, 2030) ซึ่งเป็นกรอบการพัฒนาของโลกเพื่อร่วมกันบรรลุการพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ภายในปี ค.ศ. 2030 โดยกำหนดให้มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นแนวทางให้แต่ละประเทศดำเนินการร่วมกัน

เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) มีทั้งหมด 17 เป้าหมาย ประกอบไปด้วย 169 เป้าหมายย่อย (SDG Targets) ที่มีความเป็นสากล เชื่อมโยงและเกี่ยวพันกัน (สำนักงานสภา

พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) โดยสามารถจัดกลุ่ม SDGs ตามปัจจัยที่เชื่อมโยงกันใน 5 มิติ (5P) ได้แก่

(1) People ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความยากจนและความหิวโหย และลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(2) Planet ให้ความสำคัญกับการปกป้องและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสภาพภูมิอากาศเพื่อพลเมืองโลกรุ่นต่อไป (3) Prosperity ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสอดคล้องกับธรรมชาติ

(4) Peace ยึดหลักการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มีสังคมที่สงบสุข และไม่แบ่งแยก

(5) Partnership ความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.2.3 การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน

เมื่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนถูกพูดถึงในวงกว้างมากขึ้น องค์กร โดยเฉพาะภาคธุรกิจ ซึ่งที่ผ่านม

มักให้ความสำคัญในเรื่องของผลกำไร หรืออีกนัยหนึ่งคือการมุ่งเน้นการสร้างความยั่งยืนในมิติเศรษฐกิจเป็นหลัก หันมาให้ความสำคัญ และตระหนักถึงผลกระทบในการดำเนินธุรกิจ ในมิติของสังคม และสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น จึงทำให้เกิดแนวคิดการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน (Corporate Sustainable Development) ขึ้น โดยศูนย์พัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืน (2564) ได้กล่าวว่าการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยมีนโยบายและแผนธุรกิจภายใต้หลักบรรษัทภิบาล และสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลตอบแทนที่ดีต่อผู้ถือหุ้น ควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ที่กล่าวถึงแนวคิดการสร้าง ความยั่งยืนขององค์กร (corporate sustainability) ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัในการบริหารจัดการ องค์กรธุรกิจสมัยใหม่แนวคิดนี้เสนอว่าการเติบโตและผลกำไรขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ แต่ ขณะเดียวกัน หากจะให้ธุรกิจดำเนินไปอย่างยั่งยืน ธุรกิจจำเป็นต้องมีเป้าหมายเชิงสังคม และ สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วย เช่น การปกป้องสิ่งแวดล้อม การสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคม การพัฒนาเศรษฐกิจที่ส่งเสริมการกระจายรายได้ เป็นต้น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)

สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล หรือ “ESG” แนวคิดการดำเนินธุรกิจที่มุ่งเน้นความยั่งยืน โดยไม่

หวังผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่คำนึงถึง 3 ปัจจัยหลัก คือ ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environment, Social, Governance : ESG) ซึ่งปัจจุบัน ESG ได้รับความนิยมนักลงทุนทั่วโลก เนื่องจากเป็นแนวคิดที่นักลงทุนใช้ประกอบการพิจารณาการลงทุน (ธนาคารกรุงเทพ, 2022) และถูกนำมาใช้เป็นกลยุทธ์หลักในการดำเนินธุรกิจขององค์กรจำนวนมากทั่วโลก โดยจะให้ความสำคัญกับการทำธุรกิจ ที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อ 3 ด้าน ที่ใช้เป็นตัวชี้วัด ได้แก่

1. สิ่งแวดล้อม (Environment) ความรับผิดชอบต่อองค์กรที่มีต่อสิ่งแวดล้อม อาทิ การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gas), การสร้างของเสีย, การปล่อยมลพิษ เป็นต้น
2. สังคม (Social) องค์กรมีการจัดการความสัมพันธ์กับ พนักงาน ลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ชุมชนท้องถิ่น และผู้ทำงานใน Value Chain ทั้งหมดอย่างไร อาทิ สุขภาพความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ธรรมาภิบาล (Governance) องค์กรมีการจัดการกำกับดูแลอย่างไร เพื่อให้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นต้น

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2023) กล่าวไว้ว่า ความเสี่ยงด้านความยั่งยืนเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้าน “ESG” หรือสิ่งแวดล้อม (Environmental) สังคม (Social) และบรรษัทภิบาล (Governance) หรือเรียกว่า “ESG Risk” ซึ่งเป็นความท้าทายที่องค์กรจะต้องหาวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อสร้างโอกาส และลดความเสี่ยง ซึ่งมีผลต่อความสามารถในการสร้างผลกำไร การแข่งขันภาพลักษณ์ ชื่อเสียง และความอยู่รอดขององค์กร นอกจากนี้ งานวิจัยของ Harvard Business Review (2022) ยังรายงานว่า จะมีการไหลของเงินลงทุนเข้าสู่สินทรัพย์ที่มีการดำเนินงานด้าน ESG กว่า 53 ล้านล้านดอลลาร์ ภายในปี 2025

ปัจจุบันความนิยมและบทบาทของ ESG ยังดำเนินต่อไป และขยายวงกว้างออกไปเรื่อยๆ ด้วยแรงขับเคลื่อนจากเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) และการประชุมภาคีอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศครั้งที่ 26 (COP26) ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกติกาการค้าและเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ไปอย่างสิ้นเชิง

ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับประเด็นนี้ โดยบูรณาการการบริหารจัดการตั้งแต่การกำหนดพันธกิจและกลยุทธ์องค์กร รวมถึงควรวิเคราะห์ความเสี่ยงและประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Sustainability Risk and Materiality Analysis) มาประกอบการจัดการความเสี่ยงใน

ระดับต่างๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจขององค์กร (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย)

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

2.4.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วม พบว่า มีผู้เชี่ยวชาญและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ อาทิเช่น United Nations (1981) อธิบายว่าการมีส่วนร่วมคือการเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้น และมีพลังของประชาชนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ Cohen & Uphoff (1981) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมในลักษณะที่แบ่งออกเป็นมิติที่แตกต่างกันชัดเจน แต่มีความเชื่อมโยงกัน ในการที่สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ เช่นเดียวกับ จิราภรณ์ ศรีคำ (2547) ที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลที่มีความสนใจหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องเดียวกันเข้ามาร่วมกันเพื่อปฏิบัติการกิจ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การดำเนินงาน ในขณะที่ นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมที่เฉพาะเจาะจงสำหรับในองค์กรไว้ว่า เป็นการที่ลูกจ้างหรือบุคลากรในหน่วยงานหนึ่งเข้าไปเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในระดับต่างๆ ในหน่วยงานนั้น แต่การตัดสินใจจะเป็นระดับแตกต่างกันตามตำแหน่งในองค์กร ดังนั้น ระดับการมีส่วนร่วมจึงต้องแตกต่างกันตามอำนาจหน้าที่ ที่แต่ละบุคคลในองค์กรมีความรับผิดชอบการรับทราบผลการดำเนินงาน การติดตามประเมินผล หรือร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตกลงกันไว้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีความสนใจหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องเดียวกันเข้ามาร่วมดำเนินกิจกรรม โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคม หรือองค์กรและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือรวมทั้งประเมินผลโครงการ หรือกิจกรรมนั้น ด้วยความเต็มใจ แต่สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรนั้น จะมีระดับการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันไปตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร

2.4.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

แมรี ปาร์คเกอร์ ฟอลเล็ตต์ (Mary Paker Follett, 1918) ได้เสนอแนวคิดว่า การทำงานของคนจะมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เมื่อทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการจัดการให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนทำงานในการทำงานเป็นทีมด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ การนำองค์กร การตัดสินใจ การจัดการทีม การมอบอำนาจ ซึ่งถือว่าเป็นต้นแบบของการบริหารจัดการในปัจจุบัน การมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาการทำงาน หากได้รับความร่วมมือร่วมใจและเต็มใจที่จะทำให้เกิดการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด (นิรันดร์ จงวุฒิวาศย์, 2544)

สหัชชา กิติสรยุทธนากุล (2547) ได้สรุปข้อดีหรือความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

- 1) ทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วมกันทำกิจกรรมทำให้แต่ละฝ่ายได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นซึ่งกันและกันจนไปสู่การยอมรับความแตกต่างในความรู้ทัศนคติค่านิยมต่างๆ อันเป็นรากฐานสำคัญของประชาธิปไตย
- 2) ทำให้งานที่ยากบางอย่างสำเร็จขึ้นมาได้ งานหลายอย่างหากทำเพียงคนเดียวหรือทำจำนวนน้อยคนอาจไม่สำเร็จ หรืองานบางอย่างต้องการความร่วมมือโดยตลอด เช่น การลดปริมาณขยะ จึงต้องการคนทั้งหมดเห็นด้วยและร่วมกันปฏิบัติ
- 3) ทำให้บุคคลคิดช่วยตัวเอง ไม่ต้องรอความช่วยเหลือ หากมาร่วมกันพิจารณาอาจทำบางสิ่งได้เองและจะร่วมดูแลรักษาสິงนั้นมากขึ้น
- 4) ทำให้ความช่วยเหลือนั้นตรงกับความต้องการ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในขั้นการระบุประเด็นปัญหาและความต้องการ
- 5) ทำให้ประหยัดทรัพยากร เนื่องจากการช่วยเหลือตรงกับความต้องการที่จะใช้หรือจะทำ
- 6) ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ เกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่ได้ร่วมกันสร้างขึ้นมา
- 7) เพิ่มทางเลือกที่ดีในการตัดสินใจ ทำให้เกิดผลเสียหายน้อยลงหรือเกิดผลดีมากกว่าการไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วม
- 8) นำให้เกิดการสร้างฉันทามติ (Consensus Building) หรือการเห็นพ้องต้องกันขึ้นมาได้
- 9) ทำให้ชุมชนหรือสังคมเข้มแข็ง เพราะชุมชนที่เข้มแข็งควรต้องมีส่วนร่วมกันในการตัดสินใจร่วมกัน

10) ทำให้การดำเนินงานของชุมชนหรือสังคมนั้น โปร่งใส เพราะการมีส่วนร่วมเพื่อกิจการสาธารณะอยู่เสมอ ทำให้ผู้ที่คิดจะทุจริตทำได้ยากขึ้น และกลัวพลังการมีส่วนร่วมของประชาคม (Civil Society)

11) ทำให้บุคคลที่อาจยอมรับยาก ยอมรับโครงการนั้นได้โดยยอมรับว่าเมื่อมีโครงการแล้วตนอาจเสียประโยชน์ไปบ้าง แต่เมื่อมีค่าชดเชยที่เหมาะสมและคนอื่นๆ ยอมรับโครงการนั้นก็เห็นประโยชน์ของคนส่วนใหญ่

นุชจรินทร์ ลาภบุญเรือง (2545) ได้สรุปประโยชน์หรือความสำคัญของการมีส่วนร่วมในองค์กรไว้ดังนี้

1) พนักงานตระหนักในปัญหาของตนเองและตระหนักที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในหน่วยงานตนเอง

2) พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ในรูปของความคิด การตัดสินใจ และการกระทำได้อย่างเต็มที่

3) เป็นการระดมทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

4) พนักงานมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ ทำให้การพัฒนามีความมั่นคงถาวรและประหยัด

5) เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถและพลังของพนักงานในการพึ่งพาตนเอง

6) เป็นการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย

สรุป การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีความคิด ร่วมปฏิบัติ ลงมือทำ และร่วมประเมิณผลในทุกกิจกรรมขององค์กร ซึ่งทำให้พนักงานได้นำความรู้ความสามารถ (Talents) และทักษะ (Skills) ของตนเองมาใช้อย่างเต็มที่ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและยังทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรหรือผูกพันกับกิจกรรมที่ได้ร่วมดำเนินการ

2.4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

การที่จะเกิดการมีส่วนร่วมได้นั้นจำเป็นต้องมีปัจจัยหลายประการเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งมีนักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่าน ได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

Bernard (1985) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะส่วนบุคคลต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ สภาพสังคม อาชีพ การศึกษา นอกจากนี้ยังรวมถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น การอาศัยอยู่ในเมืองหรือชานเมือง จำนวนสมาชิกในครอบครัว ลักษณะครอบครัว ค่านิยม และทัศนคติ เป็นต้น เช่นเดียวกับ Koufman (1949) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

ชุมชนในชนบท พบว่า อายุ เพศ การศึกษา ขนาดของครอบครัว อาชีพ รายได้และระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ในขณะที่ ประยูร ศรีประสาธน์ (2542) ได้นำเสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วม ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม มีด้วยกัน 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ 2) ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ การศึกษา อาชีพ รายได้ และการเป็นสมาชิกกลุ่ม 3) ปัจจัยด้านการสื่อสาร ได้แก่ การรับข่าวสารจากสื่อมวลชนและสื่อบุคคล และมีความสอดคล้องกับ สุทธิ วรประดิษฐ์ (2553) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชน และได้นำเสนอปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดันให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยได้สรุปแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ต่างๆ 2) ลักษณะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพ รายได้ 3) การได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ความถี่ในการรับรู้ข่าวสาร และแหล่งที่มาของข่าวสาร ในขณะที่ Leeder (อ้างใน จิราภรณ์ ศรีคำ, 2547) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ว่าเป็น บุคคลหรือกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นสอดคล้องกับความเชื่อพื้นฐานทัศนคติ และค่านิยมของตน มีคุณค่าสอดคล้องกับผลประโยชน์ของตน มีเป้าหมายที่จะส่งเสริมและปกป้องรักษาผลประโยชน์ของตน สอดคล้องกับสิ่งที่ตนได้มาหรือหวังเอาไว้ และบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจะไม่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดก็ต่อเมื่อตนเองได้มีประสบการณ์ที่เป็นอกติต่อเรื่องนั้นๆ มาแล้ว และบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ย่อมขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของตนเป็นใหญ่ ขึ้นอยู่กับอุปนิสัยและจารีตประเพณี ขึ้นอยู่กับโอกาสที่จะอำนวยความสะดวกทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ของบุคคลและกลุ่มบุคคลจะกระทำโดยการบีบบังคับหาได้ไม่ นอกจากนี้บุคคลและกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน กระตุ้นช่วยเหลือและจูงใจให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับ เนตรรุ่ง อยู่เจริญ (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จากการทำวิจัยครั้งนี้ ได้พบตัวแปรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และการติดต่อสื่อสาร 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

โดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ต่างๆ 2) ปัจจัยด้านชุมชน ได้แก่ ชุมชนให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม เลือกลงให้เป็นตัวแทน ชุมชนมีความสามัคคี และมีกลุ่มต่างๆ ที่สนับสนุนผลักดันการมีส่วนร่วม 3) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การติดต่อสื่อสาร กฎระเบียบการเอาใจใส่กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา มีประชาพิจารณาประชาคม 4) ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่

เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ผู้วิจัยให้ความสนใจ และได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1) ความรู้ (Knowledge) มีนักวิชาการหลายท่าน (Bloom, et al, 1971, Good, 1973, เกษมวัฒนชัย, 2544) ได้ให้ความหมายไว้ ซึ่งผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของคำว่า ความรู้ หมายถึง การรู้เรื่องราวข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์สถานที่ สิ่งของหรือบุคคล ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ทั้งทางตรง และทางอ้อม และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม โดยสังเกตได้วัดได้ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึงความรู้ในเรื่องการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG

2) ทักษะ (Attitude) เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2542), เออร์เนสต์ (Ernest, 1971) กู๊ด (Good, 1973) และเทอร์สโตน (Thurstone, 1967) ได้ให้ความหมาย ทักษะไว้ใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของทักษะ หมายถึง ความรู้สึกรู้จัก ความเชื่อและความคิดเห็นของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งได้จากประสบการณ์การรับรู้และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งนั้น ๆ ไปในทิศทางหนึ่ง ในการวิจัยนี้หมายถึงทัศนคติต่อการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG

3) การจัดการ ในการจัดการให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดการมีส่วนร่วม ของบุคลากรนั้น เนาวรัตน์แยมแสงสังข์ (2542); ฟลิปโป (Flippo, 1966) และ ดราฟ (Daft, 1997) กล่าวถึง การจัดการ โดยสรุปความหมายของการจัดการ คือ การกำหนดองค์กร การจัดโครงสร้างการแบ่งงาน การวางระเบียบแบบแผน การกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานขององค์กร โดยกำหนดว่ามีหน้าที่อะไรมีความรับผิดชอบและมีอำนาจหน้าที่อย่างไร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามแผนที่กำหนดไว้และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) นันทิยา น้อยจันทร์ (2550) กล่าวว่า วัฒนธรรม คือ สิ่งทั้งหมดที่จับต้องไม่ได้ ประกอบด้วย ความรู้ความเชื่อ ศิลปะ ศิลธรรม กฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณีความสามารถและพฤติกรรมที่กระทำเป็นนิสัยซึ่งมนุษย์ได้มาในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมนั้นจากการพิจารณา ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม ความเข้าใจและ ระเบียบแบบแผน การประพฤติปฏิบัติที่ทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

5) การสื่อสาร (Communication) ฮาร์แนค และ เฟสต์ (Harnack and Fest, 1964) กล่าวว่า การสื่อสาร เป็นกระบวนการซึ่งคนเราปฏิบัติต่อกันและกัน เพื่อความมุ่งหมายที่จะให้เกิดการผสมกลมกลืนกันทั้งในระหว่างบุคคลและภายในตัวบุคคลผู้หนึ่งเอง ในขณะที่ นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2542) กล่าวถึงความหมายของการสื่อสารว่าเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้หรือ

เปลี่ยนทัศนคติหรือให้เปลี่ยนพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง จากคำนิยามดังกล่าว สรุปได้ว่า การสื่อสาร เป็นกระบวนการในการสื่อความหมายโดยมีบุคคล 2 ฝ่าย ได้แก่ ผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยที่ผู้ส่งสารส่งข้อมูลข่าวสารใดๆ ไปยังผู้รับสารผ่านสื่อต่างๆอย่างมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน จนทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

6) แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์เพื่อให้ออกมาทำตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร (Wehrich & Koontz, 1993) ซึ่ง Frederick Herzberg (1959) ได้สรุปทฤษฎีแรงจูงใจว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงาน เกี่ยวกับงานของพวกเขา มีอยู่ 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ซึ่งปัจจัยจูงใจ ได้แก่ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าลักษณะงาน และโอกาสที่จะเจริญเติบโตส่วนบุคคล ส่วนปัจจัยอนามัย นั้น ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร เงินเดือน สภาพแวดล้อมของการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ หมายถึง ความสามารถโน้มน้าวจิตใจและแรงบันดาลใจความสามารถ ในการชักชวนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากรายงานวิจัยนี้มุ่งเน้นการหาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) แต่เนื่องจากยังไม่มีงานวิจัยชิ้นใดที่ทำการศึกษากับการมีส่วนร่วมของพนักงานในประเด็นของ ESG ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา ค้นคว้า และทบทวนงานวิจัยที่มีประเด็นใกล้เคียงกัน คือ งานวิจัยการมีส่วนร่วมของพนักงาน บุคคล หรือประชาชน ซึ่งมีนักวิจัยหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาในประเด็นนี้ (อสงไขย ทยานศิลป์ 2560, ปิยาภรณ์ ละอองจันทร์ 2556, ชญาณิศ เฉลียวบุญ 2556, ศศิเพ็ญ เพชรขาว 2558 และณพัชร ประพันธ์พจน์ 2558) โดย อสงไขย ทยานศิลป์ (2560) ได้ทำการศึกษาถึงทัศนคติ การรับรู้ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของกลุ่มบริษัท สยามทิวรรธน์ จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การเปิดรับข่าวสารจากสื่อภายในองค์กร และสื่อบุคคลภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการรับรู้เกี่ยวกับโครงการ CSR ส่วนการรับรู้มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อโครงการ CSR และในส่วนของทัศนคติที่มีต่อโครงการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในโครงการ CSR ของบริษัท เช่นเดียวกับ ปิยาภรณ์ ละอองจันทร์ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเดียวกัน โดยทำการศึกษากับ

พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ทักษะด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมด้านการวางแผน การมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมด้านการติดตามประเมินผลและทัศนคติด้านความเข้าใจ การรับรู้ด้านวัตถุประสงค์ การรับรู้ด้านกิจกรรม การรับรู้ด้านการพัฒนาชุมชน และการรับรู้ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมด้านปฏิบัติ ในขณะที่ชญาณิศ เกลียวบุญ (2556) ได้ทำการวิจัยในประเด็นของทัศนคติ แรงจูงใจ ความรู้ และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ต่อแผนวิสาหกิจ ทอท. ฉบับที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน ทอท. ได้แก่ ปัจจัยทัศนคติด้านความรู้สึก ปัจจัยแรงจูงใจด้านผลประโยชน์และความก้าวหน้าในสายอาชีพ และปัจจัยแรงจูงใจด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ ศศิเพ็ญ เพชรขาว (2558) ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี และนครปฐม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน และการรับรู้ของพนักงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการมีส่วนร่วม และณพัชร ประพันธ์พนธ์ (2558) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัท ยูนิลีเวอร์ไทยโฮลดิ้ง จำกัด โดยการศึกษาครั้งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับผู้จัดการและพนักงานระดับหัวหน้างานมีทัศนคติในเชิงบวกเกี่ยวกับกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีทัศนคติในเชิงลบเกี่ยวกับกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และพบว่าพนักงานมีส่วนร่วม 3 กระบวนการ ได้แก่การมีส่วนร่วมในการศึกษา ชุมชน การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา นอกจากนี้สุกษา แก้วเกรียงไกร และคณะ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านความรู้และทัศนคติ โดยในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรนั้น แรงจูงใจมีคะแนนความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทานมากที่สุด ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจ มีส่วนในการสร้างบรรยากาศ ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทานเป็นอย่างมาก

จากการทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน หรือบุคคลในแต่ละชุมชน หน่วยงาน หรือองค์กรนั้นมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับบริบท หรือปัจจัยด้านอื่น ๆ หรือความแตกต่างของหัวข้อในการศึกษาวิจัย และตามที่ผู้วิจัยได้กล่าวไปแล้วข้างต้นว่าปัจจุบัน ยังไม่มีงานวิจัยใดที่

ทำการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในประเด็นของแนวคิด ESG ดังนั้น สำหรับกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัวแปรจากแนวคิด และงานวิจัยที่ได้ทำการทบทวนโดยสนใจที่จะศึกษา 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน 2) ปัจจัยด้านความรู้ และทัศนคติ และ 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมองค์กร ได้แก่ การจัดการองค์กร การสื่อสาร และแรงจูงใจ 3) การมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohen & Uphoff (1981) 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ของพนักงานประจำในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ระเบียบวิธีวิจัย
- 3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การทดสอบเครื่องมือ
- 3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการออกแบบการวิจัยเป็นแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Design) ผ่านการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เมื่อได้ข้อมูลทางสถิติเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการสรุปผลการวิจัย และนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ

3.2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น ระดับความคาดเคลื่อนที่รับได้จะเท่ากับ 5% ซึ่งนำมาคำนวณโดยใช้สูตรดังนี้

$$n = \frac{P(1-P)(Z)^2}{e^2}$$

เมื่อ n คือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P คือค่าเปอร์เซ็นต์ที่ต้องการจะสุ่มจากประชากรทั้งหมด

e คือค่าเปอร์เซ็นต์ความคาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (5% หรือ 0.05)

Z คือระดับความเชื่อมั่นที่นักวิจัยกำหนด ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

Z มีค่าเท่ากับ 1.96

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการสุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 50 จากจำนวนประชากรทั้งหมด ซึ่งการคำนวณตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากร จะนำมาใช้ต่อเมื่อไม่ทราบจำนวนประชากร ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร และการกำหนดค่าเปอร์เซ็นต์ที่ต้องการจะสุ่มจากประชากรทั้งหมด (ค่า P) ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงจะอยู่ในระดับที่เชื่อถือได้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงคำนวณออกมาได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{P(1-P)(Z)^2}{e^2} \\ &= \frac{(0.50)(1-0.50)(1.96)^2}{0.05^2} \\ &= 384.16 \text{ หรือ } 384 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 384 คนและเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 16 คนเพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

3.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ความเชื่อมั่นที่ 95% ในการกำหนดกลุ่มประชากร โดยความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ 5% โดยกลุ่มตัวอย่างทั้ง 400 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งจะพิจารณาเลือกตัวอย่างจากประชากรที่เป็นพนักงานประจำในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บข้อมูลผ่านทาง Google Form โดยไม่มีการระบุข้อมูลของ ชื่อ-สกุล หรือสิ่งบ่งชี้ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจะใช้รหัสแทน ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ของพนักงานประจำในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดครอบคลุมเนื้อหาปัจจัยด้านความรู้ ทักษะ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ การจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสาร และแรงจูงใจ จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดครอบคลุมเนื้อหาการมีส่วนร่วม 4 ประเด็น คือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำนวน 8 ข้อ

โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยที่

ระดับความเห็น 5 = เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับความเห็น 4 = เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับความเห็น 3 = เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับความเห็น 2 = เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับความเห็น 1 = เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนสำหรับความคิดเห็นด้านปัจจัยต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมดังนี้

ระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด กำหนดให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นในระดับมาก กำหนดให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง กำหนดให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นในระดับน้อย กำหนดให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด กำหนดให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

โดยแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย จากเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผลโดย

คำนวณสูตรการหาความกว้างอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงคะแนนดังกล่าวแล้ว จะนำค่าที่ได้มาแบ่งเป็นระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3: ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ส่วนงานที่รับผิดชอบ และอายุการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

3.5 การทดสอบเครื่องมือ

เมื่อผู้วิจัยได้รับการตรวจแบบสอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษาและทำการแก้ไขตามคำแนะนำแล้ว ได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Tryout) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha coefficient) (Cronbach, 1974) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอล

ฟ้าที่ยอมรับได้ควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ก็จะสามาถนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ต่อไป

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
ปัจจัยความรู้และทัศนคติ	12	0.847
1. ความรู้	5	0.882
2. ทัศนคติ	7	0.802
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร	18	0.778
1. การจัดการองค์กร	5	0.917
2. วัฒนธรรมองค์กร	4	0.922
3. การสื่อสาร	3	0.752
4. แรงจูงใจ	6	0.802
การมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจผู้ความ ยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG	8	0.777

จากตารางที่ 3.1 พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมากกว่า 0.70 ทุกตัวแปร ดังนั้น จึงสามารถนำแบบสอบถามนี้ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปได้

3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้เข้าร่วมวิจัยได้อ่านคำชี้แจง รายละเอียดเบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย และข้อตกลงที่ระบุไว้ ก่อนที่จะเริ่มทำแบบสอบถามออนไลน์
2. เมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยได้อ่านข้อมูลครบถ้วน และยินดีที่จะร่วมการวิจัย ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถกดปุ่ม “ถัดไป” เพื่อเข้าร่วมการวิจัยในแบบสอบถามออนไลน์
3. หลังจากนั้น หน้าจอจะแสดงผลเป็นแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยดำเนินการตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลที่รับมาสำหรับเป็นฐานข้อมูลเพื่ออ้างอิงประกอบการวิจัย

4. ขั้นตอนสุดท้ายคือ การตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ และทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลทั่วไป โดยการนำเสนอในรูปแบบของ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยสถิติที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ การวิเคราะห์ความถดถอย (Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ของพนักงานประจำในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG และนำเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ผลการวิจัยได้ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วได้แบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 385 ชุดหรือคิดเป็นร้อยละ 96.25 ซึ่งยังอยู่ในเกณฑ์ระดับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 5% ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามจำนวน 385 ชุดที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนมาทำการวิเคราะห์สถิติต่อไป

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 385 คน จำแนกเป็นจำนวนและร้อยละ ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	142	36.88
	หญิง	229	59.48
	LGBTQ+	14	3.64
	รวม	385	100.00

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	12	3.12
	25 - 35 ปี	104	27.01
	36 - 45 ปี	175	45.45
	46 - 55 ปี	84	21.82
	สูงกว่า 55 ปี	10	2.60
	รวม	385	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	7.27
	ปริญญาตรี	287	74.55
	สูงกว่าปริญญาตรี	70	18.18
	รวม	385	100.00
ตำแหน่งงาน	พนักงาน	246	63.90
	หัวหน้างาน/ผู้จัดการ	103	26.75
	ผู้บริหาร	36	9.35
	รวม	385	100.00
ส่วนงานรับผิดชอบ	บัญชีและการเงิน	54	14.03
	การตลาดและการขาย	105	27.27
	ออกแบบและพัฒนาโครงการ	104	27.01
	จัดซื้อจัดจ้าง	46	11.95
	ทรัพยากรบุคคล	38	9.87
	อื่น ๆ	38	9.87
	รวม	385	100.00
อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	95	24.68
	5 - 10 ปี	178	46.23
	10 ปีขึ้นไป	112	29.09
	รวม	385	100.00

จากตารางที่ 4.1 สามารถจำแนกข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 385 คน
ได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า มากที่สุดคือ เพศหญิง มีจำนวน 229 คนคิดเป็นร้อยละ 59.48 รองลงมาคือ เพศชาย มีจำนวน 142 คนคิดเป็นร้อยละ 36.88 และ LGBTQ+ มีจำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 3.64

2. อายุ พบว่า มากที่สุดคือ อายุ 36 - 45 ปี มีจำนวน 175 คนคิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ อายุ 25 - 35 ปี มีจำนวน 104 คนคิดเป็นร้อยละ 27.01 อายุ 46 - 55 ปี มีจำนวน 84 คนคิดเป็นร้อยละ 21.82 อายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 3.12 และสูงกว่า 55 ปี มีจำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 2.6 อายุ

3. ระดับการศึกษา พบว่า มากที่สุดคือปริญญาตรี มีจำนวน 287 คนคิดเป็นร้อยละ 74.55 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 70 คนคิดเป็นร้อยละ 18.18 และต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 28 คนคิดเป็นร้อยละ 7.27

4. ตำแหน่งงาน พบว่า มากที่สุดคือ พนักงาน มีจำนวน 246 คนคิดเป็นร้อยละ 63.9 รองลงมาคือ หัวหน้างาน/ผู้จัดการ มีจำนวน 103 คนคิดเป็นร้อยละ 26.75 และผู้บริหาร มีจำนวน 36 คนคิดเป็นร้อยละ 9.35

5. ส่วนงานรับผิดชอบ พบว่า มากที่สุดคือ การตลาดและการขาย มีจำนวน 105 คนคิดเป็นร้อยละ 27.27 รองลงมาคือ ออกแบบและพัฒนาโครงการ มีจำนวน 104 คนคิดเป็นร้อยละ 27.01 บัญชีและการเงิน มีจำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 14.03 จัดซื้อจัดจ้าง มีจำนวน 46 คนคิดเป็นร้อยละ 11.95 ทรัพยากรบุคคล มีจำนวน 38 คนคิดเป็นร้อยละ 9.87 และอื่น ๆ มีจำนวน 38 คนคิดเป็นร้อยละ 9.87

6. อายุการทำงาน พบว่า มากที่สุดคือ 5 - 10 ปี มีจำนวน 178 คนคิดเป็นร้อยละ 46.23 รองลงมาคือ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 112 คนคิดเป็นร้อยละ 29.09 และต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 95 คนคิดเป็นร้อยละ 24.68

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.48 อายุ 36-45 ปี ร้อยละ 45.45 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 74.55 ตำแหน่งงานเป็นพนักงาน ร้อยละ 63.90 ส่วนงานรับผิดชอบคือ การตลาดและการขาย ร้อยละ 27.27 และอายุการทำงาน 5 - 10 ปี ร้อยละ 46.23

4.2 ปัจจัยความรู้และทัศนคติ

ในการวิเคราะห์ปัจจัยความรู้และทัศนคติที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ของพนักงาน

ประจำในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ย ตามตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความรู้และทัศนคติ

ปัจจัยความรู้และทัศนคติ	Mean	Std. Deviation	ระดับความคิดเห็น
ความรู้	3.55	0.58	มาก
ทัศนคติ	3.48	0.54	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยความรู้และทัศนคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.55 และด้านทัศนคติอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.48 สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ตามตารางที่ 4.3 และ 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความรู้และทัศนคติ ด้านความรู้

ปัจจัยความรู้และทัศนคติ ด้านความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG	3.82	0.78	มาก
มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ของ ESG	3.45	0.85	มาก
มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG	3.46	0.90	มาก
แนวคิด ESG มีประโยชน์ต่อการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนได้	3.49	0.90	มาก
มีความต้องการในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG	3.53	0.84	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยความรู้และทัศนคติ ด้านความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG มีค่าเฉลี่ย 3.82 มีความ

ต้องการในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG มีค่าเฉลี่ย 3.53 แนวคิด ESG มีประโยชน์ต่อการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนได้ มีค่าเฉลี่ย 3.49 มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG มีค่าเฉลี่ย 3.46 และมีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ของ ESG มีค่าเฉลี่ย 3.45

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความรู้และทัศนคติ ด้านทัศนคติ

ปัจจัยความรู้และทัศนคติ ด้านทัศนคติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ตระหนักถึงปัญหาโลกอยู่ในภาวะวิกฤต มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	3.58	0.83	มาก
เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร	3.55	0.89	มาก
การพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG จะทำให้ผู้มีส่วนได้เสียได้ประโยชน์ร่วมกัน	3.61	0.94	มาก
พร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้	3.56	0.84	มาก
ESG นอกจากจะทำให้ธุรกิจมีการพัฒนาแล้ว ยังทำให้ได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น	3.55	0.89	มาก
การพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG ไม่ได้เป็นการเพิ่มภาระงาน	3.30	0.96	ปานกลาง
องค์กรจำเป็นต้องการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG	3.22	1.04	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.48	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยความรู้และทัศนคติ ด้านทัศนคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG จะทำให้ผู้มีส่วนได้เสียได้ประโยชน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.61 ตระหนักถึงปัญหาโลกอยู่ในภาวะวิกฤต มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 3.58 พร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.56 ESG นอกจากจะทำให้ธุรกิจมีการพัฒนาแล้ว ยังทำให้ได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.55 เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.55 อยู่ในระดับปาน

กลางคือ การพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG ไม่ได้เป็นการเพิ่มภาระงาน มีค่าเฉลี่ย 3.3 และองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG มีค่าเฉลี่ย 3.22

สรุปได้ว่า ปัจจัยความรู้และทัศนคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.51 โดยด้านความรู้อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.55 และด้านทัศนคติอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.48 ตามลำดับ

4.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร

ในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ของพนักงานประจำในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ย ตามตารางที่ 4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร	Mean	Std. Deviation	ระดับความคิดเห็น
การจัดการองค์กร	3.59	0.62	มาก
วัฒนธรรมองค์กร	3.67	0.60	มาก
การสื่อสาร	3.57	0.76	มาก
แรงจูงใจ	3.64	0.63	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ การจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.59 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.67 การสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 3.57 และแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.64 สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ตามตารางที่ 4.6 และ 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านการจัดการองค์กร

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านการจัดการองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
องค์กรมีการออกแบบและจัดระบบงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG	3.60	0.81	มาก
องค์กรมีการกระจายความรับผิดชอบให้พนักงาน มีความยืดหยุ่นต่อการบรรลุเป้าหมาย ESG	3.58	0.90	มาก
โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมต่อการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	3.55	0.98	มาก
องค์กรมีทรัพยากรที่เหมาะสมต่อการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG	3.57	1.01	มาก
บรรยากาศในองค์กรเหมาะสมต่อการกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนา	3.68	0.93	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านการจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ บรรยากาศในองค์กรเหมาะสมต่อการกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 3.68 องค์กรมีการออกแบบและจัดระบบงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG มีค่าเฉลี่ย 3.6 องค์กรมีการกระจายความรับผิดชอบให้พนักงาน มีความยืดหยุ่นต่อการบรรลุเป้าหมาย ESG มีค่าเฉลี่ย 3.58 องค์กรมีทรัพยากรที่เหมาะสมต่อการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG มีค่าเฉลี่ย 3.57 และ โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมต่อการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 3.55

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรในขณะนี้เหมาะสมต่อการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน	3.61	0.82	มาก
วัฒนธรรมองค์กรกระตุ้นให้พนักงานเกิดความต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	3.77	0.88	มาก
พนักงานในองค์กรมีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อมุ่งการบรรลุเป้าหมายองค์กร	3.63	0.89	มาก
องค์กรควรปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน	3.69	0.95	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ วัฒนธรรมองค์กรกระตุ้นให้พนักงานเกิดความต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 3.77 องค์กรควรปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน มีค่าเฉลี่ย 3.69 พนักงานในองค์กรมีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งการบรรลุเป้าหมายองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.63 และวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรในขณะนี้เหมาะสมต่อการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน มีค่าเฉลี่ย 3.61

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านการสื่อสาร

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านการสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ผู้บริหารขององค์กร มีการสื่อสารเป้าหมาย และทิศทางขององค์กรที่ชัดเจนและทั่วถึง	3.62	0.97	มาก
สามารถแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนต่อผู้บริหารได้เสมอ	3.56	0.94	มาก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านการสื่อสาร (ต่อ)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านการสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การพูดคุย สื่อสารระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และพนักงานด้วยกันไปอย่างฉันทมิตร	3.55	1.01	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านการสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารขององค์กร มีการสื่อสารเป้าหมาย และทิศทางขององค์กรที่ชัดเจนและทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย 3.62 สามารถแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนต่อผู้บริหารได้เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.56 การพูดคุย สื่อสารระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และพนักงานด้วยกันไปอย่างฉันทมิตร มีค่าเฉลี่ย 3.55

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านแรงจูงใจ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความชัดเจนในนโยบายและการบริหารองค์กรมีผลต่อการผลักดันให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม	3.62	0.89	มาก
สภาพการบังคับบัญชามีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา	3.67	0.91	มาก
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน และแผนกมีส่วนกระตุ้นในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	3.57	0.96	มาก
สภาพการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องต่อการผลักดันให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา	3.63	0.96	มาก
การที่พนักงานได้รับการยอมรับความรู้ ความสามารถจากองค์กร หัวหน้างานและผู้บริหาร	3.63	0.95	มาก
การที่พนักงานได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเข้ามามีส่วนร่วม	3.69	0.91	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การที่พนักงานได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเข้ามามีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย 3.69 สภาพการบังคับบัญชามีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 3.67 สภาพการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องต่อการผลักดันให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 3.63 การที่พนักงานได้รับการยอมรับความรู้ ความสามารถจากองค์กร หัวหน้างาน และผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.63 ความชัดเจนในนโยบายและการบริหารองค์กรมีผลต่อการผลักดันให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย 3.62 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน และแผนกมีส่วนกระตุ้นในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 3.57

สรุปได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.62 โดยแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.59 ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.67 ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 3.57 และด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.64 ตามลำดับ

4.4 การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)

ในการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลค่าเฉลี่ย ตามตารางที่ 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)

การมีส่วนร่วมของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.49	0.82	มาก
การมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ	3.55	0.71	มาก
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	3.51	0.79	มาก
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.41	0.78	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 3.49 การมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.55 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย 3.51 และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย 3.41 สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ตามตารางที่ 4.11 และ 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ได้ร่วมคิดและตัดสินใจในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG	3.62	0.91	มาก
มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำมาพัฒนา	3.36	1.01	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ได้ร่วมคิดและตัดสินใจในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG มีค่าเฉลี่ย 3.62 และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำมาพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 3.36

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ

การมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ได้เข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG	3.58	0.81	มาก
ได้เข้าร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่องค์กรทำขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย	3.53	0.93	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ได้เข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืน ESG มีค่าเฉลี่ย 3.58 และได้เข้าร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่องค์กรทำขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.53

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
องค์กรมีการประชาสัมพันธ์ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจพนักงานที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม	3.55	0.93	มาก
องค์กรมีการมองของรางวัลให้กับพนักงานที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนา	3.47	0.97	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ องค์กรมีการประชาสัมพันธ์ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจพนักงานที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.55 และองค์กรมีการมองของรางวัลให้กับพนักงานที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 3.47

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
มีส่วนร่วมในการประเมินผล ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขเพื่อการปรับปรุงการพัฒนา	3.46	0.95	มาก
มีส่วนร่วมในการรายงานผลการพัฒนา และผลการปรับปรุงองค์กรจากการดำเนินการพัฒนา	3.35	0.94	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีส่วนร่วมในการประเมินผล ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขเพื่อการปรับปรุงการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 3.46 และมีส่วนร่วมในการรายงานผลการพัฒนา และผลการปรับปรุงองค์กรจากการดำเนินการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 3.35

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.49 โดยแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 3.49 การมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.55 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย 3.51 และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย 3.41 ตามลำดับ

4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)

ในการวิเคราะห์ปัจจัยความรู้และทัศนคติ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ใช้สถิติถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) นั้น ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันเองสูงหรือไม่ โดยแสดงผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.15 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยความรู้และทัศนคติ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร และการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจคู่ความยั่งยืนตามกรอบ ESG (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน : r)

ตัวแปร	ความรู้	ทัศนคติ	การจัดการองค์กร	วัฒนธรรมองค์กร	การสื่อสาร	แรงจูงใจ	ความรู้และทัศนคติ	สภาพแวดล้อมในองค์กร	การมีส่วนร่วม
ความรู้	1								
ทัศนคติ	.787**	1							
การจัดการองค์กร	.682**	.686**	1						
วัฒนธรรมองค์กร	.616**	.566**	.605**	1					
การสื่อสาร	.564**	.540**	.674**	.572**	1				
แรงจูงใจ	.645**	.592**	.766**	.626**	.734**	1			
ความรู้และทัศนคติ	.929**	.959**	.723**	.621**	.582**	.650**	1		
สภาพแวดล้อมในองค์กร	.726**	.691**	.892**	.788**	.845**	.926**	.746**	1	
การมีส่วนร่วม	.783**	.785**	.729**	.646**	.633**	.697**	.829**	.783**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยความรู้และทัศนคติ กับปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร แต่ละด้านซึ่งเป็นตัวแปรอิสระมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .540 ถึง .766 ซึ่งมีค่าไม่เกิน .85 จึงถือว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่เกิดความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป หรือไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) (Stevens, 1996) ดังนั้น จึงสามารถใช้ตัวแปรอิสระแต่ละตัวในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ได้ต่อไป และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (r) ระหว่าง .633 ถึง .829 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยใช้วิธี Enter คือ การนำตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าในสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพร้อมกัน แสดงผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.104	.111		-0.936	.350		
ความรู้	.260	.047	.255	5.515	.000	.312	3.200
ทัศนคติ	.355	.049	.325	7.305	.000	.336	2.977
การจัดการองค์กร	.110	.044	.116	2.512	.012	.311	3.213
วัฒนธรรมองค์กร	.111	.035	.113	3.118	.002	.509	1.964
การสื่อสาร	.064	.031	.082	2.051	.041	.419	2.387
แรงจูงใจ	.113	.044	.121	2.584	.010	.304	3.292

R = .865, R² = .748, Adj R² = .744, Std Error = .298, Sig of F = .000

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ได้ค่า Sig of F = .000 หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) และในการทดสอบความไม่สัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่า Variance inflation Factor (VIF) ที่สูงที่สุดมีค่า 3.292 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5.00 (ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00) และค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุด คือ .304 ซึ่งมีค่าไม่ต่ำกว่า .2 (ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า .2 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ได้ทำการวิเคราะห์ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งข้อมูลดังกล่าวถือว่ามีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพบว่า ปัจจัยความรู้และทัศนคติ ประกอบด้วย ด้านความรู้ (Sig. = .000) ด้านทัศนคติ (Sig. = .000) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Sig. = .002) และด้านแรงจูงใจ (Sig. = .010) มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านการจัดการองค์กร (Sig. = .012) ด้านการสื่อสาร (Sig. = .041) มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สามารถเขียนสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ได้ดังนี้

$$Y = -.104 + .260X_1 + .355X_2 + .110X_3 + .111X_4 + .064X_5 + .113X_6$$

โดย Y หมายถึง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)

X_1 หมายถึง ความรู้

X_2 หมายถึง ทัศนคติ

X_3 หมายถึง การจัดการองค์กร

X_4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร

X_5 หมายถึง การสื่อสาร

X_6 หมายถึง แรงจูงใจ

จากสมการพยากรณ์ดังกล่าว หมายความว่า ถ้าตัวแปรอื่นคงที่ ระดับความรู้เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีผลทำให้การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) .260 หน่วย ถ้าตัวแปรอื่นคงที่ ระดับทัศนคติเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีผลทำให้การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) .355 หน่วย เป็นต้น โดยสมการดังกล่าวสามารถทำนายได้ร้อยละ 74.8 ($R^2 = .748$) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) มากที่สุด คือ ปัจจัยความรู้และทัศนคติ ได้แก่ ทัศนคติ (Beta = .325) รองลงมาคือ ความรู้ (Beta = .255)

สรุปได้ว่า ปัจจัยปัจจัยความรู้และทัศนคติ ประกอบด้วย ความรู้ ทัศนคติ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ประกอบด้วย การจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสาร ด้านแรงจูงใจ มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) มากที่สุด คือ ปัจจัยความรู้และทัศนคติ ได้แก่ ทัศนคติ ($Beta = .325$) รองลงมาคือความรู้ ($Beta = .255$)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์

การศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ของพนักงานประจำในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG และแนวทางการพัฒนากลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้สามารถสรุปผลการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

- 5.1 บทสรุปงานวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์
- 5.4 ข้อจำกัดในการทำงานวิจัย
- 5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

5.1 บทสรุปงานวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของวิจัยที่ต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG ของพนักงานประจำในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

5.1.1 ปัจจัยด้านความรู้และทัศนคติ

พบว่าทัศนคติ มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG มากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการสร้างทัศนคติในการพัฒนาธุรกิจสู่

ความยั่งยืน โดยคำนึงถึงการได้ผลประโยชน์ร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากที่สุด และถัดมาคือความรู้ ซึ่งพบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG

5.1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมองค์กร

ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

- การจัดการองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เหมาะสมต่อการกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วม และการที่องค์กรมีการออกแบบและจัดระบบงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG

- วัฒนธรรมองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีความเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรจะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG

- การสื่อสาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการสื่อสารของผู้บริหารขององค์กรที่มีการสื่อสารเป้าหมาย และทิศทางขององค์กรที่ชัดเจนและทั่วถึง

- แรงจูงใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญไปที่การที่พนักงานได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องหรือสร้างแรงจูงใจต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG

5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด ESG ซึ่งจากผลการศึกษสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) พบว่า ปัจจัยปัจจัยความรู้และทัศนคติ ประกอบด้วย ความรู้ ทัศนคติ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ประกอบด้วย การจัดการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสาร ด้านแรงจูงใจ มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทัศนคติ และความรู้ที่เป็นปัจจัยขับเคลื่อนและตัวทำนายเชิงบวกที่สำคัญต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความ

ยังขึ้นตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) มากที่สุด ตามลำดับ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับคำกล่าวของ Leeder (อ้างใน จิราภรณ์ ศรีคำ, 2547) ที่ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ไว้ว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นสอดคล้องกับความเชื่อพื้นฐาน ทศนคติ และค่านิยมของตน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษานักวิจัยท่านอื่น ๆ (อสงไขย ทยานศิลป์ 2560, ปิยาภรณ์ ละอองจันทร์ 2556, ชญาณิศ เฉลียวบุญ 2556, ศศิเพ็ญ เพชรขาว 2558 และณพัชร ประพันธ์พจน์ 2558) ว่าปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะด้านการจัดการและกลยุทธ์

เมื่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน นำมาซึ่งความเสี่ยงและโอกาส ดังนั้นองค์กรจึงต้องปรับตัวและพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน การพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนจึงเป็น “เรื่องสำคัญ” ที่ทุกธุรกิจต้องบูรณาการและขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งแนวคิดการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนที่ทั่วโลกกำลังให้ความสำคัญและเป็นวาระเร่งด่วนก็คือ แนวคิดของ ESG ซึ่งแน่นอนว่าการขับเคลื่อนแนวคิดดังกล่าวไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากพนักงานในทุกระดับขององค์กร ดังนั้น จากผลการศึกษานักวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ของพนักงานประจำในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร” ทำให้ผู้วิจัยสามารถเสนอแนะแนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์ แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะสั้น (6 เดือน – 1 ปี) ระยะกลาง (1-2 ปี) และระยะยาว (3-5 ปี) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.3.1 ระยะสั้นหรือระยะเริ่มต้น (6 เดือน – 1 ปี)

โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานที่องค์กรควรให้ความสำคัญและมุ่งเน้นในระยะนี้ คือ ปัจจัยด้านทัศนคติ และความรู้ รวมไปถึงการจัดการองค์กร และการสื่อสาร ซึ่งกลยุทธ์ที่แนะนำคือ

- สร้างการรับรู้ และความเข้าใจถึงความสำคัญ และประโยชน์ของแนวทางของ ESG เช่น จัดอบรมพนักงานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจผ่านสถาบันและวิทยากรที่มีความน่าเชื่อถือ เช่น SET

- ศึกษาและทำความเข้าใจบริบทองค์กรผ่านการประชุม หรือ รวมไปถึงระบุและร่วมกันหาหรือ วิเคราะห์ประเด็นของผู้มีส่วนได้เสียที่มีผลกระทบต่อกันในทุกแง่มุม
- กำหนดกรอบเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ ผ่านานข้อมูลที่ได้จากการหารือร่วมกันและนำไปสู่การกำหนดแผนการดำเนินงานที่ได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง
- สื่อสารวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับแนวคิด ESG ให้พนักงานรับทราบ รวมไปถึงการกำหนดคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบ และกำหนดกรอบการทำงานที่ชัดเจน

5.3.2 ระยะกลางหรือระยะพัฒนา (1-2 ปี)

สำหรับระยะนี้จะมุ่งให้ความสำคัญไปที่ การจัดการองค์กร การสร้างแรงจูงใจ และการสื่อสาร โดยมีกลยุทธ์ดังนี้

- การปรับมุมมองผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพนักงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร ที่มีความสะดวก และสามารถเข้าถึงได้ และเป็นการสื่อสารแบบ 2 ทาง การใช้เทคโนโลยีในส่วนนี้ถือได้ว่ามีความสำคัญ ซึ่งปัจจุบันเทคโนโลยีสำหรับใช้ในการสื่อสารภายในองค์กรมีให้เลือกใช้อย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นระบบการสื่อสารทางไกล หรือการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชัน และสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ นอกจากนี้ควรมีการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของอุปสรรค และปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง หรือทบทวน โครงสร้างองค์กร เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมให้ เป็นไปอย่างราบรื่น
- การแตกเป้าหมายระยะยาวเป็นระยะสั้นผ่าน โครงการต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานในประเด็นของ ESG เช่น โครงการคัดแยกขยะ โครงการประหยัดพลังงานในองค์กร เป็นต้น และสื่อสารความสำเร็จที่ทำได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมให้รางวัลเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติหรือผู้ที่เข้าร่วมโครงการ

5.3.2 ระยะยาวหรือระยะบูรณาการ (3-5 ปี)

สำหรับกลยุทธ์ในระยะนี้ องค์กรควรให้ความสำคัญหรือมุ่งเน้นไปที่การการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องโดยการสร้างแรงจูงใจ ปลุกฝังความเชื่อและความเข้าใจของพนักงาน ร่วมกันว่า แนวคิด ESG มีความสำคัญต่อองค์กร และสร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นพฤติกรรมปฏิบัติสืบเนื่องต่อไป นอกจากนี้ควรมีการวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอาจใช้หลักการบริหาร Plan, Do, Check, Act (PDCA) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและขับเคลื่อนแผนงาน

ด้านความยั่งยืนของธุรกิจ โดยเริ่มต้นจากการวางแผนอย่างเหมาะสม จากนั้นจึงดำเนินการตามแผน ซึ่งควรมีการเฝ้าติดตามการดำเนินงานเป็นระยะเพื่อให้สามารถปรับแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ รวมถึงมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของการดำเนินงาน และสรุปบทเรียนที่ได้หลังจบโครงการ ทำให้ได้เรียนรู้รูปแบบและแนวทางการดำเนินแผนงานที่เหมาะสม เพื่อนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินแผนงานรอบใหม่ ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ดี ในทุกช่วงระยะเวลาของการขับเคลื่อนในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) จะเห็นได้ว่า การสื่อสาร เป็นปัจจัยที่จะเข้าไปเป็นสื่อกลางในการสนับสนุนปัจจัยขับเคลื่อนอื่น ๆ ซึ่งการขับเคลื่อนปัจจัยต่าง ๆ ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน ในจังหวะที่เหมาะสม และสม่ำเสมอกับพนักงาน โดยเน้นย้ำว่า ESG เป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน รวมทั้งช่วยพัฒนาและปรับปรุงองค์กรสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

การสร้างคุณค่าและการมีส่วนร่วมด้าน ESG ในองค์กร อาจจะไม่ได้นำผลลัพธ์ที่ชัดเจนและงอกงามในเร็ววัน แต่ต้องใช้เวลาในการพิสูจน์ ดังนั้น จึงไม่ใช่กิจกรรมที่จะทำเพียงแค่หนึ่งหรือสองครั้งแล้วหายไป แต่ต้องการความต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงและสร้างผลกำไรที่เติบโตอย่างยั่งยืน

5.4 ข้อจำกัดในการทำงานวิจัย

เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) เป็นครั้งแรก ดังนั้นจึงอาจมีข้อจำกัดบางประการเกี่ยวกับข้อมูลสนับสนุนในบริบทของกรอบแนวคิดด้าน ESG และอาจจำเป็นต้องมีการวิจัยเพิ่มเติม นอกจากนี้เนื่องจากผลการศึกษานี้มาจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งอาจเกิดอคติด้านการรับรู้ เนื่องจากเป็นบริษัทขนาดใหญ่ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยซึ่งต้องมีการรายงานข้อมูลด้าน ESG อยู่แล้ว และผลการศึกษานี้อาจมีข้อจำกัดกับองค์กรที่มีขนาดเล็กที่ไม่ได้มีการรายงานข้อมูลด้าน ESG อีกด้วย อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้จำกัดอยู่ในเฉพาะอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เท่านั้น ไม่รวมถึงพนักงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ

5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

สำหรับการศึกษาในอนาคตควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในองค์กรธุรกิจขนาดเล็ก หรือ องค์กรที่ไม่ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการศึกษาที่ได้ นอกจากนี้ควรทำการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่อาจสร้างผลกระทบด้าน ESG เช่น อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ฯลฯ และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียด ครอบคลุม ในมิติต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น การศึกษาในอนาคตอาจปรับรูปแบบของงานวิจัยเป็นแบบผสม (Mixed Method) โดยนอกจากจะทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมด้วย และควรแยกการเก็บข้อมูลระหว่างผู้บริหารซึ่งเป็นส่วนของผู้กำหนดนโยบาย และ ส่วนของพนักงานซึ่งอยู่ในส่วนปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อศึกษาในมิติของทั้งผู้บริหารซึ่งต้องเป็นผู้กำหนดนโยบาย และ มิติของพนักงานซึ่งอยู่ในส่วนของผู้ปฏิบัติ

บรรณานุกรม

- เกษม วัฒนชัย. (2544). นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. Thailand Education.
- จิราภรณ์ ศรีคำ. (2547). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนวิชาชีพ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชญานิศ เฉลียวบุญ. (2556). ทศนคติ แรงจูงใจ ความรู้และการมีส่วนร่วมของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) ต่อแผนวิสาหกิจ ทอท. ฉบับที่ 3 (ปีงบประมาณ 2553-2557). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล)
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/516>
- ไชยรัตน์ เจริญสิน โอฟาร. (2549). วาทกรรมการพัฒนา: อำนาจ ความรู้ ความจริง เอกลักษณะ และความเป็นอื่น. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิชาษา
- ณพัชร ประพันธ์พจน์. (2558). การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน บริษัท ยูนิลีเวอร์ไทยโฮลดิ้ง จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร). <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/178/1>
- คนัย กิติภรณ์. (2544). ดัชนีชี้วัดการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:116348
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2023). ความเสี่ยงด้านความยั่งยืน.
<https://setsustainability.com/page/esg-risk>
- ธนาคารกรุงเทพ. (11 กุมภาพันธ์ 2565). รู้จัก ‘ESG & SDGs’ 2 แนวคิดสร้างโอกาสและความท้าทายธุรกิจสู่ความยั่งยืน. <https://www.bangkokbanksme.com/en/esg-sdgs-sustainability>
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2546). การมีส่วนร่วม: หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สิริลักษณ์การพิมพ์
- นันทิยา น้อยจันทร์. (2550). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร)

บรรณานุกรม (ต่อ)

น้ำทิพย์ พรโชคชัย. (22 กุมภาพันธ์ 2566). แนวโน้มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ปี 2566.

<https://www.feasyonline.com/content/detail/>

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2544). การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเปรียบเทียบกับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในเขตตรวจราชการที่ 4 ของกระทรวงมหาดไทย.

นุชจรินทร์ ลาภบุญเรือง. (2545) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล จังหวัดกาฬสินธุ์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/KKU.the.2002.127

เนตรรุ่ง อยู่เจริญ. (2553). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีนครินทร)

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. 2542. แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับระบบองค์กร. บริษัท การศึกษา จำกัด.

ประยูร ศรีประสาธน์. (2542). รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา. ปทุมธานี.

ปิยาภรณ์ ละอองจันทร์. (2556). ทศนคติ การรับรู้ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.). (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).

<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/505/1/TP%20BM.017%202556.pdf>

พิชญากัด เพชรสีสุข. (3 มิถุนายน 2565). “ESG” แนวคิดความยั่งยืนที่องค์กรควรใช้เป็นเครื่องมือหรือแค่เทรนด์ตามกระแส. <https://www.nia.or.th/ESG-sustainability-concepts-or-trends>

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

วิจัยกรุงศรี. (31 พฤษภาคม 2566). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2566-2568 : ธุรกิจที่อยู่อาศัย (6 จังหวัดหลักภูมิภาค). <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/real-estate/housing-in-upcountry/io/io-housing-in-upcountry-2023-2025>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศศิเพ็ญ เพชรขาว. (2558). การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดราชบุรีกาญจนบุรีและนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร). <http://itthesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/531/1/54601327>
- ศูนย์พัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืน. (2564). หลักการและแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. <https://setsustainability.com/page/sustainability-management-process>
- สถาบันไทยพัฒนา. (2566). รายงาน "6 ทิศทาง CSR ปี 2566". <https://www.thaicr.com/2023/02/6-csr-2566>
- สำนักข่าวอินโฟเควสท์. (19 เมษายน 2565). KTB แนะนำธุรกิจสั่งหาฯ ยกระดับมาตรฐานด้าน ESG ด้วย GRESB และ LEED. <https://www.infoquest.co.th/2022/192486>
- สุธี วรประดิษฐ์. (2553). การมีส่วนร่วมของชุมชนงานสารสนเทศสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด, สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด
- สุกษา แก้วเกรียงไกร และคณะ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน. ส่วนวิเคราะห์นโยบาย กองแผนงาน กรมชลประทาน.
- อสงไขย ทยานศิลป์. (2560). ทักษะการรับรู้ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของกลุ่มบริษัท สยามพิวรรธน์ จำกัด (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์). คลังทรัพยากรสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:144258
- Bernard M. Bass. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. Free Press
- Bloom, Benjamin S., et al. (1971). Hand book on Formative and Summative Evaluation of Student Learning. New York: Mc Graw-Hill Book Company

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1981). Rural Development Participation: Concept and Measure for Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies. New York: Cornell University Press.
- Dambisa Moyo. (3 January 2022). 10 ESG Questions Companies Need to Answer. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2022/01/10-esg-questions-companies-need-to-answer>
- Good, Carter. V. (1973). Dictionary of Education. New York: McGraw Hill
- Herzberg, Frederick and others. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley and Sons.
- John W. Newstrom, Keith Davis. (1997). Organizational Behavior: Human Behavior at Work. McGraw-Hill
- Koufman, F. (1949). H.F. Participation Organized Activities in Selected Kentucky Localities. Agricultural Experiment Station Bulletins
- Krungthai Compass. (2022). GRESB และ LEED: 2 มาตรฐาน ESG ระดับโลกของธุรกิจอสังหาฯ. https://krungthai.com/Download/economyresources/EconomyResourcesDownload_469Final_GRESB_LEED.pdf
- Sean Peek. (21 February 2023). The Management Theory of Mary Parker Follett. Business.com. <https://www.business.com/articles/management-theory-of-mary-parker-follett/>
- Thomas G. Cummings, Christopher G. Worley. (2001). Organization Development and Change. South-Western College Pub.
- United Nations (1981). Yearbook of International Trade Statistics. United Nations: UN Press
- United Nations. (1987). Our Common Future (Brundtland Report). <https://www.are.admin.ch/are/en/home/media/publications/sustainabledevelopment/brundtland-report.html>
- United Nations. (n.d.). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. <https://sdgs.un.org/2030agenda>

บรรณานุกรม (ต่อ)

Workplace. (n.d.). ESG คืออะไรและเหตุใดจึงมีความสำคัญ. <https://th-workplace.com/blog/what-is-esg>

World Economic Forum. (2021). “The Global Risks Report 16th Edition”. [Electronic version].





ภาคผนวก

ภาคผนวก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ของพนักงานประจำในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการและกลยุทธ์ วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ของพนักงานประจำในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านในการตอบคำถามตามความเป็นจริงมากที่สุด และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งนี้

คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

ท่านเป็นพนักงานประจำในองค์กรธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ใช่หรือไม่

ใช่

ไม่ใช่ (จบการทำแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ของพนักงานประจำในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 1 ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความคิดเห็นดังนี้

5 = เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 = เห็นด้วยในระดับมาก

3 = เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 = เห็นด้วยในระดับน้อย

1 = เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความรู้และทัศนคติ					
ด้านความรู้					
1. ท่านได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ของกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
4. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) มีประโยชน์ต่อการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนได้					
5. หากท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ที่มากพอ จะทำให้ท่านมีความต้องการในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
ด้านทัศนคติ					
6. ท่านทราบว่าขณะนี้โลกอยู่ในภาวะวิกฤต มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และท่านตระหนักถึงปัญหานี้					
7. ท่านคิดว่าการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ทำคนเดียวไม่ได้ และต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร					
8. ท่านคิดว่าการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) จะทำให้ผู้มีส่วนได้เสียได้ประโยชน์ร่วมกัน					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
9. ท่านพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้					
10. แนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) นอกจากจะทำให้ธุรกิจมีการพัฒนาแล้ว ยังทำให้ท่านได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นด้วย					
11. ท่านคิดว่าการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ไม่ได้เป็นการเพิ่มภาระงานให้กับท่าน					
12. ท่านคิดว่าองค์กรมีความจำเป็นต้องการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร					
การจัดการองค์กร					
13. องค์กรมีการออกแบบและจัดระบบงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
14. องค์กรมีการกระจายความรับผิดชอบให้พนักงาน มีความยืดหยุ่นต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
15. โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมต่อการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
16. องค์กรมีทรัพยากรที่เหมาะสมต่อการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
17. บรรยากาศในองค์กรเหมาะสมต่อการกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
วัฒนธรรมองค์กร					
18. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรในขณะนี้เหมาะสมต่อการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
19. วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนในการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความ ต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบ แนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
20. ท่านคิดว่าพนักงานในองค์กรมีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรม องค์กร เพื่อมุ่งการบรรลุเป้าหมายองค์กร					
21. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านควรปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรเพื่อ การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิด สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
การสื่อสาร					
22. ผู้บริหารขององค์กร มีการสื่อสารเป้าหมาย และทิศทางของ องค์กรที่ชัดเจนและทั่วถึง					
23. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการ พัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และ ธรรมาภิบาล (ESG) ต่อผู้บริหารได้เสมอทั้งที่เป็นทางการและไม่ เป็นทางการ					
24. การพูดคุย สื่อสารระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และพนักงาน ด้วยกันเองเป็นไปอย่างฉันทมิตร และมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน					
แรงจูงใจ					
25. ท่านคิดว่าความชัดเจนในนโยบายและการบริหารองค์กร มีผล ต่อการผลักดันให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
26. ท่านคิดว่าสภาพการบังคับบัญชามีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
27. ท่านคิดว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน และแผนกมีส่วนกระตุ้นในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
28. ท่านคิดว่าสภาพการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องต่อการผลักดันให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
29. ท่านคิดว่ากรณีที่พนักงานได้รับการยอมรับความรู้ความสามารถจากองค์กร หัวหน้างานและผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
30. การที่พนักงานได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					

ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ü ลงในช่อง 1 ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ช่องเดียวเท่านั้น

การมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
31. ท่านได้ร่วมคิดและตัดสินใจในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					

การมีส่วนร่วม	ระดับความ คิดเห็น				
	5	4	3	2	1
32. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำมาพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
การมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ					
33. ท่านได้เข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
34. ท่านได้เข้าร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่องค์กรทำขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายของกระบวนการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์					
35. องค์กรมีการประชาสัมพันธ์ ขกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจพนักงานที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
36. องค์กรมีการมองของรางวัลให้กับพนักงานที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล					
37. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผล ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขเพื่อการปรับปรุงการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					
38. ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการพัฒนา และผลการปรับปรุงองค์กรจากการดำเนินการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนตามกรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ๖ ลงในช่อง 1 ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 25 – 35 ปี
 3. 36 – 45 ปี 4. 46 – 55 ปี
 5. สูงกว่า 55 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

1. พนักงาน 2. หัวหน้างาน/ผู้จัดการ 3. ผู้บริหาร

5. ส่วนงานที่รับผิดชอบ

1. บัญชีและการเงิน 2. การตลาดและการขาย 3. ออกแบบและพัฒนา

โครงการ

4. จัดซื้อจัดจ้าง 5. ทรัพยากรบุคคล 6. อื่น ๆ

6. อายุการทำงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5 – 10 ปี 3. 10 ปีขึ้นไป