

การศึกษาประสิทธิภาพขององค์กรในการจัดการยั่งยืน ผ่านเครื่องมือนวัตกรรมทางปัญญา STAR STEMS

A Study of Organizational Efficiency for Sustainable Management via STAR STEMS Intellectual Innovation Frame work Title

¹ทิตาวีร์ เทศะปุระณะ และ ²พรพรรณ สีเทียน

¹Thitawee Tesapurana and ²Pornpan Seethian

^{1,2}คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

^{1,2}Faculty of Business Administration Northern College

¹Corresponding Author's E-mail: ¹Noumsafety1927@gmail.com; ²pornpanseethian@northern.ac.th

Received March 8, 2026; Revised August 24, 2026; Accepted August 26, 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรในการจัดการความยั่งยืนผ่านนวัตกรรมทางปัญญา STAR STEMS 2) เพื่อประเมินผลการประยุกต์ใช้ STAR STEMS ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการบริหารจัดการองค์กร และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและบริบทภูมิสังคมไทย การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และฝ่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมของโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 44 แห่ง ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรในการจัดการความยั่งยืนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$) = 4.21, S.D. = 0.58) โดยด้านนวัตกรรมและการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ นอกจากนี้ STAR STEMS สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิภาพขององค์กรในการจัดการความยั่งยืนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพขององค์กรได้ร้อยละ 68.40 ($SR^2 = 0.684$, $p < .01$) โดยองค์ประกอบด้านการคิดเชิงวิทยาศาสตร์และความรับผิดชอบต่อสิทธิพลสูงสุด แนวทางการพัฒนาควรมุ่งยกระดับทุนมนุษย์ผ่าน STAR STEMS ควบคู่กับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้าน ESG และนวัตกรรมการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ Situation Based Learning (SBL)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพองค์กร; การจัดการความยั่งยืน; นวัตกรรมทางปัญญา STAR STEMS

Abstract

This article aims to: 1) study and analyze the level of organizational efficiency in sustainability management through the STAR STEMS intellectual innovation tool; 2) evaluate the outcomes of applying STAR STEMS to develop

personnel potential and organizational management; and 3) propose guidelines for developing organizations toward sustainability in alignment with international standards and the Thai socio-geographical context. This study employed a mixed-methods research approach. The sample consisted of personnel from the Human Resources Department and the Safety, Occupational Health, and Environment Department of 44 industrial factories, selected through purposive sampling. The research instruments comprised questionnaires and interviews. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, including correlation analysis and multiple regression analysis. Qualitative data were analyzed using content analysis. The findings revealed that the overall level of organizational efficiency in sustainability management was high ($\bar{X}$) = 4.21, S.D. = 0.58). The dimension with the highest mean score was innovation and adaptability, followed by social and environmental responsibility and management, respectively. Furthermore, STAR STEMS significantly predicted organizational efficiency in sustainability management at the .01 significance level, explaining 68.40% of the variance in organizational efficiency ($SR^2 = 0.684$, $p < .01$). The components of scientific thinking and responsibility had the greatest influence on organizational efficiency. The development guidelines should focus on enhancing human capital through STAR STEMS, together with promoting an ESG-oriented organizational culture and learning innovation through the Situation-Based Learning (SBL) process.

Keywords: Organizational Efficiency; Sustainable Management; STAR STEMS Intellectual Innovation

บทนำ

ในปัจจุบัน องค์การทั่วโลกกำลังเผชิญกับความท้าทายภายใต้สภาวะความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ หรือสภาวะ VUCA World (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อขีดความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจ (Barney, 1991) องค์การในยุคนี้ไม่เพียงแต่ต้องมุ่งเน้นที่ผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องเผชิญกับแรงกดดันจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วน (Freeman, 1984) ให้นำแนวคิดการจัดการที่ยั่งยืน (Sustainability Management) มาเป็นแกนหลักในการดำเนินงาน โดยมีกรอบแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environment, Social, and Governance: ESG) เป็นเครื่องมือสำคัญในการวัดประสิทธิภาพและประเมินคุณค่าขององค์กรในระยะยาว (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2564; Carroll, 1999)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าองค์กรธุรกิจไทยส่วนใหญ่จะตระหนักถึงความสำคัญของความยั่งยืน แต่ผลการสำรวจในปี 2568 พบว่ายังมีอุปสรรคสำคัญในการนำแนวคิด ESG ไปสู่การปฏิบัติจริง โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะและความเข้าใจในการบริหารจัดการความยั่งยืนอย่างเป็นระบบ (ESG Data Readiness) และความท้าทายในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ ปัญหาสำคัญที่พบคือการที่องค์กรส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการปฏิบัติตาม

มาตรฐานสากลโดยขาดการเชื่อมโยงกับบริบทและภูมิสังคมของท้องถิ่น ส่งผลให้การดำเนินงานด้านความยั่งยืนขาดความต่อเนื่องและไม่สามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกที่แท้จริงต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว การพัฒนา “นวัตกรรมทางปัญญา” (Intellectual Innovation) จึงกลายเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถเปลี่ยนผ่านสู่ความยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นวัตกรรมทางปัญญา STAR STEMS จึงถูกนำเสนอขึ้นในฐานะเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ออกแบบมาเพื่อปฏิรูปกระบวนการคิด (Mindset) และพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรสมัยใหม่ โดยมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่าง “ทุนมนุษย์” ผ่านองค์ประกอบ STAR (Sustain, Timeliness, Accountability, Response to needs) และ “กระบวนการคิดเชิงระบบ” ผ่านองค์ประกอบ STEMS (Scientific Thinking, Thai-inter Technology, English-engineering, Moral-mathematics, Socio-geology) (พหล สง่าเนตร และคณะ, 2567)

นวัตกรรมทางปัญญา STAR STEMS ไม่ได้เป็นเพียงกรอบแนวคิดทางทฤษฎี แต่เป็นเครื่องมือที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง (Situation Based Learning: SBL) เพื่อให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมกำกับ (พหล สง่าเนตร และคณะ, 2567) การวิจัยครั้งนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาและวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรในการจัดการยั่งยืนผ่านเครื่องมือดังกล่าว เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและเสนอแนะแนวทางในการยกระดับสมรรถนะขององค์กรไทยให้สามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้มาตรฐานสากลที่บูรณาการเข้ากับวิถีไทยได้อย่างลงตัว (World Commission on Environment and Development, 1987)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพขององค์กรในการจัดการยั่งยืนผ่านเครื่องมือนวัตกรรมทางปัญญา STAR STEMS
2. เพื่อศึกษาประเมินผลลัพธ์ของการนำนวัตกรรมทางปัญญา STAR STEMS มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการบริหารจัดการองค์กร
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและบริบทภูมิสังคมไทยด้วยเครื่องมือ STAR STEMS

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานหลัก: การนำเครื่องมือนวัตกรรมทางปัญญา STAR STEMS มาประยุกต์ใช้ในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดการความยั่งยืน ในมิติด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)

สมมติฐานย่อย 1: การพัฒนาบุคลากรผ่านองค์ประกอบ STAR (Sustain, Timeliness, Accountability, Response to needs) ช่วยยกระดับความรับผิดชอบและทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของประสิทธิภาพองค์กร

สมมติฐานย่อย 2: การพัฒนาระบบการคิดเชิงระบบผ่านองค์ประกอบ STEMS (Scientific, Thai Technology, English–Engineering, Moral–Mathematics, Socio–geology) ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ภูมิสังคมและเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวภายใต้สภาวะ VUCA World ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาศักยภาพขององค์กรในการจัดการยั่งยืนผ่านเครื่องมือ นวัตกรรมทางปัญญา STAR STEMS ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความยั่งยืน (Sustainability Management) และกรอบ ESG องค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะความผันผวนและซับซ้อน (VUCA World) ทำให้ต้องนำแนวคิด การจัดการที่ยั่งยืนมาเป็นแกนหลักในการดำเนินงาน กรอบแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environment, Social, and Governance: ESG) ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการวัดประสิทธิภาพ และประเมินคุณค่าองค์กรระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ United Nations ที่กำหนดเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร และสังคม นอกจากนี้ แนวคิด Triple Bottom Line ของ Elkington John (1997) ได้เน้นย้ำถึงความสมดุลระหว่าง 3 มิติ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (People, Planet, Profit) ขณะที่แนวคิดการสร้างคุณค่าร่วม (Creating Shared Value) ของ Michael E. Porter & Mark R. Kramer (2011) ชี้ให้เห็นว่าการดำเนิน ธุรกิจควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และความยั่งยืนได้ในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Eccles Robert G., Ioannou & Serafeim (2014) ที่พบว่าองค์กรที่ดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างจริงจังจะมีผลการดำเนินงานทางการเงินและความ มั่นคงในระยะยาวที่ดีกว่า

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Efficiency) และองค์กรแห่ง การเรียนรู้ (Learning Organization) ประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากการบูรณาการระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และระบบการบริหารจัดการ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและ การมีส่วนร่วม จะมีผลการดำเนินงานที่สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ (Jeffrey Pfeffer, 1998) นอกจากนี้ การสร้างประสิทธิภาพระยะยาวต้องอาศัยการปรับตัวและการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Peter M. Senge (1990) ที่ระบุว่าองค์กร ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะสามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างยั่งยืน และทฤษฎีการจัดการ

ความรู้ (Knowledge Creation) ของ Nonaka Ikujiro & Hirotaka Takeuchi (1995) ที่เสนอว่ากระบวนการสร้างความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและขีดความสามารถที่เหนือกว่าองค์กรทั่วไป (Gary Hamel, 2000)

3. แนวคิดนวัตกรรมทางปัญญา STAR STEMS (STAR STEMS Intellectual Innovation) นวัตกรรมทางปัญญา STAR STEMS เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งปฏิรูปกระบวนการคิดและพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรสมัยใหม่ (พหล สง่าเนตร และคณะ, 2567) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

STAR (การพัฒนาทุนมนุษย์): ประกอบด้วย Sustain (ความยั่งยืน), Timeliness (ถูกต้องตามกาลเวลา), Accountability (ความรับผิดชอบ) และ Response to needs (รับผิดชอบต่อความต้องการ) ซึ่งช่วยยกระดับทัศนคติเชิงบวกและความรับผิดชอบในการทำงาน

STEMS (การพัฒนาระบบการคิดเชิงระบบ): ประกอบด้วย Scientific Thinking (การคิดเชิงวิทยาศาสตร์), Thai-Technology (เทคโนโลยีไทย-สากล), English-engineering (วิศวกรรมภาษาอังกฤษ), Moral-mathematics (คณิตศาสตร์เชิงคุณธรรม) และ Socio-geology (สังคม-ภูมิศาสตร์) เครื่องมือนี้ทำงานผ่านกระบวนการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง (Situation Based Learning: SBL) ช่วยให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนภายใต้สภาวะ VUCA ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม และสร้างแนวทางการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับภูมิสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

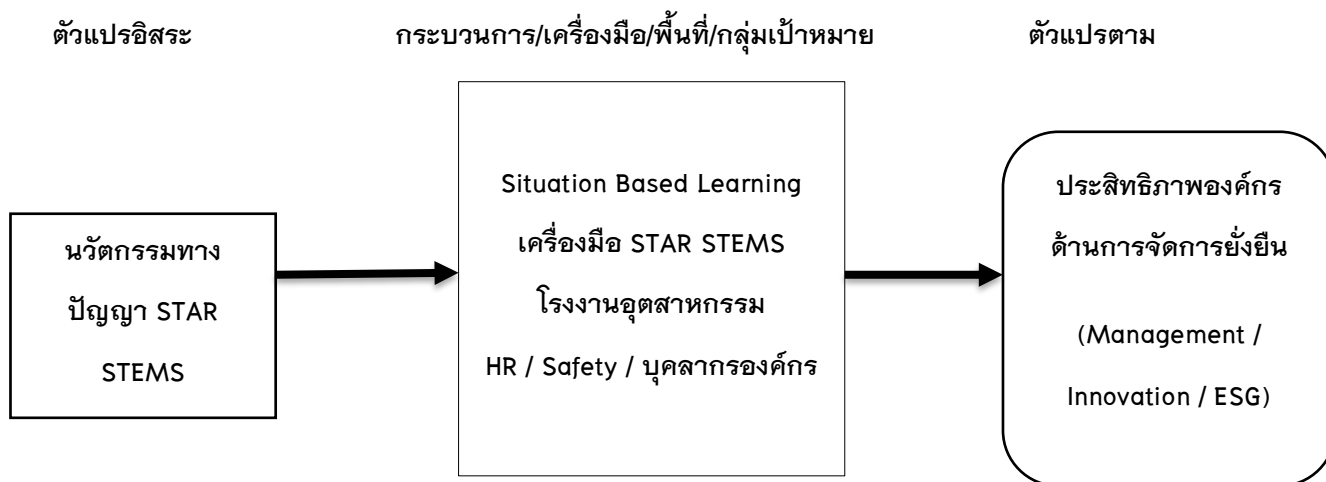
กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยที่มุ่งเน้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมทางปัญญา STAR STEMS กับประสิทธิภาพขององค์กรในการจัดการยั่งยืน ดังนี้:

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables): คือ นวัตกรรมทางปัญญา STAR STEMS ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก: 1. STAR (Human Capital Development): ได้แก่ Sustain (ความยั่งยืน), Timeliness (ถูกต้องตามกาลเวลา), Accountability (ความรับผิดชอบ) และ Response to needs (รับผิดชอบต่อความต้องการ) 2. STEMS (Systematic Thinking Process): ได้แก่ Scientific Thinking (การคิดเชิงวิทยาศาสตร์), Thai-inter Technology (เทคโนโลยีไทย-สากล), English-engineering (วิศวกรรมภาษาอังกฤษ), Moral-mathematics (คณิตศาสตร์เชิงคุณธรรม), และ Socio-geology (สังคม-ภูมิศาสตร์)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable): คือ ประสิทธิภาพขององค์กรในการจัดการยั่งยืน (Organizational Efficiency in Sustainable Management) ใน 3 มิติหลัก ได้แก่ 1. มิติด้านการบริหารจัดการ (Management Efficiency): การสร้างระบบธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. มิติด้านนวัตกรรมและการปรับตัว (Innovation & Adaptability): ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการปรับตัวในสภาวะ VUCA World 3. มิติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Social & Environmental Responsibility): การดำเนินงานตามแนวทาง ESG และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพขององค์กรในการจัดการยั่งยืนผ่านเครื่องมือนวัตกรรมทางปัญญา STAR STEMS พื้นที่วิจัย คือ ประชากรในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม จำนวน 44 คน จากของโรงงานอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมการศึกษา จำนวน 44 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และฝ่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม จำนวน 44 คน ของโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 44 แห่ง ดังนี้:

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และฝ่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมของโรงงานอุตสาหกรรมในหลากหลายกลุ่มอุตสาหกรรมและพื้นที่ทั่วประเทศไทย จำนวน 44 คน ของโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 44 แห่ง ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

- 1.เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีการนำแนวคิด STAR STEMS ไปใช้
- 2.มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรไม่น้อยกว่า 1 ปี

3.มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้าน การจัดการความยั่งยืน (Sustainability Management) หรือการดำเนินงานตามแนวคิด ESG

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ชนิด ได้แก่

1)แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามสร้างขึ้นตามแนวคิด การจัดการยั่งยืน (Sustainability Management) และกรอบแนวคิด ESG (Environment, Social, Governance) ร่วมกับแนวคิด นวัตกรรมทางปัญญา STAR STEMS

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 การประเมินระดับการประยุกต์ใช้ STAR STEMS ภายในองค์กร

ตอนที่ 3 การประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กรในการจัดการยั่งยืน ใน 3 มิติ ได้แก่

ด้านการบริหารจัดการ (Management Efficiency)

ด้านนวัตกรรมและการปรับตัว (Innovation & Adaptability)

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (ESG Responsibility)

ลักษณะของแบบสอบถามเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale)

เครื่องมือวิจัยผ่านการตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหาสูง และทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

2)แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

แบบสัมภาษณ์สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด STAR STEMS และการจัดการองค์กรเพื่อความยั่งยืน โดยใช้รูปแบบ คำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ใช้ศึกษาเกี่ยวกับ

แนวทางการประยุกต์ใช้ STAR STEMS ในองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

แนวทางการพัฒนาการจัดการองค์กรสู่ความยั่งยืน

แบบสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3)แนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่มจัดขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับ

การประยุกต์ใช้ STAR STEMS ในองค์กร

ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กรตามแนวคิด ESG

แนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืนในอนาคต

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มประกอบด้วย ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กร

รวบรวมข้อมูลโดย 1)แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง 2)ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3)จัดการสนทนากลุ่มเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2568 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ.ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เช่น ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เช่น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธี การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม แล้วนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะ การบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (บริษัทที่วิเคราะห์) กลุ่มบริษัททั้ง 44 แห่งครอบคลุมอุตสาหกรรมหลักของประเทศไทย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การจำแนกอุตสาหกรรมของบริษัทที่เข้าร่วมการศึกษา

อุตสาหกรรมหลัก	ตัวอย่างบริษัท	ลักษณะเด่นด้านความยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง
อุตสาหกรรมหนักและพลังงาน	IRPC, มิลล์คอน สตีล, กฟผ. โรงไฟฟ้าแม่เมาะ, มิตรผล ไบโอ พาวเวอร์	เน้นการลดการปล่อยมลพิษ, การใช้พลังงานหมุนเวียน, การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
อุตสาหกรรมยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์	ไซเพรส เซมิคอนดักเตอร์, เดลต้า อิเลคทรอนิกส์, ไทยซัมมิท ฮาร์เนส, ไอเอชไอ เทอร์โบ	เน้นนวัตกรรมประหยัดพลังงาน, การลดของเสียในกระบวนการผลิต, การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร	เฮอริเทจ สแน็ค แอนด์ ฟู้ด, เทพผดุง พรหมะพร้าว, ศรีตรัง แอโกรอินดัสทรี, พาเนล พลัส	เน้นการจัดหาวัตถุดิบอย่างยั่งยืน, มาตรฐานความปลอดภัยอาหาร, การจัดการของเสียจากกระบวนการผลิต
อุตสาหกรรมบริการและโลจิสติกส์	ยูเซ็น โลจิสติกส์, ซิลลิค ฟาร์ม, รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ	เน้นการลดคาร์บอนฟุตพริ้นท์ในการขนส่ง, การเข้าถึงบริการสุขภาพ, ธรรมภิบาลและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ

การวิเคราะห์ตามองค์ประกอบ STAR

จากการศึกษาพบว่าแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมมีการประยุกต์ใช้แนวคิด STAR เพื่อสร้างประสิทธิภาพดังนี้:

Sustain (ความยั่งยืน): กลุ่มเทคโนโลยีและอิเล็กทรอนิกส์โดดเด่นด้านการนำเทคโนโลยี AI และการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) มาเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน รวมถึงการใช้มาตรฐานสากล (ISO) เพื่อบริหารจัดการคุณภาพและอาชีวอนามัย

Timeliness (ถูกต้องตามกาลเวลา): กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปมีการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับมาตรฐานสากล เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและชุมชน

Accountability (ความรับผิดชอบ): กลุ่มโลจิสติกส์แสดงความกระตือรือร้นในการปรับตัวสู่พลังงานสะอาด เช่น การใช้รถยนต์ไฟฟ้า (EV) ขณะที่กลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กปรับตัวสู่เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และกระบวนการผลิตสีเขียว

Response to needs (รับผิดชอบต่อความต้องการ): องค์กรส่วนใหญ่มีการจัดทำรายงานความยั่งยืน (ESG Report) ที่ชัดเจน และดำเนินงานตามมาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero)

การวิเคราะห์ตามกรอบ STEMS

การนำกระบวนการคิดเชิงระบบมาใช้ในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม มีรายละเอียดดังนี้:

Scientific Thinking : กลุ่มอุตสาหกรรมพลังงานและอิเล็กทรอนิกส์มีการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์แก้ปัญหาการผลิต

Thai Technology: การนำเทคโนโลยีขั้นสูง และภูมิปัญญาไทยมาใช้ เช่น ระบบอัตโนมัติ และนวัตกรรมประหยัดพลังงานมาใช้เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

English Engineering: กลุ่มอุตสาหกรรมหนักมีการออกแบบโครงสร้างและกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การพัฒนากระบวนการประหยัดพลังงานและการผลิตวัสดุก่อสร้างสีเขียว

Moral–Mathematics: ทุกกลุ่มอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมหนัก ใช้สถิติและข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพพลังงานและลดความสูญเสียในการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณธรรม

Socio–geology: อุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ใกล้ชิดกับทรัพยากรธรรมชาติให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการชุมชนรอบพื้นที่ และการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมผ่านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพขององค์กรในการจัดการยั่งยืนโดยรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.21, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการบริหารจัดการ (Management Efficiency) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.18) โดยองค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน โปร่งใส และมีการกำหนดนโยบายด้านความยั่งยืนอย่างเป็นระบบ องค์กรส่วนใหญ่แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและธรรมาภิบาลที่ดี ผ่านการดำเนินงานตามมาตรฐานสากล เช่น ISO และการจัดทำรายงานความยั่งยืน ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

2. ด้านนวัตกรรมและการปรับตัว (Innovation & Adaptability) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.25) แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการนำเทคโนโลยีและกระบวนการคิดเชิงวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรม นวัตกรรมและการปรับตัวเป็นจุดเด่นในกลุ่มบริษัทอิเล็กทรอนิกส์และพลังงานหมุนเวียน เช่น เดลต้า อิเลคทรอนิกส์ และ มิตรผล โปโอ พาวเวอร์ ที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีและกระบวนการใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดและความต้องการด้านความยั่งยืน

3. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (ESG Responsibility) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20) โดยองค์กรมีการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง การมุ่งสู่ Carbon Neutrality และ Net Zero Emission เป็นเป้าหมายสำคัญของบริษัทขนาดใหญ่หลายแห่ง เช่น IRPC และ ยูนิเซม โสจิสติกส์ นอกจากนี้ บริษัทในกลุ่มเกษตรและอาหารยังให้ความสำคัญกับการจัดหาวัตถุดิบอย่างยั่งยืนและการจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพขององค์กรในการจัดการยั่งยืน

มิติด้านประสิทธิภาพขององค์กร	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านการบริหารจัดการ (Management Efficiency)	4.18	0.58	มาก
2. ด้านนวัตกรรมและการปรับตัว (Innovation & Adaptability)	4.25	0.58	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (ESG Responsibility)	4.20	0.58	มาก
รวมเฉลี่ย	4.21	0.58	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพขององค์กรในการจัดการความยั่งยืนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านนวัตกรรมและการปรับตัว ($\bar{x} = 4.25$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ($\bar{x} = 4.20$) และด้านการบริหารจัดการ ($\bar{x} = 4.18$) ตามลำดับ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า องค์กรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีและกระบวนการคิดเชิงวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการสร้างนวัตกรรมเป็นลำดับแรก ควบคู่ไปกับการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังมีการรักษาระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใสและชัดเจนตามนโยบายด้านความยั่งยืนที่กำหนดไว้

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า การนำแนวคิด STAR STEMS มาประยุกต์ใช้ในองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะในด้านการพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบ การทำงานร่วมกัน และการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

ในส่วนขององค์ประกอบ STAR พบว่า การพัฒนาคุณลักษณะของบุคลากรในด้าน Sustain (ความยั่งยืน), Timeliness (ถูกต้องตามกาลเวลา), Accountability (ความรับผิดชอบต่อสังคม) และ Response to needs (รับผิดชอบต่อความต้องการ) ช่วยส่งเสริมทัศนคติในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม และความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน

ส่วนขององค์ประกอบ STEMS พบว่า การส่งเสริม Scientific Thinking, Thai Technology, Engineering, Mathematics และ Socio-geology ทำให้องค์กรสามารถพัฒนานวัตกรรมและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในยุค VUCA World ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนควรให้ความสำคัญกับ 3 ประเด็นหลัก ได้แก่

1. การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development) โดยใช้กรอบแนวคิด STAR STEMS เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะและทัศนคติของบุคลากรในองค์กร
2. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความยั่งยืน โดยบูรณาการแนวคิด ESG (Environment, Social, Governance) เข้ากับนโยบายและการดำเนินงานขององค์กร
3. การพัฒนานวัตกรรมและการเรียนรู้ขององค์กร ผ่านกระบวนการ Situation Based Learning เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวและการแข่งขันในระยะยาว

โดยสรุป การนำแนวคิด STAR STEMS มาประยุกต์ใช้ในองค์กรสามารถช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับสากล

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผลจากการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพขององค์กรในการดำเนินงานด้านการจัดการที่ยั่งยืนโดยใช้กรอบแนวคิด STAR STEMS อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในมิติด้านการบริหารจัดการ ด้านนวัตกรรมและการปรับตัว และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรที่มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านความยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แนวคิด STAR STEMS เป็นกรอบการพัฒนาที่มุ่งเน้นทั้งการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบ ทำให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงการทำงานกับเป้าหมายองค์กรและเป้าหมายความยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ John R. Schermerhorn Jr., James G. Hunt and Richard N. Osborn (2000) ที่ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากการบูรณาการระหว่างการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และระบบการบริหารจัดการ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jeffrey Pfeffer (1998) ที่พบว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและการมีส่วนร่วม จะมีผลการดำเนินงานที่สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงแนวคิดของ Michael E. Porter & Mark R. Kramer (2011) เรื่อง Creating Shared Value ที่ชี้ว่า การดำเนินธุรกิจควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (ESG) สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การนำนวัตกรรมทางปัญญา STAR STEMS มาประยุกต์ใช้ ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการสร้างนวัตกรรม โดยเฉพาะด้านการคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการปรับตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบของ STAR STEMS มุ่งเน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงวิทยาศาสตร์ การใช้เทคโนโลยี และการบูรณาการองค์ความรู้

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Peter M. Senge (1990) ที่ระบุว่า องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะสามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nonaka Ikujiro & Hirotaka Takeuchi (1995) ที่เสนอว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Creation) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร รวมถึงแนวคิดของ Gary Hamel (2000) ที่ชี้ว่า องค์กรที่สามารถพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องจะมีความสามารถในการแข่งขันเหนือกว่าองค์กรทั่วไป

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับมาตรฐานความยั่งยืนควรเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ วัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกระดับ และต้องบูรณาการ ESG เข้ากับการบริหารจัดการ

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนของ United Nations ที่กำหนดกรอบ Sustainable Development Goals (SDGs) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและสังคม

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ Elkington John (1997) ที่เสนอแนวคิด Triple Bottom Line (People, Planet, Profit) ซึ่งเน้นความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

รวมถึงงานวิจัยของ Eccles Robert G., Ioannou & Serafeim (2014) ที่พบว่า องค์กรที่ดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างจริงจังจะมีผลการดำเนินงานทางการเงินและความมั่นคงในระยะยาวที่ดีกว่า

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) การใช้เครื่องมือนวัตกรรมทางปัญญา STAR STEMS สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรในการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน โดยช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงของมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดกระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผลและคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

- 1.1. ส่งเสริมการนำเครื่องมือ STAR STEMS ไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์องค์กร
- 1.2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ด้านการจัดการเพื่อความยั่งยืน
- 1.3) สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

2) กระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ที่ใช้เครื่องมือ STAR STEMS สามารถเสริมสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนา

ที่ยั่งยืน ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวในงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

- 2.1 จัดอบรมหรือกิจกรรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง
- 2.2 สร้างระบบการเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านความยั่งยืน
- 2.3 สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงการด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม

ขององค์กร

3) พื้นที่การเรียนรู้และความร่วมมือระหว่างองค์กร ชุมชน และภาคีเครือข่าย มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยใช้เครื่องมือ STAR STEMS เป็นกลไกในการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ของแต่ละภาคส่วน ทำให้เกิดการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้..

- 3.1 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กร ภาคการศึกษา และ

ชุมชน

- 3.2 พัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านความยั่งยืน
- 3.3 สนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เครื่องมือนวัตกรรมทางปัญญา STAR STEMS เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน ที่สำคัญ คือ กระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรผ่านเครื่องมือ STAR STEMS สามารถช่วยให้เกิดการบูรณาการองค์ความรู้ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างเป็นระบบ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และองค์กรชุมชนที่ต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน โดยควรให้ความสำคัญกับ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการประยุกต์ใช้เครื่องมือทางปัญญาในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ขององค์กร สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ การพัฒนาโมเดลการจัดการองค์กรอย่างยั่งยืนโดยใช้เครื่องมือ STAR STEMS การวัดผลกระทบของการใช้เครื่องมือดังกล่าวต่อประสิทธิภาพองค์กรในระยะยาว และการประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กรหรือชุมชนที่มีลักษณะแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2564). *แนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืนสำหรับบริษัทจดทะเบียน (ESG guidelines)*. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- พหล สงานेत्र และคณะ. (2567). รายงานผลการดำเนินงานหลักการและแนวทางการปฏิบัติกิจกรรมทางปัญญา STAR STEMS สำหรับการสร้างสังคมรู้ รัก สามัคคี มีสันติสุขยั่งยืน. คณะกรรมการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & Society*, 38(3), 268–295. <https://doi.org/10.1177/000765039903800303>
- Eccles Robert G., Ioannou & Serafeim. (2014). The Impact of Corporate Sustainability on Organizational Processes and Performance. *Management Science*, 60(11), 2835–2857 <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.1984>
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Capstone, Oxford.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Pitman.
- Gary Hamel. (2000). Leading the revolution. *Journal of Product Innovation Management*, 18(3), 212–213. [https://doi.org/10.16/S0737-6782\(01\)00097-2](https://doi.org/10.16/S0737-6782(01)00097-2)
- John R. Schermerhorn Jr., James G. Hunt and Richard N. Osborn. (2000). *Basic Organizational Behavior*. Publisher: John Wiley and Sons
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Harvard Business School Press.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1–2), 62–77.

Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/Currency.

World Commission on Environment and Development. (1987). *Our common future*. Oxford University Press.