

ศึกษามุมมองพนักงานต่อความสำคัญของ ESG ขององค์กรเอกชนธุรกิจอุตสาหกรรม
ปิโตรเคมี



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ศึกษามุมมองพนักงานต่อความสำคัญของ ESG ขององค์กรเอกชน

ธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

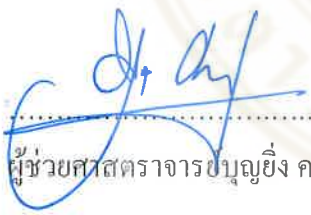
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2567

N. Alissara

นางสาวอลิสรา นิติวัดนะ

ผู้วิจัย



ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยิ่ง คงอาชาภัทร

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



ธีรพงษ์ ปิณิจิเสกกุล

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

Volunai. Rattanam.

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม

Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

Winai W.

รองศาสตราจารย์วินัย วงศ์สุรวัฒน์

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง "ศึกษามุมมองพนักงานต่อความสำคัญของ ESG ขององค์กรเอกชน ธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี" สามารถดำเนินการสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของการศึกษาวิจัยได้ เนื่องจากการได้รับความอนุเคราะห์และสนับสนุนให้คำปรึกษาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญยิ่ง คงอาชา ภัทร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทาง ในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่ได้ให้ความรู้เนื้อหาทางวิชาการและองค์ความรู้ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำ ความรู้ต่าง ๆ นี้มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

อีกทั้งผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา สมาชิกในครอบครัวทุกคนและเพื่อนๆ กลlyaมิตร ทุกคนที่ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้วิจัยมาโดยตลอด สุดท้ายนี้ขอขอบคุณผู้ร่วม ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ช่วยสละเวลาเพื่อให้ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้

อลิสรา นิติวัดนะ

ศึกษามุมมองพนักงานต่อความสำคัญของ ESG ขององค์กรเอกชนธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี
EXPLORING EMPLOYEE ATTITUDES TOWARDS ESG PRACTICES IN THE
PETROCHEMICAL INDUSTRY

อลิสรา นิติวัดนะ 6550070

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยิ่ง คงอาชาภัทร, Ph.D., รองศาสตราจารย์
วินัย วงศ์สุรวัฒน์, Ph.D., ชีรพงษ์ ปิณิจิเสติกุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

บทคัดย่อ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความสำคัญด้าน ESG ขององค์กร
เอกชนปิโตรเคมีในปัจจุบัน 2) เพื่อศึกษามุมมองทัศนคติของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กร
เอกชนปิโตรเคมี 3) เพื่อศึกษาความคิดของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี
4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทัศนคติกับความคิดของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ของ
องค์กรเอกชนปิโตรเคมี ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มพนักงานขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) อันประกอบด้วยวิธีการวิจัย
แบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยอ้างอิงจากแนวคิด
ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษาผ่านเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือการสัมภาษณ์
เชิงลึก (In - Depth Interview) และแบบสอบถาม (Questionnaire) ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะด้าน
ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมี
แตกต่างกัน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุในการทำงาน ที่แตกต่างส่งผลต่อการให้
ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรปิโตรเคมี

คำสำคัญ : ทัศนคติ/ ความคิด/ ความสัมพันธ์

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ	7
2.1.1 ความหมายของทัศนคติ	7
2.1.2 องค์ประกอบของทัศนคติ	9
2.1.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ	12
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์	13
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำคัญ ESG ขององค์กร	20
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
2.4.1 งานวิจัยภายในประเทศ	22
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ	26
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	29
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	30
3.1 วิธีการเก็บข้อมูลในการศึกษา	30
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ	31
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	32
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	35
3.5.1 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)	35
3.5.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire)	36
บทที่ 4 ผลการศึกษา	37
4.1 ผลการศึกษาเชิงพรรณนา	38
4.2 ผลการศึกษาเชิงอนุมาน	48
4.3 ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)	54
บทที่ 5 อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	59
5.1 สรุปผลการวิจัย	59
5.2 อภิปรายผลของการศึกษา	63
5.3 ข้อเสนอแนะของการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป	64
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก	69
ประวัติผู้วิจัย	78

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	38
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	38
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	39
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ	39
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุในการทำงาน	39
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสภาพปัจจุบันของการให้ความสำคัญด้าน ESG	40
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับมุมมองทัศนคติด้านทัศนคติต่อการทำงาน	41
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับมุมมองทัศนคติด้านทัศนคติต่อองค์กร	42
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับมุมมองทัศนคติด้านทัศนคติต่อความจงรักภักดี	43
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิด	44
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี ด้านสิ่งแวดล้อม	45
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี ด้านสังคม	46
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี ด้านธรรมาภิบาล	47
4.14 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี (T-test)	49
4.15 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี (F-test)	50
4.16 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี (T-test)	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.17 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีไตรเคมี (F-test)	51
4.18 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุในการทำงานกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีไตรเคมี (F-test)	52
4.19 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)	52
4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแบบ (Anova)	53
4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) มุมมองทัศนคติกับความคิดของพนักงานต่อการให้ความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปีไตรเคมีมีความสัมพันธ์กัน	53

สารบัญรูปภาพ

รูปภาพ

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

29



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน การดำเนินธุรกิจในภาคอุตสาหกรรมต้องเผชิญกับการแข่งขันและความท้าทายจากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ภายใต้แรงกดดันจากสถานะการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง รวมถึงกระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลให้ธุรกิจจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างการเติบโตและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Growth and Development) ดังนั้น การดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันและอนาคตจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญทั้งต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม ควบคู่กับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการเติบโตทางธุรกิจอย่างสมดุล (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2551)

การดำเนินธุรกิจในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมมีลักษณะและสภาพการดำเนินงานที่แตกต่างกัน บางกลุ่มอุตสาหกรรมสามารถดำเนินธุรกิจโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ในขณะที่บางกลุ่มอุตสาหกรรมมีลักษณะการดำเนินธุรกิจที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ ความแตกต่างดังกล่าวส่งผลให้กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญและให้ความสนใจต่อความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) มากกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (ลัดดา นามดิษฐ์, 2552) และกลุ่มธุรกิจปิโตรเคมีถือเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีลักษณะการดำเนินธุรกิจที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม จะเห็นกลุ่มธุรกิจกลุ่มนี้จะให้ความสนใจต่อความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญตลอดที่ผ่านมา

ในช่วงที่ผ่านมา การพัฒนาเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เนื่องจากภาคอุตสาหกรรมถือเป็นแหล่งรายได้หลักของประเทศ การเติบโตอย่างรวดเร็วนี้แม้จะก่อให้เกิดผลเชิงบวกทางเศรษฐกิจ แต่ขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ แต่เนื่องจากการพัฒนาขาดการตระหนักรู้และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ดูแล และปกป้องทรัพยากรธรรมชาติ จึงนำไปสู่ปัญหาทางมลพิษในหลายมิติ ทั้งทางตรงและทางอ้อม อาทิ ปัญหามลพิษทางน้ำที่เกิดจากการปล่อยน้ำเสียลงในแหล่งน้ำธรรมชาติทั้งที่มาจากโรงงานอุตสาหกรรม แหล่งชุมชน และการเกษตรประเภทปศุสัตว์, ปัญหามลพิษทางอากาศอันเกิดจากฝุ่นละอองเกินค่า

มาตรฐานที่มีสาเหตุหลักจากกิจกรรมโรงโม่หิน เหมืองแร่ เหม และอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ รวมถึงปัญหามลพิษทางอากาศที่เกิดจากการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากอุตสาหกรรมเคมีและอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าโรงงานอุตสาหกรรมเป็นหนึ่งในกลุ่มที่สร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง โดยมีสาเหตุสำคัญจากการขาดความตระหนักในการจัดการมลพิษที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ องค์กรต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นต้องนำแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental, Social, and Governance: ESG) มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในปัจจุบัน

ในปัจจุบัน แนวคิด ESG ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในหมู่นักลงทุนทั่วโลก โดยแนวคิดดังกล่าวถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์สำคัญในการประกอบการพิจารณาการลงทุน โดยให้น้ำหนักกับการดำเนินธุรกิจที่ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อใน 3 มิติหลัก ได้แก่ สิ่งแวดล้อม (Environmental) สังคม (Social) และธรรมาภิบาล (Governance) ดังนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) เป็นหลักเกณฑ์ที่ประเมินความรับผิดชอบต่อการอนุรักษ์และปกป้องสิ่งแวดล้อม
2. ด้านสังคม (Social) ประเมินจากการบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับลูกจ้าง ผู้จัดจำหน่าย (suppliers) ลูกค้า รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders)
3. ด้านธรรมาภิบาล (Governance) เป็นหลักเกณฑ์ที่ประเมินการกำกับดูแลกิจการในเชิงธรรมาภิบาล โดยเน้นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียอย่างรอบด้าน

ทั้งนี้ แนวคิด ESG มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ธุรกิจ โดยสะท้อนบทบาทความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน (กาญจน์กมล พรหมเหล่า, 2564)

สำหรับองค์กรธุรกิจแล้ว ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรที่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคลากร การพัฒนาความรู้ความสามารถ ไปจนถึงการเสริมสร้างศักยภาพเชิงกลยุทธ์ ย่อมมีความได้เปรียบในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม จากสภาพการณ์ในปัจจุบันพบว่า บุคลากรจำนวนไม่น้อยยังคงมีความสับสนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน รวมถึงปัญหาด้านการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร และความขัดแย้งอันเกิดจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปกับการปลูกฝังความรู้ ความเข้าใจ และการตระหนักรู้ในเรื่อง ESG (Environmental, Social, and Governance) อันเป็นแนวคิดสำคัญที่กำลังได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับโลก เนื่องจาก ESG เป็นกรอบแนวทางที่ช่วยให้องค์กรดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental) สังคม (Social) และการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Governance)

ดังนั้น การผสานแนวคิด ESG เข้ากับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร ทั้งยังเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาว และการเสริมสร้างความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้เสียในทุกภาคส่วน (เกษรา โชติช่วง, 2554)

จากข้อมูลของ MSCI ESG Research LLC พบว่า กลุ่มนักลงทุนรุ่นใหม่ โดยเฉพาะกลุ่ม Millennials หรือ Generation Y ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรขนาดใหญ่ที่มีทั้งรายได้และกำลังซื้อ ได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดการลงทุนอย่างยั่งยืน โดยมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 95 ที่ให้ความสนใจในการลงทุนตามแนวทาง ESG (Environmental, Social, and Governance) นอกจากนี้ กลุ่มผู้บริโภครุ่น Generation Z หรือที่เรียกว่า Zillennials ก็กำลังเติบโตและเริ่มมีบทบาทสำคัญทั้งในภาคเศรษฐกิจ สังคม และภาคการลงทุนเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ การเติบโตของประชากรกลุ่มใหม่ภายใต้ระบบการศึกษาที่พัฒนาขึ้นเมื่อเทียบกับยุคก่อน ส่งผลให้ประชากรในกลุ่ม Generation Y, Generation Z และ Generation Alpha มีความคาดหวังต่อภาคธุรกิจในระดับที่สูงขึ้น โดยมีได้มุ่งเน้นเพียงคุณภาพและความคุ้มค่าของสินค้าและบริการเท่านั้น หากแต่ยังเรียกร้องให้แบรนด์มีจุดยืนที่ชัดเจน และแสดงความรับผิดชอบต่อประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังอีกด้วย

จากข้อมูลข้างต้นของ MSCI ESG Research LLC หากองค์กรตระหนักถึงแนวโน้มดังกล่าว และรับรู้ได้ว่าในอีกด้านหนึ่ง พนักงานในองค์กรของตนเองก็สามารถเป็นลูกค้าขององค์กรได้ด้วยเช่นกัน องค์กรนั้น ๆ ก็จะส่งเสริมและใส่ใจความเป็นอยู่ของพนักงาน และในที่สุดพนักงานในองค์กรก็จะส่งมอบประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้าขององค์กร ส่งผลให้องค์กรมีผลลัพธ์ทางธุรกิจที่ดีอย่างยั่งยืน เช่น บริษัท เทรน ฟิตเนส ฟิตเนส จำกัด ที่ให้พนักงานของตนเองเข้าถึงสวัสดิการในการใช้ “ฟิตเนส วิซ่า” ที่เป็นแพลตฟอร์มที่รวบรวมฟิตเนสจากหลากหลายแหล่งมาอยู่บนแพลตฟอร์มดังกล่าว ส่งผลให้พนักงานเข้าถึงบริการทางฟิตเนสได้อย่างสะดวก ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี ในขณะเดียวกันพนักงานก็สามารถแนะนำลูกค้าให้ใช้แพลตฟอร์ม

ดังกล่าวได้จากประสบการณ์โดยตรงในฐานะของลูกค้า ไม่ใช่พนักงานขาย เป็นต้น โดยตัวอย่างดังกล่าวเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการนำแนวคิดด้านสังคม (Social) ใน ESG ไปประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี (สมาคมบริษัทหลักทรัพย์ไทย ASCO, 2564)

แนวคิด ESG ไม่เพียงแต่สามารถนำมาประยุกต์กับองค์กรทางธุรกิจเท่านั้น หากแต่ยังสามารถประยุกต์ใช้ได้กับการพัฒนาประเทศได้เช่นกัน โดยประเทศไทยหลังจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รัฐบาลมีความท้าทายในการเร่งฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศควบคู่ไปกับการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และต้องมุ่งสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน โดย 1 ในกลไกหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ได้แก่ การขับเคลื่อนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและการพัฒนาอุตสาหกรรมโทรคมนาคมเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทย ผ่านการส่งมอบนวัตกรรมและบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของทั้งภาคธุรกิจและผู้บริโภคทั่วไป เช่น การลงทุนในธุรกิจสตาร์ทอัพเพื่อสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ครบวงจรยังช่วยเสริมสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการรับมือกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ และเป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนเป้าหมาย ESG (Environmental, Social, and Governance) ที่มุ่งเน้นการรักษาสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบในภาคธุรกิจ (บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน), 2565)

ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาแล้วนี้ ผู้ศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในมิติสิ่งแวดล้อม มิติสังคม และมิติธรรมาภิบาล จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องมุมมองทัศนคติและความคิดของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมี เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรได้ทราบข้อมูลของมุมมองทัศนคติและความคิดของพนักงานต่อความสำคัญ ESG และทบทวน วางแผน ปรับเปลี่ยน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรต่อไปได้อย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำคัญด้าน ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมีในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษามุมมองทัศนคติของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมี
3. เพื่อศึกษาความคิดของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมี
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทัศนคติกับความคิดของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมี

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อมุมมองทัศนคติกับความคิดการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน
2. มุมมองทัศนคติกับความคิดของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมีมีความสัมพันธ์กัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรผู้วิจัยทำการศึกษากลุ่มพนักงานขององค์กรเอกชนปีโตรเคมี
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีดังนี้
ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่
 1. ปัจจัยส่วนบุคคล
 2. สภาพปัจจุบันของการให้ความสำคัญด้าน ESG
 3. มุมมองทัศนคติ
 4. ความคิด
 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี
3. ด้านพื้นที่ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์กรเอกชนปีโตรเคมี
4. ขอบเขตด้านระยะ เวลาการศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2566 ถึงกันยายน 2566

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ESG หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาขององค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งย่อมาจาก Environment, Social, และ Governance ปัจจุบัน ESG ได้รับความนิยมจากนักลงทุนทั่วโลกในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นแนวคิดที่นักลงทุนใช้ประกอบการพิจารณาลงทุน โดยจะให้ความสำคัญกับการทำธุรกิจ ที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อ 3 ด้านหลัก คือ สิ่งแวดล้อม สังคม ธรรมาภิบาล

ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ผลกระทบของบริษัทที่มีต่อสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ร่องรอยคาร์บอน และแนวทางปฏิบัติในการจัดการของเสีย

ด้านสังคม หมายถึงผลกระทบของบริษัทที่มีต่อสังคม รวมถึงการปฏิบัติด้านแรงงาน นโยบายสิทธิมนุษยชน และการมีส่วนร่วมของชุมชน

ด้านธรรมาภิบาล หมายถึง โครงสร้างการจัดการของบริษัท องค์ประกอบของ คณะกรรมการ และมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปัจจัย ESG ถูกใช้มากขึ้นโดยนักลงทุน หน่วยงานกำกับดูแล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เพื่อประเมินผลการดำเนินงานทางการเงินของบริษัทในระยะยาว ตลอดจนผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล การพิจารณา ESG มีความสำคัญมากขึ้นสำหรับบริษัทด้วย เนื่องจากความพยายามจัดการความเสี่ยง สร้างความไว้วางใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสร้างมูลค่าระยะยาวให้กับผู้ถือหุ้น

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความสำคัญด้าน ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมีในปัจจุบัน
2. ทราบถึงมุมมองทัศนคติของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมี
3. ทราบถึงความคิดของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมี
4. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทัศนคติกับความคิดของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมี เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรได้ทราบข้อมูลของมุมมองทัศนคติและความคิดของพนักงานต่อความสำคัญ ESG และทบทวน วางแผน ปรับเปลี่ยน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรต่อไปได้อย่างยั่งยืน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ศึกษามุมมองพนักงานต่อความสำคัญของ ESG ขององค์กรเอกชนธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำคัญ ESG ขององค์กร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

2.1.1 ความหมายของทัศนคติ

ผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายของคำว่า “ทัศนคติ” ตามความหมายของหลากหลายผู้วิจัยมาได้ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2556) ให้ความหมายของทัศนคติ ว่าเป็นผลสรุปของการประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น บุคคล วัตถุ ประเด็นที่ถกเถียง โดยบ่งชี้ว่าสิ่งนั้นดีหรือเลว น่าพอใจหรือไม่ น่าพอใจ ชอบหรือไม่ชอบ เป็นอันตรายหรือไม่อันตราย

วิภาวรรณ มโนปราโมทย์ (2556) กล่าวว่า “ทัศนคติ หมายถึง การคาบเกี่ยวกันในเรื่อง ของความสัมพันธ์ของความรู้สึก รวมไปถึงความเชื่อ และการรู้ของบุคคล กับแนวโน้มที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมในการโต้ตอบในวิธีใดวิธีหนึ่งต่อเป้าหมาย ทัศนคติ คือ เรื่องของจิตใจ การแสดงออก ความรู้สึก ความคิดรวมทั้งความโน้มเอียงที่เกิดขึ้นกับบุคคลต่อข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ สถานการณ์ที่ได้เปิดรับมาซึ่งสามารถเป็นได้ทั้งเชิงบวก และเชิงลบ ทัศนคติส่งผลต่อพฤติกรรมที่ แสดงออกมา จะเห็นได้ว่า ทัศนคติคือ ความคิดที่ส่งผลต่ออารมณ์ และถ่ายทอดความรู้สึกออกมา โดยผ่านทางกรกระทำ”

เอมิกา เหมมินทร์ (2556) กล่าวว่า ทักษคติ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่าง ความรู้สึก ความเชื่อ หรือการรับรู้ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมได้ตอบสนองเป้าหมายของ ทักษคตินั้นในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ทักษคติดี้อเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับท่าที ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการรับรู้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่ประสบมา ซึ่งอาจมีลักษณะทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ทั้งนี้ ทักษคติส่งผลให้เกิดการแสดงออก ทางพฤติกรรม โดยสามารถสรุปได้ว่า ทักษคติประกอบด้วยกระบวนการทางความคิดที่มีอิทธิพลต่อ อารมณ์ และการถ่ายทอดความรู้สึกนั้นผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรม

นลพรรณ เลาหลินณรงค์ (2557) กล่าวว่า เมื่อผู้บริโภคมมีทัศนคติในเชิงบวก ผู้บริโภค ย่อมมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในเชิงบวกตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริโภคมี ทัศนคติในเชิงลบ ก็จะส่งผลให้แสดงพฤติกรรมในเชิงลบเช่นกัน ทั้งนี้ หากผู้บริโภคมีทัศนคติเป็น กลางหรือเฉยเมย ผู้บริโภคก็จะไม่แสดงพฤติกรรมตอบสนองใด ๆ ออกมา ซึ่งก็สอดคล้องกับสิ่งที่ ปวีณา วงษ์ชะอุ่ม (2557) กล่าวไว้ว่า ทักษคติคือความเชื่อและความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่ก่อรูป ขึ้นจากประสบการณ์ส่วนตัวหรือจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้ในการตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งในทางที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย และทัศนคติส่งผลให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงปฏิกิริยาและ พฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ๆ ทั้งในเชิงสนับสนุนหรือในเชิงต่อต้าน

กิตติวัฒน์ นามสวัสดิวงศ์ (2559) กล่าวว่า ความหมายของทัศนคติคือ การผสมผสานรวมกัน อย่างเป็นระบบระหว่างความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มของการแสดงพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งของ กลุ่มเหตุการณ์ หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ ซึ่งทำหน้าที่เป็นสิ่งที่มีความหมายอย่างมีนัยสำคัญต่อบุคคล

เจริญศรี ศรีจันทร์ดร (2559) กล่าวว่า ทักษคติ คือกระบวนการทางจิตใจที่สะท้อนผ่าน ท่าที ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสารหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ ได้รับมา ซึ่งอาจมีลักษณะทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ทั้งนี้ ทักษคติส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม ของบุคคล ทั้งในรูปแบบของการยอมรับหรือการปฏิเสธต่อเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่ได้รับการรับรู้ โดยสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2558) ได้กล่าวว่าในเชิงสอดคล้องกับข้อความข้างต้นว่า ทักษคติ สามารถสะท้อนผ่านทางคำพูดหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลต่อสิ่งนั้น ๆ ทั้งนี้ บุคคลแต่ละ คนอาจมีระดับความเข้มข้นของทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแตกต่างกันไป แม้ว่าทัศนคติจะเป็น นามธรรม แต่เมื่อเกิดขึ้นแล้ว ย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคคลผู้มีทัศนคติดังกล่าว

สุภาวรรณ ปานจ้อย (2560) สรุปความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทักษคติหมายถึงระดับ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อบางสิ่งหรือบางสถานการณ์ ซึ่งส่งผลต่อแนวโน้มของการแสดงพฤติกรรม ตอบสนองต่อสิ่งเร้าในลักษณะเชิงบวกหรือเชิงลบ ซึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการเรียนรู้ที่ได้รับการ จากประสบการณ์และการรับรู้ที่ผ่านมา

เนื่องจากทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้โดยตรง การรับรู้ทัศนคติของบุคคลจึงต้องอาศัยการตีความจากคำพูดหรือพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อย่างไรก็ตาม ทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกระบวนการศึกษา การรับรู้สิ่งแวดล้อม รวมถึงการเลียนแบบพฤติกรรมของผู้อื่น

จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านสามารถสรุปความหมายของทัศนคติได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความคิดเห็นที่เกิดจากความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งประสบการณ์หรือองค์ความรู้ของแต่ละบุคคลที่ได้เรียนรู้หรือสะสมมา และมีความแตกต่างกันไปตามพื้นฐานความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ทัศนคติหรือการรับรู้จะมีลักษณะที่เป็นบวกเป็นลบ คือ มีชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย หรือมีความคิดเห็นแต่ไม่รู้สึกละชอบ หรือไม่ชอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เป็นลักษณะการแสดงทัศนคติต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเท่านั้น ความคิดเห็นหรือทัศนคติจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งจะนำมาสู่การวิเคราะห์วิจารณ์หรือพิจารณาข้อมูลสู่การรับรู้ต่อไป

2.1.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

นิภา ทรัพย์ (2554) กล่าวว่าทัศนคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive Component) ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจ หรือความเชื่อที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากบุคคลมีความรู้หรือความเชื่อเชิงบวกเกี่ยวกับสิ่งใด ก็มีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้าม หากได้รับข้อมูลหรือประสบการณ์ในเชิงลบเกี่ยวกับสิ่งใด ก็อาจก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ ความรู้สึกรัก ชอบ หรือยินดีต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งมักส่งผลให้เกิดทัศนคติในเชิงบวก ในขณะที่ความรู้สึกเกลียดชัง หรือโกรธเคืองมักนำไปสู่ทัศนคติในเชิงลบ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมหรือการตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ พฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นผลสืบเนื่องจากความรู้และความรู้สึกที่บุคคลมีต่อวัตถุ บุคคล หรือเหตุการณ์นั้น ๆ

ได้มีผู้เชี่ยวชาญอีก 2 ท่านที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบทั้ง 3 ของทัศนคติไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้ โดยผู้เชี่ยวชาญท่านแรก ชีระพร อูวรรณโณ (2558) กล่าวถึง 3 องค์ประกอบของทัศนคติดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognition) องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับข้อมูลความรู้ และการรับรู้ที่บุคคลมีต่อวัตถุหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดจากการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ตรงและข้อมูลที่ได้รับจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งนั้น ความรู้และการรับรู้

ดังกล่าวจะค่อย ๆ ก่อรูปเป็นความเชื่อต่าง ๆ (Belief) ที่บุคคลมีต่อวัตถุหรือสิ่งนั้น ความเชื่อเหล่านี้มีลักษณะเฉพาะตัว และมีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงต่อสิ่งที่เป็นเป้าหมายของทัศนคติ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affection) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ (Emotion) ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของทัศนคติในการประเมินคุณค่าตามธรรมชาติของมนุษย์ โดยสะท้อนปฏิกิริยาทางอารมณ์หรือความรู้สึกโดยรวมที่บุคคลมีต่อวัตถุหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อารมณ์ดังกล่าวอาจเป็นไปในทางบวกหรือลบ และสามารถแสดงระดับความชอบ ความเฉยเมย หรือความไม่ชอบได้ในหลากหลายระดับ เนื่องจากความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นการรับรู้โดยรวม (Overall Feeling) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมทัศนคติ นักวิชาการและนักวิจัยด้านทัศนคติต่างยอมรับว่าองค์ประกอบด้านนี้มีอิทธิพลสูงสุดในการกำหนดทิศทางของทัศนคติ

1. องค์ประกอบด้านการกระทำ (Conation) หรือองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior) คือ การแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งอันเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้และความรู้สึก

และผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 กิตติวัฒน์ นามสวัสดิ์วงศ์ (2559) ได้จำแนกองค์ประกอบของทัศนคติไว้ 3 ด้านเพื่อให้่ายต่อการจดจำ เรียกว่า ABC Model ดังนี้

A: Affective Component หรือองค์ประกอบด้านอารมณ์และความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกหรือลบ หรือทั้งสองอย่างที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของทัศนคติ ความรู้สึกเหล่านี้เป็นผลมาจากสิ่งเข้าต่าง ๆ ที่เข้ามากระตุ้น ซึ่งอาจได้รับการถ่ายทอดหรือเรียนรู้มาจากผู้มีอิทธิพล เช่น พ่อแม่ ครู หรือกลุ่มเพื่อน การตอบสนองด้านอารมณ์นี้อาจแสดงออกทางร่างกายแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคลและแต่ละสิ่งเร้า องค์ประกอบด้านนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการก่อรูปของทัศนคติ เช่น บุคคลบางกลุ่มอาจรู้สึกไม่สบายใจเมื่อต้องอยู่ร่วมกับกลุ่มที่มีความแตกต่างทางศาสนาหรือชาติพันธุ์ หรือคนที่รักธรรมชาติอาจรู้สึกคันคื่นเมื่อได้เดินป่าและสัมผัสภูเขา เป็นต้น

B: Behavioral Component หรือองค์ประกอบด้านพฤติกรรม หมายถึง แนวโน้มของการแสดงออกทางพฤติกรรมที่บุคคลมีต่อวัตถุ บุคคล หรือสถานการณ์ที่เป็นเป้าหมายของทัศนคติ ซึ่งมักปรากฏในรูปของความตั้งใจ (Intention) หรือความมุ่งมั่นที่จะกระทำการบางอย่าง แนวโน้มพฤติกรรมดังกล่าวสะท้อนผลจากองค์ประกอบด้านอารมณ์และความรู้ความเข้าใจ ตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีทัศนคติทางบวกต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอาจมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมปลูกป่า หรือหลีกเลี่ยงการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ทำลายสิ่งแวดล้อม

C: Cognitive Component หรือองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็น หรือข้อมูลความรู้ที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของทัศนคติ ความรู้นี้ได้จากประสบการณ์ตรง และการรับข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่การก่อตัวของชุดความเชื่อ (Beliefs) เกี่ยวกับวัตถุ บุคคล หรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ความเชื่อดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการประเมินค่าและการตัดสินใจของ บุคคล เช่น ความเชื่อว่า "การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอช่วยส่งเสริมสุขภาพ" อาจนำไปสู่ทัศนคติ ที่ดีต่อการออกกำลังกาย และส่งผลต่อพฤติกรรมในทางปฏิบัติ

ในขณะเดียวกัน เจริญศรี ศรีจันทร์ดร (2559) สรุปได้แบ่ง ทัศนคติออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ทัศนคติเชิงบวก
2. ทัศนคติเชิงลบ
3. ทัศนคติที่ไม่แสดงความคิดเห็นใดเลย

นอกจากนี้ Daniel Katz (1960 อ้างถึงใน ณพวิ ศรีกมลพิสุทธ์, 2559) ได้กล่าวถึงหน้าที่ ของทัศนคติ 4 ประการ ดังนี้

1. หน้าที่ในการปรับตัว (Adjustment Function) ทัศนคติทำหน้าที่เป็น เครื่องมือสำคัญที่บุคคลใช้ในการปรับพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการ โดย มุ่งเน้นไปยังการได้รับประโยชน์สูงสุดและลดผลเสียให้น้อยที่สุด ทัศนคติจึงทำหน้าที่เสมือนกลไก ที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่บุคคลต้องการบรรลุและสิ่งที่ต้องการหลีกเลี่ยง และด้วยเหตุนี้เอง แนวโน้ม ของพฤติกรรมจึงมักดำเนินไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่พึงประสงค์

2. หน้าที่ในการป้องกันตัว (Ego-Defensive Function) ในภาวะปกติ บุคคลมักมีแนวโน้มที่จะปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงความจริงที่ขัดแย้งกับภาพลักษณ์ตนเอง (Self-Image) ทัศนคติจึงสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกในการปกป้องตนเองได้ โดยการแสดงออกผ่านความรู้สึก หึงหวง นิินทา หรือเหยียดหยามผู้อื่น และในขณะเดียวกันยกระดับคุณค่าของตนเองให้สูงขึ้น ทัศนคติ ที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้มีได้พัฒนามาจากประสบการณ์ตรงกับวัตถุนั้น ๆ หากแต่มีพื้นฐานมาจาก แรงจูงใจภายในที่ต้องการคุ้มครองตนเองจากความรู้สึกคุกคามทางจิตใจ

3. หน้าที่ในการแสดงคุณค่า (Value-Expressive Function) ทัศนคติทำ หน้าที่เป็นสื่อกลางที่บุคคลใช้ในการแสดงออกถึงค่านิยม ความเชื่อ และอุดมการณ์ส่วนบุคคล ทัศนคติในลักษณะนี้สะท้อนให้เห็นถึงตัวตน (Self-Concept) ของบุคคล และบ่งบอกถึงความเป็น เอกลักษณะเฉพาะตัว เช่น บุคคลที่มีทัศนคติเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอาจเลือกเข้าร่วมกิจกรรมปลูกป่า หรือบุคคลที่ให้คุณค่ากับความซื่อสัตย์อาจปฏิเสธการกระทำที่ไม่สุจริต เป็นต้น

4. หน้าที่ด้านความรู้ (Knowledge Function) ทักษะนี้มีบทบาทในการช่วยให้บุคคลจัดระเบียบและแปลความหมายของข้อมูลจากสภาพแวดล้อมรอบตัว เพื่อให้สามารถเข้าใจโลกรอบตัวได้ง่ายขึ้น ทักษะนี้ช่วยให้บุคคลสามารถจำแนกและประเมินสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็ว โดยการอาศัยกรอบอ้างอิงที่มีอยู่ เช่น การมีทักษะคิดเชิงบวกต่อเทคโนโลยีจะทำให้บุคคลสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการชีวิตประจำวัน ในขณะที่ทักษะคิดเชิงลบจะนำไปสู่การปฏิเสธหรือต่อต้านนวัตกรรมใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ทักษะนี้ จะประกอบด้วย ส่วนของความคิด ความรู้ ความเชื่อ หรือความเข้าใจเป็นผลมาจากการผสมผสานประสบการณ์โดยตรงกับทักษะที่มีต่อวัตถุเป็นเป้าหมายอันจะก่อให้เกิดทัศนคติในส่วนของความรู้สึกและผลลัพธ์ของความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

2.1.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ

เพื่อทำความเข้าใจทัศนคติให้มากขึ้นจึงจำเป็นต้องทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ โดยสนอง เหล่าน้อย (2554) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ มี 4 ประการ ดังนี้

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้พบเจอกับเหตุการณ์นั้นด้วยตัวเองจนเกิดความพึงใจกลายเป็นทัศนคติของเขา หากเรามีประสบการณ์ที่ดีกับการติดต่อกับบุคคลหนึ่งก็จะมีความรู้สึกพึงพอใจบุคคลนั้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากมีประสบการณ์ที่ไม่ดีก็จะมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบบุคคลนั้นไปด้วย

2. การติดต่อข่าวสารกับบุคคลอื่น การติดต่อข่าวสารกับบุคคลอื่นในชีวิตประจำวันส่งผลทำให้บุคคลหนึ่งรับเอาทัศนคติหลายๆ อย่างไว้โดยไม่ได้ตั้งใจเนื่องจากการเกี่ยวข้องกับ ซึ่งจะเป็นลักษณะที่ไม่มีแบบแผน โดยส่วนใหญ่การรับข่าวสารจะมาจากบุคคลในครอบครัว เครือญาติ สังคม นอกจากนี้ยังพบว่าสื่อมวลชนก็เป็นช่องทางการสื่อสารอีกชนิดหนึ่ง แม้จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติน้อยกว่าการสื่อสารแบบเผชิญหน้า แต่บางครั้งสื่อมวลชนก็มีส่วนเสริมสร้างทัศนคติของบุคคลได้เช่นกัน

3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง ทัศนคติของคนมีการพัฒนาจากการลอกเลียนแบบผู้อื่น โดยมองดูบุคคลอื่นว่าเขากระทำหรือปฏิบัติต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างไร รูปแบบที่จะก่อให้เกิดทัศนคติได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือเพียงใด

4. สถาบัน ทัศนคติของบุคคลอาจเกิดจากสถาบัน ได้แก่ ครอบครัว หน่วยงานสมาคม โรงเรียน และองค์กรต่าง ๆ สถาบันเหล่านี้มีส่วนในการสร้างทัศนคติได้อย่างมากมาย

สรุป ทักษะที่บุคคลแต่ละคนมีอยู่เกิดจากปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ประสบการณ์ของบุคคลที่ได้พบเจอมาด้วยตัวเอง ประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทำให้บุคคลประเมินค่าสิ่งเหล่านั้นมาเป็นทักษะที่ได้ นอกจากนั้นบิดา มารดา เพื่อน ครูอาจารย์ เพื่อนร่วมงาน ก็มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดทักษะได้ ส่วนหนึ่งทักษะก็อาจเกิดจากการเรียนรู้วัฒนธรรมของสังคม แต่ละสังคมย่อมมีศาสนา ความเชื่อ ที่แตกต่างกัน ทำให้มีอิทธิพลต่อทักษะที่แตกต่างกันออกไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางจิตใจที่สำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและองค์กร โดยมีพื้นฐานจากหลากหลายทฤษฎี ทั้งจิตวิเคราะห์ ปัญญานิยม พฤติกรรมนิยม มานุษยนิยม และทฤษฎีการทำงานของสมอง ซึ่งต่างชี้ให้เห็นว่า ความคิดสร้างสรรค์มีใช้เพียงพรสวรรค์โดยกำเนิด แต่สามารถปลูกฝังและพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการส่งเสริมทางจิตวิทยา

ในบริบทขององค์กรปิโตรเคมี ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่เผชิญกับความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานจึงมีบทบาทอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจให้เกิดความยั่งยืน โดยมีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาจำนวนมากได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับที่มาของความคิดสร้างสรรค์ผ่านทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ของซิกมันด์ ฟรอยด์ (ลักษณะ สรีวิวัฒน์, 2558 อ้างอิงจาก Freud 1940) เชื่อว่า "ความขัดแย้ง" เป็นสาเหตุสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยในภาวะที่เกิดความขัดแย้งนั้น บุคคลจะประสบกับความวิตกกังวล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิดที่หลากหลาย เพื่อคลี่คลายความเครียดและความกังวลทางจิตใจ ความคิดที่เกิดขึ้นเพื่อลดความวิตกกังวลนี้เอง คือกระบวนการของความคิดสร้างสรรค์

นักจิตวิทยาในสายจิตวิเคราะห์หลายท่าน เช่น ซิกมันด์ ฟรอยด์ และ คริส (Kris) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในทำนองเดียวกัน โดยเห็นว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นผลจากความขัดแย้งภายในจิตได้สำนึก ระหว่าง "แรงขับทางเพศ" (Libido) และ "ความรู้สึกผิดชอบชั่วดีทางสังคม" (Superego)

อย่างไรก็ดี นักจิตวิเคราะห์แนวใหม่บางกลุ่มเสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นจาก "จิตก่อนสำนึก" (Pre-conscious) ซึ่งเป็นสถานะเชื่อมต่อระหว่างจิตสำนึกกับจิตใต้สำนึก

ทฤษฎีปัญญานิยม (Cognitive Approach) เป็นแนวคิดที่ศึกษากระบวนการคิดของมนุษย์ โดยเชื่อว่าข้อมูลที่ได้รับผ่านการรับรู้จะถูกจัดประมวลผลอย่างเป็นระบบ และจัดกระบวนการเพื่อหาวิธีตอบสนองอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behaviorist Approach) มีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์ โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการเสริมแรงและความสัมพันธ์ทางปัญญา ทั้งบ้านและโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการวางรากฐานและปลูกฝังแนวทางความคิดของมนุษย์

ทฤษฎีเชิงมนุษยนิยม (Humanistic Approach) มุ่งเน้นการมองมนุษย์ในแง่บวก โดยเชื่อว่ามนุษย์โดยธรรมชาติมีความดีงามและศักยภาพสูง ทั้งนี้ มนุษย์มีได้ดีหรือเลวโดยกำเนิด แต่ขึ้นอยู่กับกระบวนการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม นักจิตวิทยาสำคัญในแนวคิดนี้ได้แก่ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) และคาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) ซึ่งเห็นว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนตั้งแต่กำเนิด การแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้ดีเมื่ออยู่ในบรรยากาศที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยความปลอดภัยทางจิตใจ ความมั่นคงทางอารมณ์ และความอยากรู้อยากเห็นสิ่งใหม่ ๆ

ทฤษฎีของเทเลอร์ (Taylor and Holland, 1964 อ้างถึงใน ลักษณะ สิริวัฒน์, 2558) มีแนวคิดว่าผลงานด้านความคิดสร้างสรรค์ไม่จำเป็นต้องอยู่ในระดับสูงสุด กล่าวคือ ไม่จำเป็นต้องเป็นการค้นพบสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือการสร้างแนวคิดและทฤษฎีใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์สามารถจำแนกได้เป็น 3 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความคิดสร้างสรรค์ขั้นต้น (Expressive Creativity) เป็นพฤติกรรมที่กล้าแสดงออก โดยไม่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มหรือทักษะเฉพาะใด ๆ

ขั้นที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์ในระดับการผลิต (Productive Creativity) เป็นผลงานที่ต้องอาศัยทักษะบางประการ แม้จะไม่ใช่สิ่งใหม่สำหรับสังคมหรือบุคคลทั่วไป แต่ถือเป็นสิ่งใหม่สำหรับผู้สร้างสรรค์เอง

ขั้นที่ 3 ความคิดสร้างสรรค์ขั้นนวัตกรรม (Inventive Creativity) เป็นขั้นที่มีการนำเสนอแนวคิดหรือผลงานที่แปลกใหม่อย่างชัดเจน

ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของโอตา (AUTA) เป็นทฤษฎีที่เดวิส (Davis) และซุลลิแกน (Sullivan) ร่วมกันพัฒนาขึ้น โดยมีแนวคิดสำคัญว่าความคิดสร้างสรรค์มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน และสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ (Awareness Stage) เป็นขั้นที่ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ต่อตนเองและต่อสังคม รวมทั้งรับรู้ถึงศักยภาพความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตน

ขั้นที่ 2 ความเข้าใจ (Understanding Stage) เป็นขั้นของการทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับองค์ความรู้และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์

ขั้นที่ 3 เทคนิควิธี (Techniques Stage) เป็นการเรียนรู้เทคนิคและวิธีการในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ทั้งในรูปแบบเทคนิคเฉพาะบุคคลและเทคนิคมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับ

ขั้นที่ 4 การเพิ่มพูนศักยภาพ (Actualization Stage) เป็นขั้นของการตระหนักรู้ถึงศักยภาพตนเอง มีความพึงพอใจในตนเอง และพยายามใช้ศักยภาพดังกล่าวอย่างเต็มที่

ทฤษฎีการทำงานของสมอง ทฤษฎีนี้อธิบายเกี่ยวกับการทำงานของสมองซีกซ้ายและซีกขวา โดยสมองทั้งสองซีกมีบทบาทที่แตกต่างกัน กล่าวคือ สมองซีกซ้ายทำหน้าที่ด้านการวิเคราะห์ การใช้เหตุผล ภาษา ความจำ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ส่วนสมองซีกขวามีหน้าที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ อารมณ์ จินตนาการ ดนตรี ศิลปะ และการมองมิติสัมพันธ์ ทั้งนี้ สมองซีกซ้ายมีลักษณะการทำงานที่เน้นการมองรายละเอียดของภาพย่อย ในขณะที่สมองซีกขวามุ่งเน้นการมองภาพรวม (ไพฑูรย์ สินดารัตน์, 2558 : 115)

ในการเรียนรู้และการทำงานของมนุษย์ จำเป็นต้องใช้การทำงานร่วมกันของสมองทั้งสองซีก โดยมีการสลับการคิดระหว่างการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณกับการคิดอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้การทำงานของสมองซีกซ้ายและสมองซีกขวามีลักษณะตรงกันข้าม แต่การเกิดความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลต้องอาศัยการทำงานเสริมกันระหว่างสมองทั้งสองด้าน ไม่สามารถใช้เพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น มนุษย์ใช้สมองซีกขวาในการทำหน้าที่คิดสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตาม ความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน (คณะกรรมการวิชาการคิดสร้างสรรค์เพื่อการจัดการคุณภาพ, 2555 : 5)

ปัจจัยที่ส่งผลให้ความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์แตกต่างกัน ได้แก่

1. ทัศนคติและบุคลิกภาพของบุคคลนั้น
2. ความสามารถทางปัญญาของบุคคล
3. ความรู้ของบุคคลนั้น
4. รูปแบบของการคิดของบุคคลนั้น
5. แรงจูงใจของบุคคล
6. สภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น

ทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญาของกิลฟอร์ด (Guilford, 1950 อ้างอิงจาก อุษณีย์ อนุรุทธวงศ์ 2555:164) ถือเป็นรากฐานสำคัญในการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ กิลฟอร์ด

(Guilford) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับกระบวนการคิดแบบบอเนกนัย (Divergent Thinking) ซึ่งหมายถึงกระบวนการคิดที่แผ่ขยายไปได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม และมีความกว้างไกล กระบวนการคิดในลักษณะนี้ส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม

การค้นพบของกิลฟอร์ดมีบทบาทสำคัญในการวางรากฐานแนวคิดด้านความคิดสร้างสรรค์ในเวลาต่อมา (อุษณีย์ อนุรุทธวงศ์, 2555: 164) โดยเขาได้จำแนกคุณลักษณะของความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ออกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญเพื่อใช้ในการวัดและส่งเสริมพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบเป็น 4 องค์ประกอบสำคัญคือ

1. ความไวต่อปัญหา (Sensitivity to Problems) เป็นการรับรู้ปัญหา ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร และอยู่ตรงไหน สามารถบ่งชี้สิ่งที่เป็นปัญหาได้

2. ความคิดคล่องตัว (Fluency) เป็นการไหลของความคิด ที่เป็นไปอย่างคล่องแคล่ว ซึ่งมีหลายลักษณะของความคิด ดังนี้

2.1 ความคล่องแคล่วทางภาษา ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงจะ พูดได้อย่างคล่องแคล่ว โดยไม่ติดขัด

2.2 ความคล่องแคล่วในการเชื่อมโยงสัมพันธ์

2.3 ความคล่องแคล่วในการแสดงความรู้สึก หรือความคิดเห็น

2.4 ความคล่องแคล่วในการสร้างความคิด

3. ความยืดหยุ่น (Flexibility) กิลฟอร์ดแบ่งความยืดหยุ่นทางความคิด ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1 ความสามารถในการคิดอย่างหลากหลายได้ทันที (Spontaneous Flexibility) เป็นความคิดที่เกิดขึ้นทันทีทันใด และบางทีเกิดขึ้นเลย โดยยังไม่ทันคิด

3.2 ความสามารถในการคิดอย่างหลากหลาย ในกรณีที่ต้องแก้ปัญหา เมื่อมีความจำเป็น ต้องคิด (Adaptive Flexibility)

4. ความแปลกใหม่ (Originality) เป็นความคิดที่ไม่ซ้ำใคร แปลกและใหม่ เป็นความสามารถทางสมองที่คิดไกลคิดได้หลายทิศทาง

กิลฟอร์ด (Guilford, 1979:34) ได้อธิบายโครงสร้างทางสติปัญญาของมนุษย์เอาไว้ในสามมิติคือ วิธีการคิด (Operations) เนื้อหา (Contents) และผลที่เกิดจากการคิด (Product)

มิติที่ 1 วิธีการคิด มิติด้านการคิด ตามแนวคิดของกิลฟอร์ดแบ่งได้ 5 ประการ ดังนี้

การประเมิน (Evaluation : E)

การคิดแบบบอเนกนัย(Divergent Thinking : D)

การคิดแบบเอกนัย (Convergent Thinking : N)

การจำ (Memory : M)

การรู้จัก - ทำความเข้าใจ (Cognition : C)

มิติที่ 2 ผลของการคิดหน่วยจำพวกความสัมพันธ์ระบบการแปลงรูป การประยุกต์

มิติที่ 3 ได้แก่ เนื้อหา แบ่งออกเป็น 4 ประการ ดังนี้

รูปภาพ

สัญลักษณ์

ภาษา

พฤติกรรม

การรวมกันขององค์ประกอบทั้งสามมิติทำให้เกิดรูปแบบความสามารถทางปัญญาได้ถึง 120 รูปแบบ หรือที่เรียกว่า 120 เซลล์ความสามารถ โดยแต่ละรูปแบบจะมีองค์ประกอบย่อยที่เกิดจากการผสมผสานของมิติทั้งสามนี้

ในการอธิบายเกี่ยวกับการคิดแบบอเนกนัย (Divergent Thinking) ซึ่งเป็นกระบวนการคิดสร้างสรรค์ที่สำคัญ กิลฟอร์ดชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการคิดแบบอเนกนัยกับมิติด้านเนื้อหาและมิติด้านผลผลิต โดยมิติด้านเนื้อหาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ภาพ (Figural), สัญลักษณ์ (Symbolic), ภาษา (Semantic), และพฤติกรรม (Behavioral)

ส่วนมิติด้านผลผลิต ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หน่วย (Units), จำพวก (Classes), ความสัมพันธ์ (Relations), ระบบ (Systems), การแปลงรูป (Transformations), และการประยุกต์ (Implications)

การเชื่อมโยงระหว่างการคิดแบบอเนกนัยกับมิติดังกล่าว ก่อให้เกิดความสามารถทางความคิดสร้างสรรค์ที่มีลักษณะสำคัญ คือ การคิดได้หลายแง่มุม หลายทิศทาง และมีความกว้างไกล ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ (หน่วยศึกษานิเทศกรรม สำนัญศึกษา, 2545 :34)

ต่อมา ทอแรนซ์ (Torrance) ได้นำแนวคิดของกิลฟอร์ดมาปรับมาเป็นคุณลักษณะของผู้มีความคิดสร้างสรรค์ 4 คุณลักษณะ ประกอบด้วย (Torrance อ้างอิงจาก อุษณีย์ อนุรุทธวงศ์, 2555 :165)

1. ความคิดคล่องแคล่ว
2. ความคิดยืดหยุ่น
3. ความคิดริเริ่ม
4. ความคิดละเอียดลออ

และ ทอแรนซ์ ได้สนใจศึกษาหลักจิตวิทยาเกสตัลต์ (Gestalt Psychology) และบูรณาการทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลต์ มาปรับแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ โดยทอแรนซ์ได้ ปรับความคิดยืดหยุ่นออก และเพิ่ม คุณลักษณะใหม่ 2 ด้าน ประกอบด้วย (อุษณีย์ อนุรุทวงศ์, 2555 :165)

1. การก้าวข้ามผ่านอุปสรรคและเครื่องกีดขวาง หรือ การเอาชนะอุปสรรค (Resistance to Premature Closure)

2. ความเป็นนามธรรมของชื่อเรื่อง (Abstracness of Title)

เมื่อทอแรนซ์ เสียชีวิต คุณลักษณะของความคิดสร้างสรรค์ของทอแรนซ์ล่าสุด จึงประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 คุณลักษณะ คือ

1. ความคิดคล่องแคล่ว
2. ความคิดริเริ่ม
3. ความคิดละเอียดลออ
4. ความก้าวข้ามสิ่งกีดขวาง การเอาชนะอุปสรรค
5. ความเป็นนามธรรมของชื่อเรื่อง

แม้ว่าทฤษฎีแต่ละแนวทางจะมองความคิดสร้างสรรค์จากมุมที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นผลของความขัดแย้งภายในจิตใจ กระบวนการคิดที่มีเหตุผล การเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม ศักยภาพโดยธรรมชาติ หรือการทำงานของสมอง แต่ทุกทฤษฎีล้วนยอมรับว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นศักยภาพที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน และสามารถส่งเสริมและพัฒนาให้สูงขึ้นได้ผ่านกระบวนการต่างๆ ที่เหมาะสม

2.2.1 กระบวนการคิดสร้างสรรค์

จากการค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการของการคิดสร้างสรรค์ จากตำราวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีลักษณะเป็นกระบวนการ โดยกระบวนการความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้น เมื่อมนุษย์คิดเพื่อไปสู่จุดหมายที่ใหม่ แปลกไม่ซ้ำกับสิ่งเดิม (ลักขณา สรวิวัฒน์, 2549:166) เป็นวิธีการคิดและเป็นกระบวนการการทำงานของสมองอย่างเป็นขั้นตอน (อารีย์พันธุ์มณี, 2557: 8) มีนักจิตวิทยากล่าวถึง กระบวนการของความคิดสร้างสรรค์ไว้เป็นจำนวนมาก โดยนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงอย่าง กิลฟอร์ด (Guilford, 1967:45) ได้กล่าวถึงผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่า ต้องมีความไวในการรับรู้ปัญหา และมีความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นได้ง่าย โดยความคิด มีกระบวนการเป็นลำดับขั้นดังนี้

1. การรู้และการเข้าใจ
2. การจำ

3. การคิดแบบเอกนัย

4. การประเมินค่า

วอลลาซ (Wallas, 1962 อ้างใน ลักขณา สิริวัฒน์, 2549: 167) แบ่งชั้นต่างๆ ของกระบวนการคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ

1. ขั้นเตรียม
2. ขั้นฟักตัว
3. ขั้นเกิดความคิด
4. ขั้นแสดงออกทางความคิด เป็นผลผลิต หรือชิ้นงาน

กราแฮม วอลลาส (Graham Wallas อ้างอิงจาก อุษณีย์ อนุรุทธวงศ์ 2555: 161) ได้กล่าวถึงกระบวนการของความคิดสร้างสรรค์ ในตำราทางวิชาการ ชื่อ “Art of Thought” โดยกล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล จะเป็นกระบวนการของความรู้สึกรู้สึก การเห็นปัญหา ความรวบรวมความคิดเพื่อตั้งข้อสมมุติฐาน การทดสอบ และการตัดแปลงสมมุติฐาน โดยกำหนดขั้นตอนกระบวนการของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

1. ขั้นเริ่มคิด
2. ขั้นฟุ้งฟัก ความคิด
3. ขั้นความคิดก่อตัว
4. ขั้นความคิดปรากฏ
5. ขั้นตรวจสอบความคิด

จากการศึกษากระบวนการคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยพบว่ามีผู้กล่าวถึงกระบวนการคิดสร้างสรรค์ดังนี้ กระบวนการคิดสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของทอแรนซ์ (Torrance) ทอแรนซ์ได้นำเสนอกระบวนการคิดสร้างสรรค์ (ไพฑูล สินลารัตน์, 2558 :99 อ้างอิงจาก Torrance, 1963) โดยกำหนดกระบวนการ 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 เป็นการค้นหาข้อเท็จจริงโดยเริ่มค้นหาจากความรู้สึกรู้สึกกังวลเป็นการคิดปัญหาและสาเหตุของปัญหา

ขั้นที่ 2 เป็นการ ค้นหาปัญหา (Problem-Finding) เมื่อบุคคลคิดทบทวนจนเกิดความเข้าใจจะค้นพบว่าปัญหาแท้จริงคืออะไร

ขั้นที่ 3 เป็นการคิดและเป็นการตั้งสมมุติฐานรวบรวมข้อมูลความคิดเพื่อทดสอบความคิดนั้น (Ideal-Finding)

ขั้นที่ 4 เป็นการค้นพบคำตอบ (Solution-Finding) มีการทดสอบสมมุติฐานจนพบคำตอบ

ขั้นที่ 5 การยอมรับจากการค้นพบ (Acceptance-Finding) การที่บุคคลเกิดการยอมรับในคำตอบที่ค้นพบและนำไปสู่หนทางของแนวคิดใหม่

กระบวนการคิดสร้างสรรค์ตามแนวคิดของบลูม (Benjamin S. Bloom) บลูม ได้มีการเสนอลำดับขั้นด้านพุทธิพิสัยโดยการศึกษาด้านพุทธิพิสัยของบลูมมี 6 ลำดับขั้น โดยมีการปรับลำดับขั้นของบลูมใหม่จากเดิมเนื่องจาก การศึกษากลุ่มของบลูม ให้ความสำคัญ ของความคิดสร้างสรรค์มีอยู่ในลำดับขั้นที่สูงสุด

ลำดับขั้นที่ 1 การจำ (Remembering) ความสามารถที่จะระลึกได้

ลำดับขั้นที่ 2 ความเข้าใจ (Understanding) เป็นความสามารถของบุคคลในการแปลความหมาย การตีความ การขยายความ

ลำดับขั้นที่ 3 การประยุกต์ใช้ (Applying) เป็นความสามารถ เกี่ยวกับการนำไปใช้ การประยุกต์ การแก้ไขปัญหา ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แปลกใหม่จากเดิม

ลำดับขั้นที่ 4 การคิดวิเคราะห์ (Analyzing) เป็นการจำแนก เปรียบเทียบการอธิบายหลักการความสัมพันธ์

ลำดับขั้นที่ 5 การประเมินค่า (Evaluating) เป็นความสามารถในการตรวจสอบตัดสิน และการวิจารณ์

ลำดับขั้นที่ 6 การคิดสร้างสรรค์ (Creating) เป็นความสามารถในการวางแผน การออกแบบ การเสนอสิ่งแปลกใหม่

จะเห็นได้ว่าความคิดสร้างสรรค์ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน หากแต่เป็นผลลัพธ์จากกระบวนการทางสติปัญญาและอารมณ์ที่สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งต้องผ่านกระบวนการทางความคิดหลายขั้นตอน ตั้งแต่การรวบรวมข้อมูลจนถึงการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ที่มีคุณค่าและความหมาย

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญ ESG ขององค์กร

ในปัจจุบัน แนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลขององค์กร (ESG) กำลังได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นจากทั้งนักลงทุนและตัวกิจการเอง โดยนักลงทุนเริ่มนำหลักเกณฑ์ ESG มาเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจเลือกลงทุน เพื่อคัดเลือกรายการที่มีความรับผิดชอบต่อและมีแนวโน้มการเติบโตอย่างยั่งยืน ส่วนกิจการก็นำแนวคิดนี้มาพัฒนาองค์กร โดยดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล ควบคู่ไปกับการสร้างผล

ประกอบการที่น่าพึงพอใจ แนวคิด ESG นั้นได้รับการพัฒนาต่อยอดมาจากแนวคิดเรื่องการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance) ซึ่งเกิดขึ้นจากการตระหนักถึงปัญหาที่องค์กรในอดีตมักมุ่งเน้นแต่ผลกำไรสูงสุดโดยละเลยผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จนส่งผลให้เกิดวิกฤตต่าง ๆ เช่น วิกฤตการณ์ทางการเงินในปี พ.ศ. 2540 (วิกฤตต้มยำกุ้ง) และปี พ.ศ. 2550 (วิกฤตแฮมเบอร์เกอร์)

ดังนั้น ความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน โดย ESG จะช่วยสร้างสมดุลให้กับองค์กรในการรักษาเป้าหมายระยะสั้น เช่น การสร้างผลกำไร และเป้าหมายระยะยาว เช่น การเติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมกัน ทั้งยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นจากนักลงทุน ผู้บริโภค และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ อันจะส่งผลให้กิจการสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงในระยะยาว (ปฐมินทร์ นาทีทอง, 2557) โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้ให้คำนิยามของแต่ละด้านไว้ดังนี้

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง การที่กิจการมีนโยบายและกระบวนการทำงานอย่างชัดเจนในการจัดการกับปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการดำเนินกิจการกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2558)

การจัดการด้านสังคม (Social) หมายถึง การที่กิจการดำเนินนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ อีกทั้งส่งเสริมให้คู่ค้าปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเหมาะสม และเปิดโอกาสให้ชุมชนที่เกี่ยวข้องเติบโตได้อย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2558)

บรรษัทภิบาล (Governance) หมายถึง การที่กิจการมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และต่อต้านการทุจริต โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ต่อภาครัฐอย่างถูกต้อง เช่น การชำระภาษีอย่างโปร่งใสและมีความรับผิดชอบ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2558)

โดยกิจการที่มีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ โปร่งใส และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลจะสามารถลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการที่ดี จะสามารถรักษาความสัมพันธ์อันดีกับพนักงาน ลดปัญหาอัตราการลาออก การฉ้อโกง และลดต้นทุนในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ได้ นอกจากนี้ การสร้างความเกื้อกูลต่อผู้มีส่วนได้เสียยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว ด้วยเหตุนี้

แนวคิดความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลขององค์กร (ESG) จึงถือเป็นกรอบแนวคิดที่สำคัญในมิติของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งไม่เพียงแต่เน้นการปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการดูแลผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรมและมีคุณค่า เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของนักลงทุนยุคใหม่ที่ต้องการเห็นองค์กรที่มีทั้งผลการดำเนินงานที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไป (พิพัฒน์ ยอดพฤติการ, 2558)

ในปัจจุบัน มีหลายสถาบันทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ให้ความสนใจในการวิเคราะห์ คัดเลือก จัดอันดับ ไปจนถึงการมอบรางวัลแก่บริษัทที่ดำเนินการตามหลัก ESG อย่างดี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจลงทุน และสื่อสารความน่าเชื่อถือขององค์กรต่อตลาดทุน โดยในงานวิจัยนี้จะกล่าวถึง 5 สถาบันด้วยกัน ได้แก่

1. สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ประเมินและให้คะแนนระดับการกำกับดูแลกิจการ
2. สถาบันไทยพัฒน์ จัดทำอันดับ ESG100
3. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จัดทำ Thailand Sustainability Investment (THSI)
4. S&P Dow Jones และ RobecoSAM จัดทำดัชนีความยั่งยืนดาวโจนส์ หรือ Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI)
5. สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย (CSR Club) ให้รางวัลรายงานความยั่งยืนจากการเปิดเผยข้อมูลด้าน ESG

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของ ESG ทักษะคิด และความคิดสร้างสรรค์ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศไว้ดังนี้

2.4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

เด่นนภา ปาทะหา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รูปแบบผู้นำกับความคิดสร้างสรรค์ของ พนักงานระดับหัวหน้างาน บริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษารูปแบบผู้นำที่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานระดับหัวหน้างานบริษัทรับเหมาก่อสร้างจังหวัดระยอง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลจากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนความสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานเป็นตัวแปรกำกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ และสุดท้ายรูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนความสัมพันธ์เป็นตัวแปรกำกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์

ประภัสสร หนูพรหม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะคิดของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ส่งผลต่อการให้บริการอย่างมีคุณภาพ มุ่งศึกษาทักษะคิดของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ส่งผลต่อการให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยการใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการเก็บข้อมูลจากผู้ที่ประกอบอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจงร่วมกับวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกึ่งอนันติมะ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างร่วมกับการสัมภาษณ์กลุ่มและการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์แบบแก่นสาระ

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทย มีทัศนคติต่อการให้บริการที่มีคุณภาพ ตามแนวคิดทัศนคติของ Ajzen & Fishbein (1980) ซึ่งประกอบด้วย (1) มิติด้านความเชื่อและการรับรู้ (2) มิติด้านอารมณ์ ความรู้สึก และ (3) มิติด้านพฤติกรรม

ในมิติด้านความเชื่อและการรับรู้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า การให้บริการที่มีคุณภาพ หมายถึง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีและการบริการเป็นงานที่น่าภูมิใจ เพราะสามารถทำให้ผู้โดยสารเกิดความสะดวกสบายในระหว่างการเดินทางได้ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

สำหรับทัศนคติในด้านอารมณ์และความรู้สึกมี 2 ประการ ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจในงาน และ การมีความสุขในการทำงาน

ในด้านพฤติกรรมประกอบด้วยพฤติกรรมหรือการแสดงออก 2 ด้านด้วยกัน ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพให้ดีขึ้น และการฝึกฝนด้านภาษาต่างประเทศ

กชพรรณ โชติธรรมโม (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน (Environmental, Social, Governance: ESG) ในบริษัท SME ในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินกิจการของบริษัท SME ในประเทศไทยที่ส่งผลต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะในการดำเนินกิจการของบริษัท SME ในประเทศไทยที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2. เพื่อนำผลศึกษาที่มีอิทธิพลต่อเป้าหมายในการพัฒนาอย่างยั่งยืน ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกิจการบริษัท SME ในประเทศไทย และ

3. เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร บนพื้นฐานแนวความคิดทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท SME ในประเทศไทย

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการบริษัท SME ในประเทศไทยจำนวน 210 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประเมิน โมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation) และการประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment) จากการวิเคราะห์การศึกษาปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการบริษัท SME ในประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรษัทภิบาล (Good Governance Dimension) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction) ซึ่งส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง, ภาพลักษณ์ของแบรนด์ และการดำเนินงานทางการเงิน บริษัท SME ในประเทศไทย

ภควัฒน์ สงวนจิน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศขององค์กรต่อความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานข้ามชาติ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานคนไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติจำนวน 413 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่อยู่ใน Generation Y จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทไม่เกิน 3 ปี และทำงานสังกัดฝ่ายธุรการ ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์กรสำหรับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ การให้กำลังใจองค์กร งานที่ท้าทาย การสนับสนุนกลุ่มงาน ทรัพยากรและเสรีภาพที่เพียงพอ ล้วนส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุวิมล มธูรส (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนตามหลักการ ESG ด้วยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้ผู้ประกอบธุรกิจจำเป็นต้องขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยใช้แนวคิดต่าง ๆ แนวคิดด้านความยั่งยืนที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในยุคปัจจุบัน ได้แก่ แนวคิด ESG ซึ่งเป็นแนวคิดที่นักลงทุนใช้ในการตัดสินใจลงทุน โดยจะให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงความ

รับผิดชอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม (Environment) สังคม (Social) และธรรมาภิบาล (Governance) เป็นเกณฑ์ที่ใช้วัดว่าธุรกิจจัดการความสัมพันธ์และสื่อสารกับลูกค้าอย่างไร ผู้จัดหาวัตถุดิบ ลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการกำกับดูแลเป็นเกณฑ์ที่วัดว่าธุรกิจจัดการบริการด้านความสัมพันธ์ด้านการกำกับดูแลอย่างไร เพื่อการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ในบทความนี้ผู้เขียนได้นำเสนอแนวคิดและหลักการของการพัฒนาที่ยั่งยืน แนวคิดและหลักการของ ESG มุมมองและผลลัพธ์ของการพัฒนาที่ยั่งยืน และปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนตามหลัก ESG เพื่อให้ผู้ประกอบการธุรกิจสามารถนำข้อมูลของผู้เขียนไปปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดความยั่งยืนของธุรกิจต่อไปทั้งในปัจจุบันและอนาคต

นันทพร คงสุข (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะคิดของพนักงานด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในบริษัทรับออกแบบและตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์
- 2) ศึกษาทักษะคิดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ
- 3) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ทำงาน

โดยกำหนดขอบเขตพื้นที่วิจัยเป็นบริษัทรับออกแบบและตกแต่งภายในเขตกรุงเทพมหานครกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน 133 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973 ด้วยการแจกและรับกลับคืนด้วยตนเองในพื้นที่วิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบที วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25-30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน 2) มีทัศนคติต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) พนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับทัศนคติด้านความรู้ และวัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัล ด้านการควบคุม ด้านการร่วมมือ ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผู้บริหารองค์กรเห็นถึงความสำคัญของการนำไปใช้เป็นแนวทางในการรักษาพนักงานให้ทำงานในองค์กรในระยะยาว

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Almeyda, R., & Darmansya, A. (2019) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ที่มีผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของบริษัท จดมุ่งหมายของการศึกษานี้คือการท้าวิจัยเกี่ยวกับแง่มุมที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพทางการเงินของบริษัท ซึ่งจะเน้นคะแนนของการเปิดเผย ESG (สิ่งแวดล้อม สังคม ธรรมาภิบาล) ของบริษัท เนื่องจากนักลงทุนในปัจจุบันคำนึงถึงแง่มุมที่ไม่เกี่ยวกับการเงินในการตัดสินใจลงทุน เช่น ประสิทธิภาพของ ESG เป็นการวัดความเสี่ยง ผลลัพธ์ที่หลากหลายที่พบในการศึกษาก่อนหน้านี้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ESG/CSR ของบริษัทและประสิทธิภาพทางการเงินทำให้เราต้องทำการวิจัยเพิ่มเติมในหัวข้อเฉพาะนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัยเกี่ยวกับบริษัทต่างๆ ในภาคอุตสาหกรรมทรัพยากร เนื่องจากลักษณะการลงทุนระยะยาวของบริษัทนั้นสอดคล้องกับเป้าหมาย ESG ระยะยาว กลุ่มตัวอย่างของบริษัทรวบรวมมาจาก 7 ประเทศที่มีเศรษฐกิจแข็งแกร่งที่สุดในโลก นั่นคือ G7 ประสิทธิภาพทางการเงินวัดได้จากทั้งมุมมองของบัญชีและตลาดหุ้น ซึ่งได้แก่ ROA, ROC, ราคาหุ้น และ P/E ในช่วง 5 ปี ตั้งแต่ปี 2014-2018 โดยใช้ STATA เพื่อเรียกใช้การถดถอยหลายตัวแปรเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ ผลการศึกษาคือพบว่า

1. มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการเปิดเผยข้อมูล ESG กับ ROA และ ROC ของบริษัท
2. ไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ ระหว่างการเปิดเผย ESG กับ ราคาหุ้น และ P/E และเมื่อลงลึกในแต่ละมิติ พบว่า
 - ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับ ROC และ ราคาหุ้น ของบริษัท
 - ปัจจัยด้านสังคม และ ธรรมาภิบาล ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลประกอบการทางการเงิน ผลลัพธ์นี้แสดงให้เห็นว่าความโปร่งใสสูงเกี่ยวกับข้อมูล ESG สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพทางการเงินได้ ดังนั้นจึงแนะนำให้แก่นักลงทุน ผู้บริหารบริษัท ผู้มีอำนาจตัดสินใจ และหน่วยงานกำกับดูแลอุตสาหกรรมพิจารณาถึงความสำคัญของการเปิดเผยข้อมูล ESG

Sharma, P., Panday, P. & Dangwal, RC (2020) ได้ศึกษาเรื่อง การเปิดเผยปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG): การศึกษาบริษัทอินเดีย วัตถุประสงค์ของบทความนี้

คือเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างผลประกอบการทางการเงินและขอบเขตของการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) ของบริษัทอินเดีย การวิเคราะห์เนื้อหาใช้เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพ ESG ของบริษัทตัวอย่างจากรายงานประจำปีและรายงานความยั่งยืน เพื่อจุดประสงค์นี้ ดัชนีการเปิดเผย ESG ถูกสร้างขึ้นโดยใช้กรอบ GRI ข้อ 49 ของข้อตกลงในการลงรายการบัญชีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ใช้วิธี Ordinary Least Square (OLS) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีการเปิดเผยข้อมูล ESG และตัวแปรอิสระ ได้แก่ ผลประกอบการทางการเงิน ผลประกอบการของตลาด สัดส่วนการถือหุ้นและเลเวอเรจของ FII หลังจากควบคุมผลกระทบของขนาดของบริษัทและประเภทอุตสาหกรรมของบริษัทในทางสถิติแล้ว ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลประกอบการทางการเงิน และ ผลประกอบการตลาด มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญกับระดับการเปิดเผยข้อมูล ESG

2. ในขณะที่ สัดส่วนการถือหุ้นของ FII และ เลเวอเรจ มีความสัมพันธ์เชิงลบและมีนัยสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูล ESG

อย่างไรก็ตาม การค้นพบนี้จำกัดเฉพาะบริบทของการศึกษา และจำกัดเฉพาะบริษัทอินเดียที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์บอมเบย์ในช่วงปี 2556-2559 แหล่งข้อมูลในการศึกษานี้คือรายงานประจำปีและรายงานความยั่งยืนของบริษัทต่าง ๆ การศึกษานี้ยังมีประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงานกำกับดูแลในการระบุคุณลักษณะที่องค์กรควรพัฒนาเพื่อยกระดับการเปิดเผยข้อมูล ESG ทั้งนี้ เนื่องจากในอดีต การรายงานข้อมูลความรับผิดชอบต่อสังคมและบรรษัทภิบาล (CSR และ Governance) โดยสมัครใจของบริษัทในอินเดียมักอยู่ในระดับต่ำ อย่างไรก็ตาม ในช่วงหลัง มีแนวโน้มที่บริษัทต่าง ๆ จะเพิ่มการรายงาน ESG เพื่อรองรับข้อกังวลที่เพิ่มขึ้นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การศึกษานี้เน้นการวิเคราะห์ระดับกิจกรรมที่สะท้อนผ่านการรายงาน ESG ของบริษัทอินเดีย โดยวิเคราะห์รายงานประจำปีและรายงานความยั่งยืน และสร้างดัชนี CSR ตามกรอบมาตรฐาน GRI และข้อ 49 ของข้อตกลงในการเข้าจดทะเบียน ทั้งนี้เพื่อช่วยภาครัฐในการติดตามและประเมินระดับกิจกรรมด้าน ESG ขององค์กรอย่างเป็นระบบ

ผลการศึกษาช่วยสะท้อนถึงขอบเขตการเปิดเผยข้อมูล ESG และสามารถเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงนโยบาย รวมถึงส่งเสริมให้องค์กรต่าง ๆ มีความโปร่งใสและรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น

Chang, HY, Liang, LW และ Liu, YL (2021) ศึกษาการใช้ตัวบ่งชี้ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) ร่วมกับตัวชี้วัดทางการเงิน เพื่อประเมินประสิทธิภาพต้นทุนของ

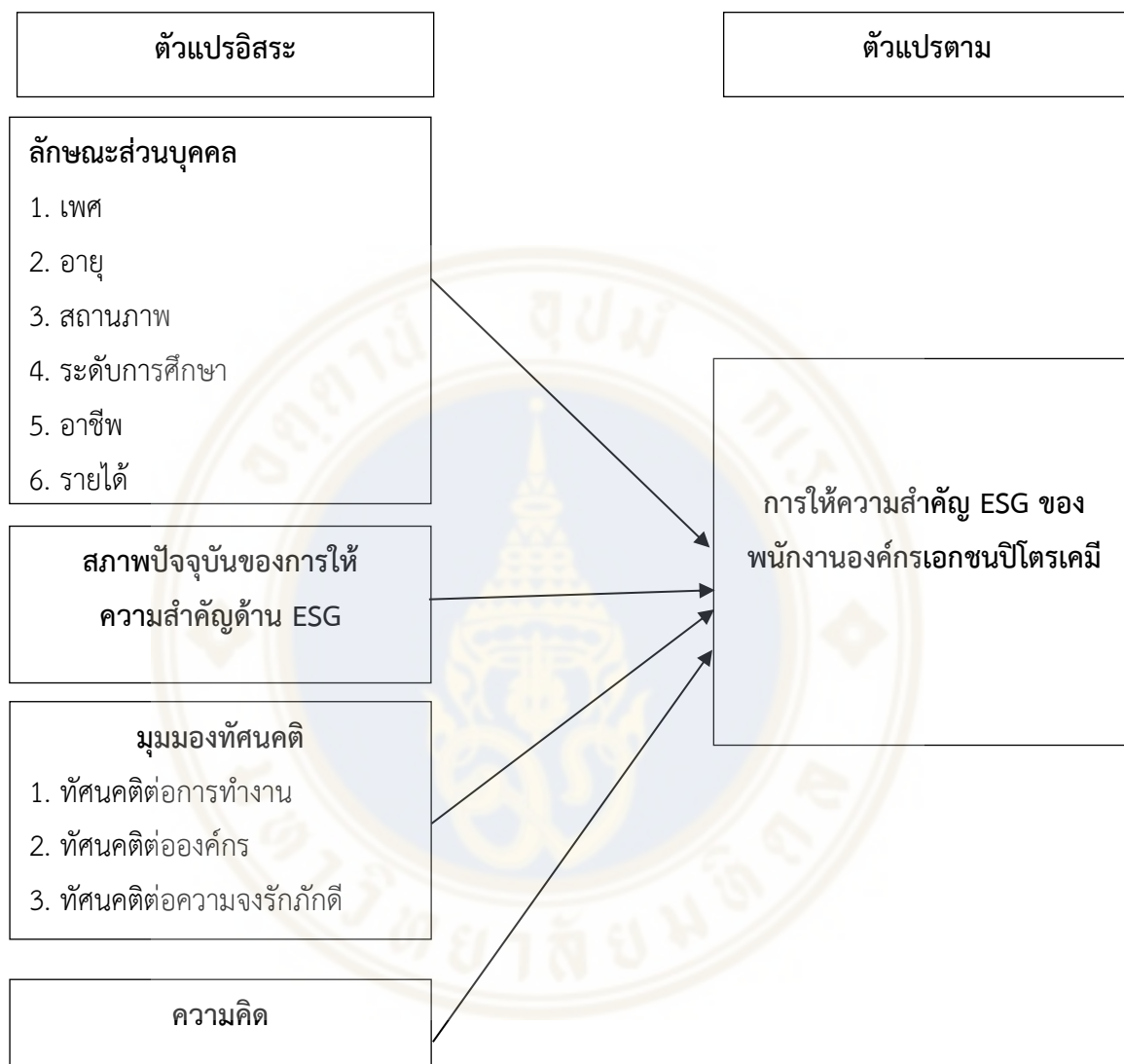
ธนาคารในเอเชีย โดยอ้างอิงแนวคิดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานด้าน ESG มีผลต่อการลดต้นทุนของธนาคารอย่างไร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์พรมแดนกลุ่ม (SFA) และเมตาฟรอนเทียร์กลุ่ม (SMF) วิเคราะห์ข้อมูลจากปี 2015–2018 แบ่งตัวอย่างออกเป็นธนาคารในประเทศพัฒนาแล้ว (60 แห่ง) และประเทศกำลังพัฒนา (85 แห่ง) ในเอเชีย ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของผลกระทบจาก ESG ระหว่างสองกลุ่มประเทศโดยผลการศึกษาพบว่า

- ธนาคารในประเทศเอเชียที่พัฒนาแล้ว สามารถประหยัดต้นทุนได้มากขึ้นผ่านกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและการดำเนินงานด้าน ESG
- ธนาคารในประเทศเอเชียกำลังพัฒนา ยังไม่พบการประหยัดต้นทุนอย่างมีนัยสำคัญจากการดำเนินงานด้าน ESG

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ความสามารถในการใช้กิจกรรม ESG เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต้นทุน ขึ้นอยู่กับระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ

Lim, WM, Ciasullo, MV, Douglas, A. & Kumar, S. (2022) ได้ศึกษาเรื่อง ธรรมชาติของสังคมสิ่งแวดล้อม (ESG) และการจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM): การทบทวนอภิมานที่เป็นระบบหลายการศึกษา ธรรมชาติของสังคมด้านสิ่งแวดล้อม (ESG) และการจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM) เป็นสองกลไกที่เกี่ยวข้องซึ่งถือเป็นคำมั่นสัญญาที่ยิ่งใหญ่สำหรับโลกที่กำลังก้าวหน้าและยั่งยืน โดยมุ่งให้ความกระจ่างเกี่ยวกับประเด็นล่าสุดเกี่ยวกับ ESG และ TQM และวิธีการรวมเข้าด้วยกันอย่างมีเหตุผลและไร้รอยต่อ โดยที่ ESG และ TQM กลายเป็นจุดสนใจทั้งภายในและภายนอก บทความนี้มีส่วนสนับสนุนที่สำคัญโดยการรวมศักยภาพของการบูรณาการ ESG และ TQM และควรเป็นประโยชน์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ต้องการแก้ปัญหาความซับซ้อนของ ESG และ TQM อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้และการศึกษาของพวกเขาส่วนใหญ่ยังคงเป็นอิสระจากกัน ซึ่งอาจเกิดจากการมุ่งเน้นภายนอกของ ESG และการมุ่งเน้นภายในของ TQM เพื่อแก้ไขช่องว่างนี้

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

งานวิจัยเรื่อง ศึกษามุมมองพนักงานต่อความสำคัญของ ESG ขององค์กรเอกชนธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) อันประกอบด้วยวิธีการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยอ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษาผ่านเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) และแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้การทำวิจัยครั้งนี้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และได้ดำเนินการศึกษาตามระเบียบวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 วิธีการเก็บข้อมูลในการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการเก็บข้อมูลในการศึกษา

3.1.1 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพแบบปฐมภูมิ

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ด้วยการใช้เครื่องมือสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) ของพนักงานขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี จำนวน 20 คน

3.1.2 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณแบบปฐมภูมิ

ผู้วิจัยได้ออกแบบแบบสอบถามไปยังพนักงานขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี จำนวน 121 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดพื้นที่เข้าไปเก็บข้อมูลเพื่อเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่าง

3.1.3 การเก็บข้อมูลแบบทุติยภูมิ

ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ (Secondary Source) โดยศึกษาและค้นคว้าจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผู้ศึกษาได้รวบรวมไว้แล้วในลักษณะเอกสารงานวิจัย ตำราทาง

วิชาการ บทความ วารสาร สิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ต่าง ๆ เป็นต้น ข้อมูลเหล่านี้เป็นประโยชน์ต่อการนำไปออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษางานวิจัย การวิเคราะห์และการสรุปผลให้มีความลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร คือ พนักงานขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี จำนวน 20 คน โดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง เป็นวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สัมภาษณ์รายบุคคล (Purposive sampling) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร

3.2.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี จำนวน 121 คน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 121 คน เป็นพนักงานขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ เนื่องจากสามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างได้ง่าย ลดระยะเวลาการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self- Administered Questionnaire) ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างประเภทไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) ด้วยวิธีตอบแบบสอบถามแบบสะดวก (Convenience Sampling)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิจัย และนักวิชาการหลายคน แบบสัมภาษณ์ประกอบไปด้วยประเด็นและข้อคำถามที่ยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.3.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์เชิงลึก

หลังจากที่ผู้วิจัยได้การศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต เนื้อหาและประเด็นคำถาม เพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ที่จะนำไปใช้ให้ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ จากนั้นนำแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึกไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มพนักงานขององค์กรเอกชนปีโตรเคมี เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของแต่ละข้อคำถาม เพื่อให้ได้คำถามแบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์แบบ

3.3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นการสัมภาษณ์ในสภาวะแวดล้อมแบบเป็นกันเอง เปิดกว้าง มีความยืดหยุ่นสูง ผู้วิจัยมีความประสงค์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และสามารถอธิบายในทุกประเด็นที่ต้องการโดยไม่จำกัดขอบเขตในการสัมภาษณ์

3.3.3 กระบวนการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยติดต่อผู้ถูกสัมภาษณ์ และชี้แจงถึงหัวข้องานวิจัย วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่จะได้รับ และขออนุญาตบันทึกเสียงขณะทำการสัมภาษณ์ โดยการกำหนด วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์อย่างชัดเจน ดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีจดบันทึก (Fields Noted) ประกอบการอัดเสียงจากเครื่องบันทึกเสียง ผู้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่จดบันทึก และทบทวนหัวข้อในการสัมภาษณ์ หากมีประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และระเบียบวิธีวิจัย และทำการถอดเทปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเสริมข้อมูลของผู้วิจัยที่ได้จากการจดบันทึกการสัมภาษณ์

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่องมุมมองทัศนคติและความคิดของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมี โดยมีรายละเอียดในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.4.1 ทบทวนวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้

3.4.2 ศึกษาทฤษฎีแนวคิดเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3.4.3 สร้างแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญด้าน ESG ขององค์กรเอกชนปิโตรเคมีในปัจจุบัน มุมมองทัศนคติของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี ความคิดของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี เมื่อสร้างแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จากนั้นนำแบบสอบถามมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

3.4.4 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาก่อนการใช้แบบสอบถามจริง

3.4.6 นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีแนวคิดเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคำถาม ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. อายุในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสภาพปัจจุบันของการให้ความสำคัญด้าน ESG

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับมุมมองทัศนคติ ประกอบด้วย

1. ทัศนคติต่อการทำงาน
2. ทัศนคติต่อองค์กร
3. ทัศนคติต่อความจงรักภักดี

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิด

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมี ประกอบด้วย

1. ด้านสิ่งแวดล้อม
2. ด้านสังคม

3. ด้านธรรมาภิบาล

ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ โดยใช้พิสัยของช่วงคะแนนวัดและใช้เกณฑ์ในการวัด ดังนี้

ค่าพิสัย = $\frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันดับ}}$

แทนค่า

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ได้ค่าพิสัยเท่ากับ 0.8 สามารถจำแนกเกณฑ์การแปลผลเป็นดังนี้ คือ

4.21 - 5.00 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด

3.41 - 4.20 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก

2.61 - 3.40 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

1.81 - 2.60 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย

1.00 - 1.80 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

3.4.7 การทดสอบเครื่องมือศึกษาวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการสร้างตามลำดับ ดังนี้

3.4.7.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมตรวจสอบเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาการสื่อความหมาย และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3.4.7.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปดำเนินการทดสอบเก็บข้อมูล (Per-test) กลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการ จำนวน 30 คน เพื่อยืนยันคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการนำไปใช้จริง

3.4.7.3 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูล Pre-test มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีวัดความสอดคล้องภายในคำตอบ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2553: 443-449) หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) โดยเลือกข้อที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป โดยใช้สูตรคำนวณดังต่อไปนี้

K คือ จำนวนข้อของแบบวัด

S_i^2 คือ ความแปรปรวนของข้อ i

S_p^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม หรือความแปรปรวนระหว่างผู้ตอบ

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม สำหรับคำถามที่มีเกณฑ์การวัดให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คือ เฉพาะส่วนที่ผู้วิจัยสามารถนำมาตีค่าเป็นคะแนนได้ และหลังจากการแจกแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงและความเชื่อถือได้แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยเครื่องมือสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดกลุ่ม และนำความคิดเห็นที่ได้มาวิเคราะห์ (Content Analysis) หาความแตกต่าง ความสัมพันธ์กัน จากนั้นนำข้อมูลมาเรียบเรียงใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยวิธีการลดทอนข้อมูล (Data Reduction) ผู้วิจัยดำเนินการจัดระเบียบของข้อมูล เช่น การปรับลด เพิ่ม หาข้อมูลใหม่จนได้ผลหรือข้อสรุป โดยจัดข้อมูลให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับข้อมูลตามกรอบแนวคิดที่ใช้ทำการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้สามารถนำเสนอข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้งานได้ง่ายขึ้น

3.5.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรัชญาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยนำข้อมูลแบบสอบถามดังกล่าวมากำหนดรหัส บันทึกข้อมูลต่าง ๆ แล้วนำมาประมวลผล

ข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์จากการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยมีสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.2.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการใช้ค่าสถิติในงานวิจัย ได้แก่

○ ความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้เพื่ออธิบายตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล สภาพปัจจุบันของการให้ความสำคัญด้าน ESG ของกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย

○ ความถี่ จำนวน ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้เพื่ออธิบายตัวแปรมุมมองทัศนคติ ความคิด การให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ผู้ศึกษานำสถิติในรูปแบบนี้มาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

○ ใช้สถิติ T-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว และใช้สถิติ F-test จากการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 ตัวแปรขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุในการทำงาน

○ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์มุมมองทัศนคติกับความคิดของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมีมีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง มุมมองทัศนคติและความคิดของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) อันประกอบด้วยวิธีการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานขององค์กรเอกชนปีโตรเคมี จำนวน 121 คน ผู้ให้ข้อมูล คือ พนักงานขององค์กรเอกชนปีโตรเคมี จำนวน 20 คน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายผลการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์ โดยวิเคราะห์ประมวลผล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 ผลการศึกษาเชิงพรรณนา
- 4.2 ผลการศึกษาเชิงอนุมาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

โดยกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติ ดังต่อไปนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X^2	แทน ค่าสถิติไคร้สแควร์
H_0	แทน สมมติฐานหลัก
H_1	แทน สมมติฐานรอง
C.	แทน ค่าสถิติความเข้มข้นความสัมพันธ์แบบ Contingency Coefficient
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Sig.	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ

4.1 ผลการศึกษาเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ (n=121)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	60	49.6
หญิง	61	50.4
รวม	121	100

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมาได้แก่ เพศชาย มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ (n=121)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	26	21.5
31 – 40 ปี	74	61.1
41 – 50 ปี	18	14.9
51 – 60 ปี	3	2.5
รวม	121	100

จากตาราง 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมาได้แก่ 20 – 30 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 รองลงมาได้แก่ 41 – 50 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และ 51 – 60 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ (n=121)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	82	67.8
สมรส	39	32.2
รวม	121	100

จากตาราง 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 รองลงมาได้แก่ สมรส มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา (n=121)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	1.7
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	34	28.1
สูงกว่าปริญญาตรี	85	70.2
รวม	121	100

จากตาราง 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 รองลงมาได้แก่ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุในการทำงาน (n=121)

อายุในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	6	5.0
1-5 ปี	42	34.6
6-10 ปี	18	14.9
มากกว่า 10 ปี	55	45.5
รวม	121	100

จากตาราง 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุในการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาได้แก่ 1-5 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมาได้แก่ 6-10 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และ น้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสภาพปัจจุบันของการให้ความสำคัญด้าน ESG

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสภาพปัจจุบันของการให้ความสำคัญด้าน ESG ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพปัจจุบันขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี มีการให้ความสำคัญด้าน ESG (n=121)

สภาพปัจจุบันขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี มี การให้ความสำคัญด้าน ESG	จำนวน	ร้อยละ
ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม	112	49.8
ความเสี่ยงด้านสังคม	63	28.0
ความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล	50	22.2
รวม	225	100

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสภาพปัจจุบันขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี มีการให้ความสำคัญด้าน ESG ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 รองลงมาได้แก่ ความเสี่ยงด้านสังคม มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 และ ความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมุมมองทัศนคติ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับมุมมองทัศนคติ ด้านทัศนคติต่อการทำงาน

ด้านทัศนคติต่อการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านมีความถนัดและได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.17	0.723	มาก
2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมแล้ว	3.62	0.868	มาก
3. งานที่ท่านทำอยู่ไม่ทำให้ท่านเกิดความเครียด	3.25	1.059	มาก
4. สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่านมีสภาพที่ใช้งานได้ดี	4.02	0.758	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดี	4.25	0.733	มากที่สุด
รวม	3.86	0.558	มาก

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อมุมมองทัศนคติ ด้านทัศนคติต่อการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านมีความถนัดและได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และน้อยที่สุดงานที่ท่านทำอยู่ไม่ทำให้ท่านเกิดความเครียด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับมุมมองทัศนคติ ด้านทัศนคติต่อองค์กร

ด้านทัศนคติต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจใน การทำงาน เพื่อช่วยหน่วยงานให้ประสบ ความสำเร็จ	4.12	0.709	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน เสมอ	3.93	0.655	มาก
3. ท่านยินดีเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อ ประโยชน์ของหน่วยงาน	3.67	0.860	มาก
4. เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.78	0.664	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการ บริหารงานที่ชัดเจน	3.70	0.749	มาก
รวม	3.84	0.563	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อมุมมองทัศนคติ ด้านทัศนคติต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน เพื่อช่วย หน่วยงานให้ประสบความสำเร็จมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมใน กิจกรรมของหน่วยงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และน้อยที่สุดท่านยินดีเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับมุมมองทัศนคติ ด้านทัศนคติต่อความจงรักภักดี

ด้านทัศนคติต่อความจงรักภักดี	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. หากมีท่านใดกล่าวร้ายต่อหน่วยงาน ท่านจะ ชี้แจงเพื่อให้เข้าใจในทางที่ถูกต้อง	3.96	0.712	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อหน่วยงาน	3.93	0.772	มาก
3. ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับคนอื่นว่า ท่านเป็น สมาชิกคนหนึ่งของหน่วยงาน	4.07	0.727	มาก
4. ท่านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และ ค่านิยมของหน่วยงาน	3.98	0.707	มาก
5. ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อการพัฒนาของหน่วยงาน	3.97	0.605	มาก
รวม	3.98	0.605	มาก

จากตาราง 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อมุมมองทัศนคติ ด้านทัศนคติต่อความจงรักภักดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็น ข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าท่านภูมิใจที่ได้บอกกับคนอื่นว่า ท่านเป็นสมาชิกคนหนึ่ง ของหน่วยงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา คือ ท่านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และน้อยที่สุดท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อ หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิด

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิด

ความคิด	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. ท่านเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาปรับใช้ในการทำงานจริงได้	3.83	0.637	มาก
2. ท่านมีความสนใจแนวทางที่สามารถปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น	4.07	0.642	มาก
3. ท่านมักจะคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงาน	3.84	0.646	มาก
4. ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างสม่ำเสมอ	3.61	0.624	มาก
5. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมายงานที่ถนัด	3.93	0.655	มาก
6. ท่านมักจะพยายามหาวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	3.88	0.665	มาก
7. ท่านมักค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิผล	3.84	0.633	มาก
8. ท่านมักจะพิจารณาหาทางเลือกมากกว่าหนึ่งก่อนที่จะตัดสินใจลงมือเริ่มทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ	4.01	0.612	มาก
9. ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และเปิดมุมมองใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.706	มาก
10. ท่านระลึกเสมอว่าการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ต้องเกิดขึ้นได้จริง เห็นผลจริงและเป็นประโยชน์ต่องานที่ทำเสมอ	4.07	0.621	มาก
รวม	3.91	0.459	มาก

จากตาราง 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความสนใจแนวทางที่สามารถปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา คือ ท่านมักจะพิจารณาหาทางเลือกมากกว่าหนึ่ง ก่อนที่จะตัดสินใจลงมือริเริ่มทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และน้อยที่สุดมีท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปี ไตรมาส

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีไตรมาส ด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านสิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการป้องกันและลดการปล่อยมลพิษให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่าข้อกำหนดของกฎหมายและข้อบังคับของสากล	4.50	0.685	มาก
2. องค์กรควรนำแนวคิดประสิทธิภาพเชิงนิเวศมาเป็นเครื่องมือและกำหนดเป็นตัวชี้วัดของการกำกับดูแลทางด้านการปฏิบัติการ	4.34	0.702	มาก
3. องค์กรควรมีระบบป้องกันความเสี่ยง การเกิดอุบัติเหตุด้านสิ่งแวดล้อม โดยจัดเตรียมแผนฉุกเฉิน วิธีการดำเนินการและผู้รับผิดชอบไว้	4.48	0.720	มาก
4. กำหนดให้มีการประเมินผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม ก่อนเริ่มต้นโครงการใหม่และใช้ผลการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ	4.40	0.702	มาก

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมี ด้านสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

ด้านสิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
5. องค์กรควรมุ่งเน้นการปฏิบัติการที่เป็นเลิศ โดยปรับปรุงกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดมลพิษและลดการใช้ทรัพยากร	4.48	0.684	มากที่สุด
รวม	4.44	0.618	มาก

จากตาราง 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมี ด้านสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านมีความถนัดและได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และน้อยที่สุดงานที่ท่านทำอยู่ไม่ทำให้ท่านเกิดความเครียด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมี ด้านสังคม

ด้านสังคม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมช่วยสร้างให้ องค์กรได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียง	4.28	0.698	มากที่สุด
2. องค์กรควรแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม มากกว่าการจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือ สังคมในรูปแบบของการบริจาคเพื่อการกุศล	4.25	0.733	มากที่สุด
3. องค์กรควรร่วมมือกับเครือข่ายสังคมและ ชุมชนดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพของ สังคมและสิ่งแวดล้อมมากกว่าดำเนินงานเพียง ลำพัง	4.24	0.753	มากที่สุด

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี ด้านสังคม (ต่อ)

ด้านสังคม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
4. องค์กรควรเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในทุกขั้นตอนการดำเนินธุรกิจ	4.29	0.758	มากที่สุด
5. การนำกลยุทธ์การสร้างคุณค่าร่วมระหว่างธุรกิจกับสังคมเป็นแนวทางการดำเนินธุรกิจจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.24	0.719	มากที่สุด
รวม	4.26	0.624	มากที่สุด

จากตาราง 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี ด้านสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าองค์กรควรเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในทุกขั้นตอนการดำเนินธุรกิจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมา คือ การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมช่วยสร้างให้องค์กรได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และน้อยที่สุดงานองค์กรควรร่วมมือกับเครือข่ายสังคมและชุมชนดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อมมากกว่าดำเนินงานเพียงลำพัง และการนำกลยุทธ์การสร้างคุณค่าร่วมระหว่างธุรกิจกับสังคมเป็นแนวทางการดำเนินธุรกิจจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี ด้านธรรมาภิบาล

ด้านธรรมาภิบาล	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. องค์กรควรจัดให้มีกระบวนการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ	4.30	0.703	มากที่สุด
2. ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลและรายงานได้โดยง่าย	4.14	0.711	มาก

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี ด้านธรรมาภิบาล (ต่อ)

ด้านธรรมาภิบาล	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
3. ความผูกพันของผู้มีส่วนได้เสียต่อองค์กรมี ผลต่อความยั่งยืนขององค์กร	4.19	0.722	มาก
4. การเปิดเผยข้อมูลและรายงานทางด้านสังคม และสิ่งแวดล้อมทำให้องค์กรได้รับการยอมรับ และมีความน่าเชื่อถือ	4.24	0.742	มากที่สุด
5. รายงานความยั่งยืนใช้เป็นกรอบที่สำคัญใน การสื่อสาร ติดตาม และปรับปรุงการ ดำเนินงานทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและ สิ่งแวดล้อมของคนในองค์กร และภายนอก องค์กร	4.19	0.745	มาก
รวม	4.21	0.614	มากที่สุด

จากตาราง 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี ด้านธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าองค์กรควรจัดให้มีกระบวนการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมา คือ การเปิดเผยข้อมูลและรายงานทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมทำให้องค์กรได้รับการยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และน้อยที่สุดควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลและรายงานได้โดยง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1

4.2 ผลการศึกษาเชิงอนุมาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน

กำหนดสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ผล คือ

H₀ : ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน ที่ไม่แตกต่างกัน

H₁ : ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงาน องค์กรเอกชนปีโตรเคมี (T-test)

เพศ	N	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD	T	SIG.(2- TAILED)
ชาย	60	4.21	0.639	-1.888	0.124
หญิง	61	4.40	0.414		

จากตารางที่ 4.14 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี ด้วยสถิติ T-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า sig 0.124 ความแตกต่างระหว่างเพศ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ จึง ปฏิเสธ H₁ ยอมรับ H₀ แสดง ว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงาน องค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน

กำหนดสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ผล คือ

H₀ : ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน ที่ไม่แตกต่างกัน

H₁ : ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี (F-test)

อายุ	N	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD	F	SIG.(2- TAILED)
20 – 30 ปี	26	4.28	0.429	0.763	0.517
31 – 40 ปี	74	4.34	0.434		
41 – 50 ปี	18	4.14	0.970		
51 – 60 ปี	3	4.49	0.444		
รวม	121	4.30	0.543		

จากตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี ด้วยสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าค่า sig 0.517 ความแตกต่างระหว่างอายุ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ จึง ปฏิเสธ H_1 ยอมรับ H_0 แสดงว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน

กำหนดสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ผล คือ

H_0 : ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี (T-test)

สถานภาพ	N	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD	T	SIG.(2- TAILED)
ชาย	82	4.36	0.452	1.756	0.278
หญิง	39	4.18	0.687		

จากตารางที่ 4.16 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี ด้วยสถิติ T-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า sig 0.278 ความแตกต่างระหว่างสถานภาพ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ จึง ปฏิเสธ H_1 ยอมรับ H_0 แสดงว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน

กำหนดสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ผล คือ

H_0 : ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี (F-test)

ระดับการศึกษา	N	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD	F	SIG.(2- TAILED)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.83	0.236	1.288	0.280
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	34	4.39	0.393		
สูงกว่าปริญญาตรี	85	4.28	0.592		
รวม	121	4.30	0.543		

จากตารางที่ 4.17 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี ด้วยสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า sig 0.280 ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ จึง ปฏิเสธ H_1 ยอมรับ H_0 แสดงว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุในการทำงานที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน

กำหนดสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ผล คือ

H₀ : ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุในการทำงานที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน ที่ไม่แตกต่างกัน

H₁ : ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุในการทำงานที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุในการทำงานกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี (F-test)

อายุในการทำงาน	N	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD	F	SIG.(2- TAILED)
น้อยกว่า 1 ปี	6	4.40	0.358	0.891	0.448
1-5 ปี	42	4.38	0.379		
6-10 ปี	18	4.14	0.420		
มากกว่า 10 ปี	55	4.29	0.681		
รวม	121	4.30	0.543		

จากตารางที่ 4.18 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุในการทำงานกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี ด้วยสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า sig 0.448 ความแตกต่างระหว่างอายุในการทำงานมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ จึงปฏิเสธ H₁ ยอมรับ H₀ แสดงว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุในการทำงานที่แตกต่างส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 มุมมองทัศนคติกับความคิดของพนักงานต่อการให้ความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมีมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.19 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.626 ^a	0.392	0.371	0.431

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่าความผิดพลาดมาตรฐานต่ำสุดเท่ากับ 0.431 และมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนด R Square ซึ่งแสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ 0.626 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยสามารถอธิบายการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมี ได้ร้อยละ 62.60 ส่วนที่เหลือร้อยละ 37.40 เกิดจากอิทธิพลจากปัจจัยอื่น

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแบบ (Anova)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.871	4	3.468	18.689	0.000
	Residual	21.523	116	0.186		
	Total	35.395	120			

จากตารางที่ 4.20 พบว่า F-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่ามีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่สามารถนำมาใช้ในการอธิบายการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมี หรือตัวแปรอิสระทั้ง 4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมี

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) มุมมองทัศนคติกับความคิดของพนักงานต่อการให้ความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปิโตรเคมีมีความสัมพันธ์กัน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.349	0.387		3.486	0.001
มุมมองทัศนคติ					
ด้านทัศนคติต่อการทำงาน	0.028	0.078	0.029	0.363	0.717
ด้านทัศนคติต่อองค์กร	0.097	0.115	0.100	0.841	0.402
ด้านทัศนคติต่อความจงรักภักดี	0.230	0.106	0.256	2.173	0.032
ความคิด	0.400	0.114	0.338	3.491	0.001

จากตารางที่ 4.21 พบว่าจากตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่า Sig. สามารถตอบแต่ละข้อสมมติฐานของงานวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 มุมมองทัศนคติกับความคิดของพนักงานต่อการให้ความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปิโตรเคมีมีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 2.1 มุมมองทัศนคติ ด้านทัศนคติต่อการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมี จากผลการวิจัยค่า T-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.717 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงปฏิเสธ สมมติฐานที่ 2.2 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า มุมมองทัศนคติ ด้านทัศนคติต่อการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมี

สมมติฐานที่ 2.2 มุมมองทัศนคติ ด้านทัศนคติต่อองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมี จากผลการวิจัยค่า T-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.402 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงปฏิเสธ สมมติฐานที่ 2.1 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า มุมมองทัศนคติ ด้านทัศนคติต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมี

สมมติฐานที่ 2.3 มุมมองทัศนคติ ด้านทัศนคติต่อความจงรักภักดี ที่มีความสัมพันธ์ต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมี จากผลการวิจัยค่า T-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 2.3 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า มุมมองทัศนคติ ด้านทัศนคติต่อความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์ต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมี

สมมติฐานที่ 2.4 ความคิด ที่มีความสัมพันธ์ต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมี จากผลการวิจัยค่า T-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 2.4 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ความคิดต่อความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์ต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมี

4.3 ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) พนักงานขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี จำนวน 20 คน สรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับความสำคัญด้าน ESG ขององค์กรเอกชนปี ไตรมาสปัจจุบัน

1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานในแต่ละด้าน

1.1 ด้านสิ่งแวดล้อม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรต่อการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนขององค์กร พบว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องของการจัดการสิ่งแวดล้อม เนื่องจากธุรกิจเอกชนปีไตรมาสเกี่ยวข้องกับเรื่องของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ การเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจและสังคม การยอมรับของผู้มีส่วนได้เสียการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานที่กำหนดจึงเป็นสิ่งสำคัญ องค์กรมีกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ความพยายามพัฒนากระบวนการผลิตและใช้เทคโนโลยีเพื่อลดการปล่อยมลพิษที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีการคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานทุกคนในองค์กรแต่ละหน่วยงาน นอกจากนี้องค์กรมีแผนธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาวเกี่ยวกับนโยบายการดำเนินงานการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ (Net Zero)

1.2 ด้านสังคม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรต่อการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนขององค์กร พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและมีผลต่อความยั่งยืนของกิจการ โดยให้เหตุผลว่าเป็นการแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบต่อองค์กรต่อผู้มีส่วนได้เสียและสร้างการยอมรับจากสังคมเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยองค์กรมีการจัดการและจัดกิจกรรมต่อเนื่องตามวาระต่างๆที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานในประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างชัดเจน จัดกิจกรรมและพยายามส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น จัดกิจกรรมและสื่อสารพนักงานต่อเนื่องเกี่ยวกับการจัดการขยะพลาสติกเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ รวมถึงการจัดการขยะพลาสติกอย่างครบวงจรเพื่อสร้างผลตอบแทนทางสังคมและก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมสูงสุด เป็นต้น

1.3 ด้านธรรมาภิบาล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นธรรมาภิบาลขององค์กรต่อการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนขององค์กร พบว่า ธรรมาภิบาล เป็นการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างมากที่เป็นฐานของการบริหารจัดการของหน่วยงานทุกระดับ เมื่อมีธรรมาภิบาลเกิดขึ้นในองค์กรใดๆ แล้ว องค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ย่อมมีการบริหารจัดการในทิศทางที่ถูกต้อง ปฏิบัติตามกฎหมาย

ระเบียบ โปร่งใส และเป็นธรรม นำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรและหน่วยงานในที่สุด ทั้งยังทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรู้สึกผูกพันอยู่กับหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ เกิดความมั่นใจ รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือต่อการดำเนินการทางธุรกิจขององค์กร

2. ESG ด้านที่ให้ความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยแบบเชิงปริมาณของงานวิจัยนี้ เนื่องจากธุรกิจปิโตรเคมีเป็นกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมที่สังคมให้ความสำคัญและถูกมองว่าการดำเนินการของทางธุรกิจกลุ่มนี้อาจส่งผลกระทบต่อสังคมโดยตรง (Sensitive Industry) เมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจอุตสาหกรรมอื่นๆ นอกจากนี้องค์กรดำเนินการธุรกิจเคมีภัณฑ์ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ บริษัทจึงจำเป็นต้องมีการตระหนักถึง ESG ในการทำธุรกิจแบบยั่งยืน โดยเฉพาะด้านสังคม เพื่อให้ได้รับการยอมรับและความน่าเชื่อถือจากสังคม สามารถสร้างโอกาสทางธุรกิจทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ทำให้การดำเนินธุรกิจขององค์กรมีศักยภาพที่โดดเด่น น่าเชื่อถือกว่าคู่แข่ง องค์กรสามารถสร้างจุดยืนในการดำเนินงานตามกรอบความยั่งยืน (Sustainability) ทำให้พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า นักลงทุนและพันธมิตรร่วมทุนมีความเชื่อมั่น มั่นใจและส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร เมื่อองค์กรการดำเนินธุรกิจมีกำไร ก็จะนำผลกำไรนั้นมาใช้ดูแลสิ่งแวดล้อมและใช้ในการพัฒนาสังคมและชุมชนผู้มีส่วนได้เสียรวมถึงการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรเพื่อการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับมุมมองทัศนคติของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี

1. มุมมองทัศนคติของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปิโตรเคมีในแต่ละด้าน

1.1 ทัศนคติต่อการทำงาน

หน้าที่การงานที่ได้รับสามารถช่วยให้ ESG ขององค์กรมีประสิทธิภาพพบว่า มีการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ESG ขององค์กรอันนอกเหนือจากหน้าที่รับผิดชอบหลักในองค์กรอีกด้วย พนักงานโดยรวมส่วนใหญ่จากการสัมภาษณ์รู้สึกเต็มใจและอยากเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ESG ขององค์กร นอกจากนี้ที่สำคัญยังพบว่า พนักงานบางส่วนคิดว่าหน้าที่รับผิดชอบหลักในองค์กรที่ได้รับมอบหมายสามารถมีส่วนช่วยให้ ESG ขององค์กรมีประสิทธิภาพในด้านธรรมาภิบาล เพราะมั่นใจว่า การทำงานปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในองค์กรและการบริหารจัดการของหน่วยงานต่างๆขององค์กรมีระบบ มีระเบียบตามมาตรฐานสากล และมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

1.2 ทัศนคติต่อองค์กร

องค์กรมีนโยบายในการบริหารงานต่อความสำคัญ ESG ที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง พบว่า มีการตระหนักและเล็งเห็นถึงความเสี่ยงและโอกาสที่จะเกิดขึ้นจากประเด็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ประกอบกับแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงกระแสของโลกในอนาคต (Megatrends) เช่น การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ (Net Zero) การบริหารการจัดการขยะพลาสติกโดยการนำกลับมาใช้ใหม่ (Reduce Reuse and Recycle : 3Rs) การผลิตเม็ดพลาสติกรีไซเคิล (Recycled plastic resin) การคิดค้นนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ใหม่โดยการลดการใช้วัตถุดิบที่ไม่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งองค์กรได้คิดค้นและพยายามพัฒนากระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงกระแสของโลก (Megatrends) ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยให้ความสำคัญ ESG มาเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กร เพื่อการเติบโตแบบยั่งยืน (Growing Sustainability) ซึ่งสะท้อนอยู่ใน วิสัยทัศน์ กรอบกลยุทธ์ ตลอดจนแผนธุรกิจขององค์กรที่ชัดเจน

1.3 ทักษะต่อความจงรักภักดี

การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ESG ขององค์กร พบว่า กิจกรรม ESG ขององค์กรนอกจากสามารถส่งเสริมความน่าเชื่อถือขององค์กรต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) แล้วยังสามารถสร้างความเชื่อมั่นและมั่นใจต่อพนักงานในองค์กร พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานในการสร้างความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร ทัศนคติที่ดีนี้จะทำให้พนักงานพยายามทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดี รู้สึกผูกพันต่อองค์กรและพึงพอใจกับการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรในหน้าที่ต่างๆที่ได้รับมอบหมาย เพราะฉะนั้น ความสามารถในการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืน และความสามารถในการทำกำไรขององค์กรจึงมาควบคู่กับประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นนั่นเอง แก่นของการบริหารองค์กรด้วยหลัก ESG จึงถือเป็นกลไกที่ตอบโจทย์พนักงานในองค์กรทั้งในระยะยาวได้เช่นเดียวกัน ซึ่งเกิดจากพื้นฐานและมิติแรกอย่างการมีพนักงานในองค์กรที่เต็มไปด้วยการมีส่วนร่วม มีทัศนคติที่เชิงบวก เชื่อมั่นและมั่นใจในเป้าหมายเดียวกัน พร้อมทั้งจะทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับความคิดของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมี

จากการสัมภาษณ์พบว่า พนักงานเห็นความสำคัญ ESG ขององค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจปีโตรเคมีซึ่งเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีความท้าทายสูงในเชิงธุรกิจ ความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจโลกทำให้อุปทาน (Supply) และอุปสงค์ (Demand) ของธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่กลุ่มนี้ไม่สมดุล มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความคิดสร้างสรรค์

ความคิดริเริ่มและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานจึงมีบทบาทสำคัญต่อกรอบแผนการดำเนินธุรกิจ ESG ขององค์กร

1. มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาปรับใช้ในการทำงานในองค์กรพบว่า ความคิดสร้างสรรค์และความคิดริเริ่มเป็นความจำเป็นของธุรกิจที่ต้องส่งเสริมพนักงานให้มีทักษะนี้ เพื่อให้องค์กรสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ มีการพัฒนากลยุทธ์ใหม่ ๆ และผลักดันการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขันและเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับมือกับความท้าทายการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันได้

2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมาย พบว่า เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาปรับใช้ในการทำงานจริงได้ มีความสนใจแนวทางที่สามารถปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

3. มีการเรียนรู้สม่ำเสมอ มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนเองให้เป็นประโยชน์ต่องานที่ทำเสมอ พบว่า มักจะคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างสม่ำเสมอ มักค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ศึกษามุมมองพนักงานต่อความสำคัญของ ESG ขององค์กรเอกชนธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) อันประกอบด้วยวิธีการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี จำนวน 121 คน ผู้ให้ข้อมูล คือ พนักงานขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี จำนวน 20 คน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายผลการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์ โดยวิเคราะห์ประมวลผล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยการทดสอบแบบ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มากกว่า 2 ตัวขึ้นไป และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ โดยสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 อายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 มีสถานภาพ โสด มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 อายุในการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5
2. ข้อมูลสภาพปัจจุบันของการให้ความสำคัญด้าน ESG ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสภาพปัจจุบันขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี มีการให้ความสำคัญด้าน ESG ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 รองลงมาได้แก่ ความเสี่ยงด้านสังคม มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 และ ความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2
3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับมุมมองทัศนคติ สรุปได้ดังนี้

ด้านทัศนคติต่อการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ด้านทัศนคติต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน เพื่อช่วยหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

ด้านทัศนคติต่อความจงรักภักดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าท่านภูมิใจที่ได้บอกกับคนอื่นว่า ท่านเป็นสมาชิกคนหนึ่งของหน่วยงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

4. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความสนใจแนวทางที่สามารถปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา คือ ท่านมักจะพิจารณาหาทางเลือกมากกว่าหนึ่ง ก่อนที่จะตัดสินใจลงมือริเริ่มทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และน้อยที่สุดมีท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

5. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กร เอกชนปีโตรเคมี สรุปได้ดังนี้

ด้านสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ด้านสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าองค์กรควรเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในทุกขั้นตอนการดำเนินธุรกิจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

ด้านธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าองค์กรควรจัดให้มีกระบวนการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

6. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุในการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีแตกต่างกัน ที่ไม่แตกต่างกัน

7. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 มุมมองทัศนคติกับความคิดของพนักงานต่อการให้ความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมีมีความสัมพันธ์กัน พบว่า มุมมองทัศนคติ ด้านทัศนคติความคิด ต่อความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์ต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมีและ มุมมองทัศนคติ ด้านทัศนคติต่อการทำงาน ด้านทัศนคติต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี

8. ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) พนักงานขององค์กรเอกชนปีโตรเคมี จำนวน 20 คน สรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับความสำคัญด้าน ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมีในปัจจุบัน

1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานในแต่ละด้าน

1.1 ด้านสิ่งแวดล้อม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรต่อการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนขององค์กร พบว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องของการจัดการสิ่งแวดล้อม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับเรื่องของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ การเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจและสังคม การยอมรับของผู้มีส่วนได้เสียการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานที่กำหนด

1.2 ด้านสังคม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรต่อการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนขององค์กร พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและมีผลต่อความยั่งยืนของกิจการ โดยให้เหตุผลว่าเป็นการแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียส่วน สร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับจากสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึงพนักงานในองค์กรด้วย

1.3 ด้านธรรมาภิบาล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นธรรมาภิบาลขององค์กรต่อการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนขององค์กร พบว่า ธรรมาภิบาล เป็นการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างมากที่เป็นฐานของการบริหารจัดการของหน่วยงานทุกระดับ เมื่อมีธรรมาภิบาลเกิดขึ้นในองค์กรใดๆ แล้ว องค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ย่อมมีการบริหารจัดการในทิศทางที่ถูกต้อง โปร่งใส มีระบบมาตรฐาน และนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรและหน่วยงานในที่สุด ทั้งยังทำให้พนักงานในองค์กรรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ

2. ESG ด้านที่ให้ความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านสังคม เนื่องจากธุรกิจปิโตรเคมีเป็นกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ การดำเนินการของทางธุรกิจกลุ่มนี้อาจส่งผลกระทบต่อสังคมโดยตรง (Sensitive Industry) เมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจอุตสาหกรรมอื่นๆ การตระหนักถึงความสำคัญ ESG ในการทำธุรกิจขององค์กรแบบยั่งยืน โดยเฉพาะด้านสังคม เพื่อให้ได้รับการยอมรับและความน่าเชื่อถือจากสังคม ทำให้พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า นักลงทุนและพันธมิตรร่วมทุนมีความเชื่อมั่น มั่นใจและส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์กรดำเนินธุรกิจแบบมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อองค์กรการดำเนินธุรกิจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดกำไร ก็จะนำผลกำไรนั้นมาใช้ดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้องค์กรสามารถนำกำไรมาใช้ในการพัฒนาสังคมและชุมชนผู้มีส่วนได้เสียรวมถึงการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรเพื่อการเติบโตขององค์กรแบบยั่งยืนด้วย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับมุมมองทัศนคติของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี

1. มุมมองทัศนคติของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปิโตรเคมีในแต่ละด้าน

1.1 ทัศนคติต่อการทำงาน

หน้าที่การงานที่ได้รับสามารถช่วยให้ ESG ขององค์กรมีประสิทธิภาพพบว่า มีการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ESG อันนอกเหนือจากหน้าที่รับผิดชอบหลักในองค์กรด้วยความเต็มใจ และคิดว่าหน้าที่ที่รับผิดชอบหลักในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับกรอบการดำเนินธุรกิจ ESG ขององค์กร

1.2 ทัศนคติต่อองค์กร

องค์กรมีนโยบายในการบริหารงานต่อความสำคัญ ESG ที่ชัดเจน พบว่ามีการตระหนักและเล็งเห็นถึงความเสี่ยงและโอกาสที่จะเกิดขึ้นจากประเด็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ประกอบกับแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงกระแสของโลก (Megatrends) ในอนาคตจึงได้นำมาเป็นปัจจัยป้อนเข้าที่สำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินธุรกิจเพื่อการเติบโตแบบยั่งยืน (Growing Sustainability) ซึ่งสะท้อนอยู่ใน วิสัยทัศน์ กรอบกลยุทธ์ ตลอดจนแผนธุรกิจของบริษัทที่ชัดเจน

1.3 ทัศนคติต่อความจงรักภักดี

การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ESG ขององค์กร เกิดจากทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานในการสร้างความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร ทัศนคติที่ดีนี้

จะทำให้พนักงานพยายามทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดี เพราะฉะนั้นความสามารถในการทำกำไรที่สูงขึ้นจึงควบคู่มากับประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นนั่นเอง แก่นของการบริหารองค์กรด้วยหลัก ESG จึงถือเป็นกลไกที่ตอบโจทย์คนทำงานในองค์กรได้ในระยะยาวได้เช่นเดียวกัน ซึ่งเกิดจากพื้นฐานและมิติแรกอย่างการมีพนักงานในองค์กรที่เต็มไปด้วยการมีส่วนร่วม มีทัศนคติที่เชิงบวก เชื่อมมั่นและมั่นใจในเป้าหมายเดียวกัน พร้อมทั้งทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับความคิดของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี

1. มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาปรับใช้ในการทำงานในองค์กร พบว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความจำเป็นของธุรกิจที่ต้องส่งเสริมพนักงานให้มีทักษะนี้ เพื่อให้องค์กรสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ มีการพัฒนากลยุทธ์ใหม่ ๆ และผลักดันการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขันและเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับมือกับความท้าทายการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันได้
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมาย พบว่า เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาปรับใช้ในการทำงานจริงได้ มีความสนใจแนวทางที่สามารถปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น
3. มีพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนเองให้เป็นประโยชน์ต่องานที่ทำเสมอ พบว่า มักจะคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างสม่ำเสมอ มักค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิผล

5.2 อภิปรายผลของการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมีแตกต่างกัน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุในการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมีแตกต่างกัน ที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพร คงสุข (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของพนักงานด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในบริษัทรับออกแบบและตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25-30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้น

ไป และมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน 2) มีทัศนคติต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) พนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน สำหรับทัศนคติด้านความรู้ และวัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัล ด้านการควบคุม ด้านการร่วมมือ ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นให้ผู้บริหารองค์กรเห็นถึงความสำคัญของการนำไปใช้เป็นแนวทางในการรักษาพนักงานให้ทำงานในองค์กรในระยะยาว

สมมติฐานที่ 2 มุมมองทัศนคติกับความคิดของพนักงานต่อการให้ความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมีมีความสัมพันธ์กัน พบว่า มุมมองทัศนคติ ด้านทัศนคติความคิด ต่อความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์ต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี และ มุมมองทัศนคติ ด้านทัศนคติต่อการทำงาน ด้านทัศนคติต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เคนนากา ปาทะหา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รูปแบบผู้นำกับความคิดสร้างสรรค์ของ พนักงานระดับหัวหน้างาน บริษัทรับเหมาก่อสร้างจังหวัดระยอง ผลจากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนความสามัคคีไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานเป็นตัวแปรกำกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ และสุดท้ายรูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนความสามัคคีเป็นตัวแปรกำกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์

5.3 ข้อเสนอแนะของการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี จึงควรอาศัยการวิจัยโดยการเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การทำการสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่ม (Focus Group)
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีโตรเคมี ในอนาคต

3. ควรศึกษามุมมอง ทักษะคิดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ต่อการให้ความสำคัญ ESG ของธุรกิจเอกชนปีใดก็ตาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ประมวลผลภาพรวมต่อความสำคัญ ESG ของธุรกิจกลุ่มนี้



บรรณานุกรม

- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2555). *การกำกับดูแลเพื่อสร้างมูลค่ากิจการ*. กรุงเทพฯ : ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- นันทพร คงสุข. (2566). *ทัศนคติของพนักงานด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในบริษัทรับออกแบบและตกแต่งภายในเขตกรุงเทพมหานคร*
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2553). *การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร: การสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: ธิงค์ปียอนด์บุ๊กส์.
- Arya, B., & Zhang, G. J. J. o. M. S. (2009). Institutional reforms and investor reactions to CSR announcements: Evidence from an emerging economy. *Journal of Management Studies*, 46(7), 1089-1112.
- Bansal, P., & Clelland, I. (2004). Talking trash: Legitimacy, impression management, and unsystematic risk in the context of the natural environment. *Academy of Management Journal*, 47(1), 93-103. doi:10.2307/20159562
- Barnard, C. I. (1938-1968). *The Executive Functions (13 ed.)*. Cambridge Massachusetta and London, England: Harvard University Press.
- Barnett, M. L., & Salomon, R. M. (2012). Does it pay to be really good? addressing the shape of the relationship between social and financial performance. *Strategic Management Journal*, 33(11), 1304-1320. doi:10.1002/smj.1980
- Baron, D. P., Harjoto, M. A., & Jo, H. (2011). *The economics and politics of corporate social performance*. 13(2), 1-46.
- Bassen, A., Meyer, K., & Schlange, J. J. A. a. S. (2006). The influence of corporate responsibility on the cost of capital. *SSRN Electronic Journal*, 1, 5-6,33-35. doi:10.2139/ssrn.984406
- Baughn, C. C., Bodie, N. L., & McIntosh, J. C. (2007). *Corporate social and environmental responsibility in Asian countries and other geographical regions*. 14(4), 189-205. doi:10.1002/csr.160
- Bodhanwala, S., & Bodhanwala, R. (2018). Does corporate sustainability impact firm profitability? Evidence from India. *Management Decision*, 56(8), 1734-1747. doi:10.1108/md-04-2017-0381

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Cai, Y., Jo, H., & Pan, C. (2012). Doing Well While Doing Bad? CSR in Controversial Industry Sectors. *Journal of Business Ethics*, 108(4), 467-480.
- Cheng, B., Ioannou, I., & Serafeim, G. (2014). Corporate social responsibility and access to finance. *Strategic Management Journal*, 35(1), 1-23. doi:10.1002/smj.2131
- Child, J., & Tsai, T. (2005). The Dynamic Between Firms' Environmental Strategies and Institutional Constraints in Emerging Economies: Evidence from China and Taiwan*. *Journal of Management Studies*, 42(1), 95-125. doi:10.1111/j.1467-6486.2005.00490.x
- Cormier, D., & Magnan, M. (2003). Environmental reporting management: a continental European perspective. *Journal of Accounting and Public Policy*, 22(1), 43-62. doi: [https://doi.org/10.1016/S0278-4254\(02\)00085-6](https://doi.org/10.1016/S0278-4254(02)00085-6)
- Cowen, S. S., Ferreri, L. B., & Parker, L. D. (1987). The impact of corporate characteristics on social responsibility disclosure: A typology and frequency-based analysis. *Accounting, Organizations and Society*, 12(2), 111-122. doi: [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(87\)90001-8](https://doi.org/10.1016/0361-3682(87)90001-8)
- Mahoney, J., & Pandian, J. R. (1992). The Resource-Based View Within The Conversation of Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 13, 363-380. doi:10.1002/smj.4250130505
- Maury, C. B., & Pajuste, A. (2005). Multiple Large Shareholders and Firm Value. *Journal of Banking & Finance*, 29(7), 1813-1834
- McColgan, P. (2001). *Agency theory and corporate governance: a review of the literature from a UK perspective*. Finance Working Paper 6, 0203.
- McGee, R. W., Preobragenskaya, & G, G. (2006). *Corporate governance in transition economies: the theory and practice of corporate governance in Eastern Europe*. Accounting Financial Systems Reform in Eastern Europe, 239-274.
- Mishra, S., & Modi, S. B. (2012). Positive and Negative Corporate Social Responsibility, Financial Leverage, and Idiosyncratic Risk. *Journal of Business Ethics*, 117(2), 431- 448. doi:10.1007/s10551-012-1526-9

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Orlitzky, M., & Benjamin, J. D. (2001). *Corporate Social Performance and Firm Risk: A MetaAnalytic Review*. *Business & Society*, 40(4), 369-396. doi:10.1177/000765030104000402
- Sorescu, A., & Spanjol, J. (2008). Innovation's Effect on Firm Value and Risk: Insights from Consumer Packaged Goods. *Journal of Marketing*, 72, 114-132. doi:10.1509/jmkg.72.2.114
- Spitzeck, Heiko and Hansen, & G., E. (2010). Stakeholder Governance: How Stakeholders Influence Corporate Decision Making. *Corporate Governance: International Journal of Business in Society*, 10(4), 378-391.
- Surroca, J., Tribó, J. A., & Waddock, S. (2010). *Corporate responsibility and financial performance: the role of intangible resources*. 31(5), 463-490. doi:10.1002/smj.820
- Van Brecht, D., Maga, A., Luciani, K., Sahakijpicharn, D., Semmerling, A., & Innovation. (2018). Exploring the link between Environmental, Social and Governance (ESG) disclosure and market value of the firm: evidence from Thai listed companies. *AJMI-ASEAN Journal of Management & Innovation* 5(2), 95-106.

ภาคผนวก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ศึกษามุมมองพนักงานต่อความสำคัญของ ESG ขององค์กรเอกชนธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี แบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้ จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยเรื่อง มุมมองทัศนคติ และความคิดของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปิโตรเคมี ซึ่งผู้วิจัยจะนำเทปบันทึกเสียงสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างมาถอดเทป และสกัดประเด็นที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ตอบไว้ตรงกัน และคัดแยกประเด็นที่ให้ไว้ไม่เหมือนกัน โดยนำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์หาคำอธิบาย ดีความ และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อจัดทำและนำเสนอเป็นงานวิจัยที่สมบูรณ์ในโอกาสต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากการสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ (ถ้าประสงค์ออกนาม).....
ระดับการศึกษา.....
อายุในการทำงาน.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับความสำคัญด้าน ESG ขององค์กรเอกชนปิโตรเคมีในปัจจุบัน

1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานในแต่ละด้านต่อไปนี้
อย่างไรบ้าง

1.1 ด้านสิ่งแวดล้อม

.....

.....

.....

.....

1.2 ด้านสังคม

1.3 ด้านธรรมาภิบาล

ตอนที่ 3 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับมุมมองทัศนคติของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมี

1. ท่านคิดว่ามุมมองทัศนคติของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กรเอกชนปีโตรเคมีในแต่ละด้านต่อไปนี้ อย่างไรบ้าง

1.1 ทัศนคติต่อการทำงาน

1.2 ทัศนคติต่อองค์กร

1.3 ทัศนคติต่อความจงรักภักดี

ตอนที่ 4 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับความคิดของพนักงานต่อความสำคัญ ESG ขององค์กร เอกชนปิโตรเคมี

1. ท่านคิดว่าท่านเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาปรับใช้
ในการทำงานในองค์กร ได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมายงาน ได้อย่างไร
บ้าง

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าท่านจะมีพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนเองให้เป็นประโยชน์ต่องานที่
ทำเสมอได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

4. อื่นๆและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Questionnaire)

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ เรื่อง ศึกษามุมมองพนักงานต่อความสำคัญของ ESG ขององค์กร เอกชนธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลสภาพปัจจุบันของการให้ความสำคัญด้าน ESG

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับมุมมองทัศนคติ

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิด

ตอนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปิโตรเคมี

ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จและมีความสมบูรณ์ จึงขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 20 – 30 ปี ☐ 2. 31 – 40 ปี

☐ 3. 41 – 50 ปี ☐ 4. 51 – 60 ปี

☐ 5. 61 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส

☐ 3. หม้าย/หย่าร้าง ☐ 4. อื่น ๆ

4. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุในการทำงาน

☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี ☐ 2. 1-5 ปี

☐ 3. 6-10 ปี ☐ 4. มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลสภาพปัจจุบันของการให้ความสำคัญด้าน ESG

1. ท่านคิดว่าสภาพปัจจุบันขององค์กรเอกชนปีโตรเคมี มีการให้ความสำคัญด้าน ESG ในด้านใด (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม
2. ความเสี่ยงด้านสังคม
3. ความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับมุมมองทัศนคติ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์พิจารณาแต่ละระดับ ดังนี้

มุมมองทัศนคติ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ทัศนคติต่อการทำงาน					
1. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านมีความถนัดและได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติอย่างเต็มที่					
2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมแล้ว					
3. งานที่ท่านทำอยู่ไม่ทำให้ท่านเกิดความเครียด					
4. สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในหน่วยงานของท่านมีสภาพที่ใช้งานได้ดี					
5. หน่วยงานของท่านมีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดี					

มุมมองทัศนคติ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ทัศนคติต่อองค์กร					
1. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน เพื่อช่วย หน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ					
2. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานเสมอ					
3. ท่านยินดีเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน					
4. เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน					
5. หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน					

มุมมองทัศนคติ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ทัศนคติต่อความจงรักภักดี					
1. หากมีท่านใดกล่าวร้ายต่อหน่วยงาน ท่านจะชี้แจงเพื่อให้เข้าใจ ในทางที่ถูกต้อง					
2. ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อหน่วยงาน					
3. ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับคนอื่นว่า ท่านเป็นสมาชิกคนหนึ่งของ หน่วยงาน					
4. ท่านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของหน่วยงาน					
5. ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาของ หน่วยงาน					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิด

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์พิจารณาแต่ละระดับ ดังนี้

ความคิด	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1. ท่านเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาปรับใช้ในการทำงานจริงได้					
2. ท่านมีความสนใจแนวทางที่สามารถปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น					
3. ท่านมักจะคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงาน					
4. ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างสม่ำเสมอ					
5. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมายงานที่ถนัด					
6. ท่านมักจะพยายามหาวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง					
7. ท่านมักค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
8. ท่านมักจะพิจารณาหาทางเลือกมากกว่าหนึ่ง ก่อนที่จะตัดสินใจลงมือริเริ่มทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ					
9. ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และเปิดมุมมองใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
10. ท่านระลึกเสมอว่าการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ต้องเกิดขึ้นได้จริง เห็นผลจริงและเป็นประโยชน์ต่องานที่ทำเสมอ					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปีไตรมาส
 คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับคำตอบของท่าน
 มากที่สุด โดยใช้เกณฑ์พิจารณาแต่ละระดับ ดังนี้

การให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปี ไตรมาส	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านสิ่งแวดล้อม					
1. การลดมลพิษและควบคุมมลพิษ (อากาศ, ดิน, น้ำ, เสียง, และการมองเห็น)					
2. การปรับปรุงรักษาหรือนูรูณะสิ่งแวดล้อม					
3. การวิจัยและพัฒนา					
4. การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม					
5. การอนุรักษ์แหล่งทรัพยากรธรรมชาติ					
ด้านสังคม					
1. องค์กรเข้าไปสนับสนุนหลักหรือร่วมในการโปรโมตกิจกรรมเพื่อสังคมหรือริเริ่มจัดกิจกรรมขึ้นเอง					
2. องค์กรสนับสนุนโครงการรณรงค์ต่างๆ เพื่อเป็นแปลงพฤติกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม					
3. องค์กรจัดทำกิจกรรมที่ช่วยเหลือการกุศลโดยตรงหรือร่วมบริจาคเงิน/สิ่งของ/บริการ เช่น มูลนิธิต่างๆ					
4. องค์กรดำเนินธุรกิจเพื่อสนับสนุนสังคมและพัฒนาสังคม รวมทั้งปกป้องสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น					
5. องค์กรบริจาคเงิน/สิ่งของจากส่วนแบ่งของการขายสินค้าหรือบริการภายในช่วงเวลาที่กำหนดให้กับองค์กรในสังคม					

การให้ความสำคัญ ESG ของพนักงานองค์กรเอกชนปี ไตรมาส	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านธรรมาภิบาล					
1. สิทธิของผู้ถือหุ้น					
2. การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน					
3. บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย					
4. การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส					
5. ความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ					