

การพัฒนาขององค์กรอย่างยั่งยืน (ESG) ผ่านกระบวนการยกระดับคุณค่าวัฒนธรรมองค์กร ของบริษัทมหาชนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ปิยะ วิทยาโรจน์กิจ^{1*} และ อนามัย ดำเนตร²

¹ นิสิตปริญญาเอกดุษฎีบัณฑิต สาขาวัฒนธรรมบริการและการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม คณะอุตสาหกรรมบริการ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

SUSTAINABLE DEVELOPMENT (ESG) OF THE ORGANIZATION THROUGH THE PROCESS OF IMPROVING THE CORPORATE CULTURE OF PUBLIC COMPANIES ON THE STOCK EXCHANGE OF THAILAND.

Piya Vittayavarotkit¹, Anamai Damnet²

¹ Student Doctor of Philosophy Program in Service Innovation and Intercultural Communication (Ph.D.),
Hospitality Industry, Kasetsart University, Thailand

² Associate Professor Dr. Faculty of Hospitality Industry, Kasetsart University, Thailand

*Corresponding author e-mail: Piya.v@ku.th

วันที่รับบทความ (Received) 4 ธันวาคม 2566

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 11 มกราคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 18 มกราคม 2567

บทคัดย่อ

เศรษฐกิจโลกที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อความอ่อนไหวทางธุรกิจ (Business Uncertainty) การจัดหาเงินทุนของธุรกิจขนาดใหญ่จึงต้องใช้การเพิ่มทุนจากนักลงทุนมากขึ้น และการทำธุรกิจตามแนวทางการพัฒนาขององค์กรอย่างยั่งยืนจึงเป็นสิ่งสำคัญ เป็นผลให้แนวคิดความยั่งยืน (ESG) ทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ด้านสังคม (Social) และด้านธรรมาภิบาล (Governance) เป็นตัวชี้วัดถึงความยั่งยืนของธุรกิจทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ซึ่งความยั่งยืนนี้เอง บริษัทมหาชนในประเทศไทย ต้องถือเป็นแนวปฏิบัติเพื่อความยั่งยืนของธุรกิจ ดังนั้นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้เกิดความยั่งยืน เกิดขึ้นไม่ได้เลย ถ้าธุรกิจขาดกระบวนการยกระดับองค์กรและสร้างความยั่งยืนจากภายในสู่ภายนอกได้ผ่านวัฒนธรรมองค์กร ที่ทุกคนในองค์กรจะร่วมกันปฏิบัติและพัฒนาแนวทางร่วมกันเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (ESG) ขององค์กรในอนาคต

คำสำคัญ: การพัฒนาอย่างยั่งยืน วัฒนธรรมองค์กร บริษัทมหาชน แนวคิด ESG

Abstract

The rapid and transformative changes in the global economy have resulted in increased business uncertainty. Large businesses seeking investment capital are compelled to secure more funding from investors. Pursuing sustainable development aligned with the organization's ESG (Environmental, Social, Governance) principles has become crucial. These three dimensions, encompassing the environment, society, and governance, serve as indicators of global and Thai business sustainability. This sustainability, in turn, is something

that large corporations in The Stock Exchange of Thailand must consider as the best practice. Therefore, the key factors that contribute to sustainability cannot be achieved without elevating the organization and fostering sustainability from within to the outside through a culture of unity and collaboration. In this culture, everyone within the organization collectively practices and develops common goals to ensure the sustainable growth of the organization's ESG in the future.

Keywords: Sustainable Development, Corporate Culture, Public Companies, Esg

บทนำ

ในโลกปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจที่ไม่มั่นคงทำให้การเติบโตขององค์กรและธุรกิจติดขัดและเสียหายได้ นอกจากนี้บริษัทในปัจจุบันต้องพึ่งการลงทุนและการได้รับเงินทุนเพื่อขยายการเติบโตของธุรกิจ จึงทำให้แนวคิดด้านความยั่งยืนทางธุรกิจ (Corporate Sustainability) ได้เข้ามามีบทบาทอย่างยิ่งในการดำเนินกิจการ โดยเฉพาะเรื่องแนวคิดตามหลักความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล นอกจากนี้องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (The Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) คือการลงทุนทางธุรกิจและนักลงทุนทั่วโลก ได้หันมาสนใจความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) เป็นอย่างมาก กล่าวคือ ESG เป็นที่จับตามองของนักลงทุนและผู้บริหาร เนื่องจากการส่งเสริมสร้างความสมบูรณ์แบบรอบด้านให้กับการบริหารกิจการ โดยมุ่งเน้นในมุมมองอื่นเพื่อความยั่งยืน นอกเหนือจากทางการเงินที่เดิมผู้ลงทุนให้ความสำคัญ (Ren & Mohd-Isa, 2023) เพื่อตอบสนองต่อการเติบโตระยะยาวและส่งมอบคุณค่าของธุรกิจต่อสังคม อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันเรื่อง ESG ยังถือเป็นเรื่องใหม่และบริษัทต่าง ๆ กำลังเริ่มจัดทำและให้ความสำคัญ เพื่อให้การเงินที่ของบริษัทมั่นคงผ่านการสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนและสมเหตุสมผล รวมถึงสมดุลและขับเคลื่อนเศรษฐกิจทั้งโลกอย่างยั่งยืน (OECD, 2004)

โดยปัจจุบันภาคธุรกิจทั่วโลกใช้เงินตราเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารธุรกิจ จึงเป็นการเชื่อมโยงของผู้ที่ต้องการเงินลงทุนและนักลงทุนในบริษัทเพื่อระดมทุนสำหรับดำเนินธุรกิจและขยายธุรกิจ (อุบลวรรณ ขุนทอง และ บุญธรรม ราชรักษ์, 2566) หากบริษัทพัฒนาและเติบโตโดยขาดการปรับใช้มิติ ESG ย่อมเกิดความเสี่ยงในบริษัทและประสิทธิภาพของ ESG จะช่วยให้บริษัทในตลาดหลักทรัพย์จะได้รับคะแนนจากการลงทุน ทั้งนี้เองหากไม่สนใจความเสี่ยงใน ESG อาจถูกมองว่าบริษัทไม่คำนึงถึงผู้ที่เกี่ยวข้องในธุรกิจ (พันธ์แสน ใจชื่น และ คณะ, 2566) เนื่องจาก ESG เป็นแนวคิดที่บริษัทต่าง ๆ จะต้องดำเนินการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานของบริษัท รวมถึงการจัดการตามหลักการก่อให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้นในอนาคต ซึ่ง ESG จะช่วยให้นักลงทุนเข้าใจข้อมูลความเสี่ยงที่บริษัทจัดการได้ (Fu & Li, 2023) จากการศึกษาข้อมูลบริษัทที่พัฒนาอย่างยั่งยืนครบทุกมิติตามหลัก ESG นอกจากนี้สถาบันทางการเงินที่มีขนาดใหญ่จะพิจารณาดัชนีและคะแนนที่ทางตลาดหลักทรัพย์ได้ลงคะแนนให้ ซึ่งจะเป็นวิธีที่ผู้ที่สนใจในบริษัทสามารถเห็นผลการดำเนินงานของบริษัทและสะท้อนให้เกิดความมั่นคงในการที่นักลงทุนลงทุนในบริษัทนั้น ๆ (OECD, 2020) จึงศึกษากระบวนการและมิติต่าง ๆ ที่นำ ESG มาใช้ดำเนินการเป็นแนวทางปฏิบัติที่ควรปฏิบัติต่อไป

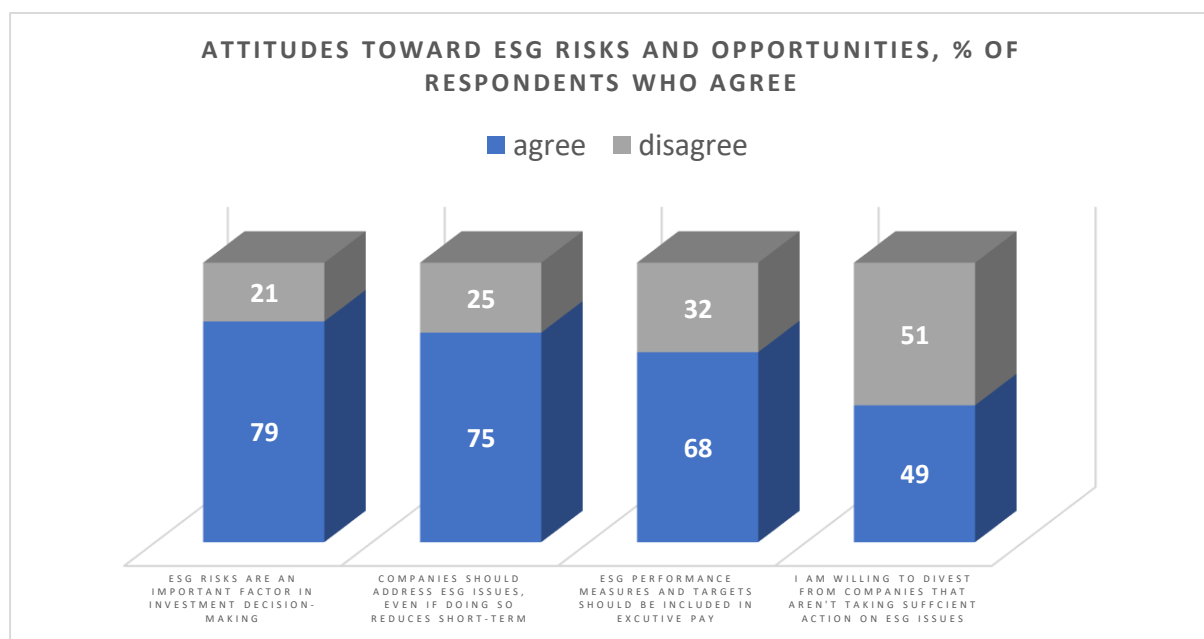
แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ESG)

ทั้งนี้ในมิติแนวคิดของ ESG ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อม (Environment) คือ หลักเกณฑ์ที่ว่าเรื่องสิ่งแวดล้อมที่ต้องคำนึง อาทิ การปล่อยมลพิษ การดูแลและแก้ไขเรื่องของเสียในการผลิต หรือเรื่องรีไซเคิลสังคม (Social) คือ หลักเกณฑ์ที่ใช้วัดการแก้ไขและดูแล พนักงาน ผู้บริหาร ผู้บริโภค ชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อาทิ การใช้ชีวิตของพนักงาน, ค่าจ้างที่เป็นธรรมกับพนักงาน, ผลกระทบทางรอบ ๆ ด้านจากชุมชน หรือคุณค่า ด้านธรรมาภิบาล (Governance) คือ การกำกับดูแลและนโยบาย เพื่อการทำงานของบริษัทอย่างโปร่งใส แนวคิดพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Corporate Sustainability) (กาญจน์กมล พรหมเหลา, 2564) หรือ ESG กลายเป็นกติกาใหม่ของโลกธุรกิจของนักลงทุนที่มองเห็นถึงความยั่งยืนทางธุรกิจที่ตนเองสนใจในการลงทุน เชื้อซื้อสิทธิในการครอบครองหุ้นมากขึ้นทั่วโลก ทำให้การลงทุนการสร้างเรื่องยั่งยืนมีความสำคัญกับองค์กรมากขึ้น (ณัฐศิษฐ์ ศิริธัสสกุล, 2563) และ ในการจัดหาเงินลงทุนของธุรกิจนั้น กิจกรรมขนาดใหญ่เองก็จะใช้การระดมทุนจากนักลงทุนมากขึ้นให้เข้ามาถือหุ้นในกิจการ (พิธาน แสนภักดีและคณะ, 2566) จึงเป็นความท้าทายใหม่ของบริษัทเรื่อง ESG เป็นที่สนใจของนักลงทุนที่จะต้องแสดงให้เห็นว่าถึงประเด็นสำคัญเกี่ยวกับมิติสิ่งแวดล้อม มิติสังคม และมิติธรรมาภิบาลทางธุรกิจ (ณัฐนันท์ ใจสะอาด, 2565) ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ESG เป็นการสะท้อนความเสี่ยงและโอกาสของธุรกิจและองค์กรทั้งในปัจจุบัน รวมถึงอนาคต โดย ESG ทำให้เกิดประสิทธิภาพระยะยาวของธุรกิจ เพราะจะช่วยสร้างความมั่นใจของผู้ลงทุนซื้อหุ้นหรือลงทุนหุ้นของบริษัทในบริษัทตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงช่วยให้นักลงทุนมองเห็นผลตอบแทนในระยะยาวของธุรกิจที่ลงทุนด้าน ESG เพื่อลดความเสี่ยงของธุรกิจและเติบโตอย่างยั่งยืน

ที่มาของความยั่งยืนในแบบ ESG

ปัจจุบัน ธนาคารต่าง ๆ และหน่วยงานภาครัฐ ในความสนใจกับบริษัทที่ลงทุนในด้าน ESG รวมถึงได้สนับสนุนต่อเงินทุนให้กับบริษัทที่ให้ความสำคัญเรื่อง ESG เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจโลกไปสู่ “เศรษฐกิจสีเขียว” หรือ Green Economy” และการปล่อยคาร์บอนต่ำ (Low Carbon Emission) (ฐิติมา ชูเชิด, 2564) นอกจากนี้พบว่าตั้งแต่ปี ค.ศ. 2007 – 2019 กระบวนการลงทุนของนักลงทุนในต่างประเทศมองหาการลงทุนในตลาดทุนยังมุ่งการลงทุนในกลุ่มธุรกิจที่ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงสนใจลงทุนในธุรกิจที่ให้ความสำคัญเรื่องนวัตกรรมในการปล่อยคาร์บอนต่ำเป็นหนึ่งในปัจจัยการลงทุนของนักลงทุน (Bao, et al., 2023) และธนาคารทั่วโลกให้ความสำคัญเรื่อง ปัญหาสภาพอากาศที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจัดเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญ ซึ่งจะมีผลกับนโยบายการเงินเพื่อดูแลรักษาสภาพเศรษฐกิจให้พัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability) และเกิดเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ เพราะสภาวะโลกร้อนทำให้เกิดความเสี่ยงทางกายภาพ (Physical risks) เช่น เหตุภัยรุนแรงทางสิ่งแวดล้อมหรือธรรมชาติส่งผลให้เกิดผลต่อการผลิต จนทำให้มีผลต่อการจ้างงานพนักงานในราคาที่สูงมากขึ้น ทั้งนี้ธนาคารกลางจึงสนใจในการประเมิน ESG เพื่อค้นหาความยั่งยืนทางธุรกิจต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการสำรองเงินและการปฏิบัติงานต่าง ๆ อีกทั้งตรวจสอบถึงความเสี่ยงในธุรกิจ ว่าส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของโลก ที่ทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศและการประเมินนี้จะเพิ่มการตัดสินใจลงทุนที่บริษัทถูกประเมิน ว่าจัดทำหรือไม่และเป็นการประเมินความแข็งแกร่งทางการเงินของบริษัท (Delgado-Ceballos, et al., 2023) ทั้งนี้แม้ภาครัฐทั่วโลกยังไม่ได้กำหนดเป็นกฎหมายทั่วทั้งโลกและการบังคับการรายงาน ESG ให้เป็นมาตรฐานทั้งโลกในขณะนี้ (Mohammad-Zaid & Issa, 2023) แต่มีแนวโน้มในการนำมาปรับใช้เพื่อสะท้อนความยั่งยืน ทั้งนี้จากงานวิจัยของ JAMES CHALMERS, EMMA COX, & NADJA PICARD (2021). พบว่านักลงทุนกำลังใส่ใจมากขึ้นกับความเสี่ยงและโอกาสทาง ESG ในบริษัทที่พวกเขาลงทุน และพร้อมที่จะลงทุนถึง 80% โดยกล่าวว่า ESG คือสิ่งสำคัญของการเลือกลงทุน นอกจากนี้ 70% เชื่อว่าปัจจัย ESG ควรเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับการตอบแทนผู้บริหาร และครึ่งหนึ่งของการสำรวจ

พบว่า พร้อมทั้งจะขายหุ้นจากบริษัทที่ไม่ดำเนินเรื่อง ESG เพียงพอ ดังนั้นสถาบันการเงินจะมองเป็นความเสี่ยงที่บริษัทไม่ได้จัดทำและส่งผลต่อการปล่อยเงินกู้ยืมด้วย หากบริษัทดำเนินการเรื่อง ESG ยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของบริษัทด้านต่าง เช่น ประสิทธิภาพการตลาด ด้านการเงิน รวมถึงการส่งออกที่ดีขึ้นด้วย (Yang & Han., 2023) โดยในตลาดสำหรับการลงทุนทางเลือก (MAI) ในรายงานประจำปีตลอดระยะเวลา ค.ศ. 2017–2021 ยังพบว่า ESG สามารถลดความเสี่ยงทางการเงินของบริษัท ดังนั้น ผู้บริหารสูงสุดและนักลงทุนควรใส่ใจกับ ESG เพราะสามารถลดสถานะเสี่ยงในการลงทุนและเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ (Muttanachai, 2023)



ภาพที่ 1 กราฟทัศนคติต่อความเสี่ยงและโอกาสทาง ESG ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจที่เห็นด้วย (Nadja Picard, 2021)

ที่มา: กราฟจากผู้เขียน

จากกราฟทัศนคติต่อความเสี่ยงและโอกาส ESG ร้อยละ ของผู้ตอบคำถามที่เห็นด้วยพบว่า ความเสี่ยงทาง ESG เป็นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจการลงทุน/ ESG risks are an important factor in investment decision-making ร้อยละ 79 เห็นด้วยว่า ESG ถือเป็นหนึ่งในความเสี่ยงที่บริษัทในตลาดควรจัดทำ เพราะผลต่อนักลงทุนในการเข้าลงทุน นอกจากนี้ในหัวข้อ Companies should address ESG issues, Even if doing so reduces short-term/ บริษัทควรที่จะทำการแก้ไขปัญหาทาง ESG แม้ว่าการทำเช่นนั้นอาจลดกำไรในระยะสั้น ร้อยละ 75 พบว่า ผู้ลงทุนต้องการให้บริษัทลงทุนใน ESG และเข้าใจว่าอาจทำให้บริษัทกำไรลดลง และพบว่า ESG performance measures and targets should be included in executive pay/ การวัดผลและเป้าหมายทาง ESG ควรรวมอยู่ในการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับผู้บริหาร ถึงร้อยละ 68 ที่อยากให้การทำ ESG มีผลเกี่ยวเนื่องกับผลปฏิบัติงานของผู้บริหาร และ I am willing to divest from companies that aren't taking sufficient action on ESG issues/ ฉันพร้อมที่จะลงทุนออกจากบริษัทที่ไม่ดำเนินการเพียงพอในการแก้ไขปัญหาทาง ESG ร้อยละ 49 ที่นักลงทุนมองเห็นหุ้นที่มีความยั่งยืนตามแนวทางของ ESG

ความเสี่ยงของ ESG

จากแนวคิดหลักต่าง ๆ ทางด้าน ESG และผลกระทบของ ESG ของต่อบริษัทและองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยแวดล้อมและจากปัจจัยภายนอก รวมถึงบริษัทควรให้ความสนใจเรื่องความเสี่ยง ESG เพื่อบรรเทาหรือแก้ไขและสร้างความยั่งยืนในระยะยาวโดยแนวคิด ESG (Deloitte, 2022) นอกจากนี้ Global Reporting Initiative (GRI) Standard Guideline ทำให้เกิดการกำหนดมาตรฐานโดยสำนักงานคณะกรรมการหลักทรัพย์และแลกเปลี่ยนประเทศไทย (SEC) กล่าวถึงสามมิติหลัก (รวม 11 หัวข้อ) ที่สำคัญดังนี้ 1) มิติสิ่งแวดล้อม (การบริหารน้ำ การบริหารของเสีย การบริหารพลังงาน และการบริหารก๊าซเรือนกระจก) 2) มิติสังคม (ความใส่ใจพนักงาน การพัฒนาสังคม และความรับผิดชอบต่อลูกค้า) และ 3) มิติการบริหารที่ดี (การจัดการความเสี่ยง ธรรมาภิบาลที่ดี ห่วงโซ่อุปทาน และ นวัตกรรม) (The Stock Exchange of Thailand , 2017)ซึ่งส่งผลต่อความเสี่ยงของ ESG ดังนี้

ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) เนื่องจากเป็นกระแสที่เกิดขึ้นเพื่อให้สังคมตระหนักมากขึ้นในการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั่วโลก เพราะมาจากผลิตขนาดใหญ่จะทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ได้จากสิ่งแวดล้อมอย่างมากและมีอย่างจำกัด และการนำพลังงานต่าง ๆ มาใช้ย่อมเกิดของเสียต่อธรรมชาติ รวมถึงทำลายสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดความเสี่ยงในธุรกิจและสังคม ดังนั้นเพื่อการสร้างโอกาสของการแข่งขันการบริหารจัดการความเสี่ยงทางธุรกิจ ธุรกิจจึงต้องให้ความสนใจในการบริหารจัดการพลังงาน น้ำ รวมถึงของเสียต่าง ๆ อีกทั้งการสร้างก๊าซพิษในธุรกิจ ดังนั้นการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจึงเป็นประเด็นสำคัญที่บริษัทต้องบริหารจัดการเพื่อลดปัญหากับชุมชน จะช่วยลดเสี่ยงด้านการเสียชื่อของธุรกิจ รวมถึงเงินที่ธุรกิจต้องจ่ายเพิ่มจากการละเมิดกฎระเบียบได้ ดังนั้นมิติความยั่งยืนสิ่งแวดล้อม คือ การบริหารจัดการขยะ การบริหารจัดการน้ำ การบริหารจัดการพลังงาน ของเสีย และมลพิษ รวมถึงการจัดการก๊าซเรือนกระจก (Netsuwan, et al., 2022) ทั้งนี้การวิจัยด้านความยั่งยืน (ESG) ของฮ่องกงที่พบว่ายังมีข้อกังวลเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นลำดับแรก ๆ (Sun, 2023) ส่งผลให้รัฐบาลอาจออกกฎหมายหรือระเบียบเพื่อลงโทษ หรือให้รางวัลเพื่อสนับสนุนบริษัทที่ปรับปรุงและเปิดเผยข้อมูล ESG

ความเสี่ยงด้านสังคม (Social) เป็นสิ่งสะท้อนการจัดการองค์กรทั้งภายในและภายนอก ที่ส่งผลกับบริษัทหรือองค์กร ซึ่งเรียกการขับเคลื่อนธุรกิจจากภายในสู่ภายนอกอีกด้วย ดังนั้นเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงและโอกาสเพื่อให้แข่งขันองค์กรเองต้องบริหารจัดการต่าง ๆ อาทิ การละเมิดสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ เช่น ผู้บริหาร ลูกจ้างพนักงาน ครอบครัว และชุมชน รวมถึงคู่ค้าทางธุรกิจ รวมพฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปก็อาจเป็นความเสี่ยง รวมทั้งความเสี่ยงทางภูมิรัฐศาสตร์ (Geopolitical Risk) เพราะคนในชุมชนอาจจะไม่เห็นด้วยกับการสร้างอสังหาริมทรัพย์หรือโรงงานในบริเวณพื้นที่ใกล้เคียงจึงนับเป็นปัจจัยความเสี่ยงด้วย ทั้งหมดจากที่กล่าวมานี้จึงเป็นความเสี่ยงบางส่วนทำให้องค์กรเกิดความไม่มั่นคงและยั่งยืนได้ โดยพบว่าหากปิดความเสี่ยงด้านสังคม จะเกิดกำไรที่เพิ่มขึ้นขององค์กรหรือบริษัทในตลาดทุนและเติบโตสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และทำธุรกิจที่ขยายตัวมากขึ้น (ณัฐพงศ์ ประสงค์ธรรมและคณะ, 2565) อาทิ อุตสาหกรรมเภสัชกรรมของประเทศเยอรมันที่กำลังเผชิญกับความเสี่ยงต่อการขาดสินค้า รวมถึงคุณภาพมาตรฐานในร้านขายยาเป็นเหตุที่ต้องส่งเสริม ESG เพราะทำให้เกิดความมั่นคงของห่วงโซ่อุปทาน (Bade, et al., 2023)

ความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล (Governance) นั้น ย่อมสะท้อนถึงการบริหารที่ไม่โปร่งใส ทำให้ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือต่อตัวองค์กรกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ดังนั้นเพื่อจัดการความเสี่ยงและโอกาสเพื่อให้แข่งขัน องค์กรต้องจัดการความเสี่ยง อาทิ ลงทุนในประเทศที่ไม่โปร่งใส, มาตรการกำกับดูแลภายในองค์กร,

และผิดกฎหมาย เช่น กฎหมายที่พิจารณาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (EIA) ย่อมส่งผลถึงการบริหารและจัดการองค์กร ซึ่งกระทบต่อการหาแหล่งเงินทุนจากได้เพิ่มขึ้น โดยทั้งนี้ธรรมาภิบาลยังมีผลปฏิสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นในของนักลงทุนหุ้นในตลาดทุน (TARADONPIPHAT, 2020) นอกจากนี้การจัดการและการกำกับกิจการขององค์กร (Corporate Governance) เป็นเรื่องที่สำคัญมากสำหรับบริษัททั่วโลก ถ้าการจัดการกิจการและการบริหารของบริษัทไม่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ผู้ถือหุ้นรวมถึงฝ่ายบริหารของกิจการไม่สามารถรับรู้ถึงความเสี่ยงของกิจการได้ อนึ่งการมีระบบการบริหารที่ถูกต้องและมาตรฐานสากล จะแสดงถึงความเชื่อถือของธุรกิจและน่าสนใจต่อกลุ่มนักลงทุนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2560)

ESG	
Environment	Water use& conservation
	Sustainable Natural resources / Agriculture
	Pollution / Toxics
	Clean Technology
	Climate Change / Carbon
	Green Building / Smart Growth
Social	Workplace Safety
	Labor Relations
	Workplace Benefits
	Diversity & Anti – Bias Issues
	Community Development
	Avoidance of Tabaco or other Harmful Products
	Human Rights
Governance	Board Independence
	Anti-Corruption
	Board Diversity
	Executive Compensation
	Corporate Political Contributions

ภาพที่ 2 ตัวอย่างเกณฑ์ ESG ที่ผู้ลงทุนควรพิจารณา (The US SIF Foundation's, 2022)
ที่มา US SIF: งานประชุมเพื่อการลงทุนที่ยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการลงทุน

จากความเสี่ยงในตารางทั้ง 3 ด้านประกอบเกณฑ์ที่ผู้ลงทุนพิจารณา ได้แก่ สิ่งแวดล้อม 6 เรื่อง สังคม 7 เรื่อง และธรรมาภิบาล 5 เรื่อง โดยที่กล่าวมา หากบริษัทไม่สนใจหรือปฏิบัติให้ถูกต้องตามแนว ESG ก็จะทำให้ความเสี่ยงเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อธุรกิจในการขออนุมัติสินเชื่อได้ของเจ้าหน้าที่ให้การประเมินตามแนวคิด ESG นั้นเอง (Sassen, et al, 2016) ธุรกิจจึงคำนึงถึง ESG ในการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้เกิดการแข่งขันในอนาคตอย่างต่อเนื่อง (อุบลวรรณ ขุนทอง และคณะ, 2566) ซึ่งนอกจากนี้ทั่วโลก รวมถึงสหภาพยุโรป (EU) ได้กำหนดให้ต้องเปิดเผยข้อมูล ESG ตามเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลการลงทุนอย่างยั่งยืน (Sustainable Financial Disclosure Regulation หรือ SFDR) โดยที่มีแผนจะบังคับใช้เกณฑ์ในลักษณะ

เดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นทวีปนิวซีแลนด์ ทวีปออสเตรเลีย เอเชียตะวันออก รวมถึงประเทศไทย ทั้งนี้จากงานวิจัยกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของบริษัทที่เป็นกลุ่มหุ้น ESG ในตลาดหลักทรัพย์ มีนัยยะทางสถิติที่ชี้ว่า บริษัทในกลุ่มหุ้น ESG มีผลประกอบการที่ดีขึ้น และมีมากกว่าหุ้นหรือบริษัทที่ไม่ได้จัดการรองรับ ESG (Non ESG) (เยาวลักษณ์ ปริญาพล และคณะ, 2022) อีกด้วย

วัฒนธรรมองค์กร

จากการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนตามหลัก ESG จะพบว่า ธุรกิจเองควรให้ความสนใจ ทั้งในบริหารธุรกิจและจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน ทั้งนี้จะพบปัจจัยหลักในการส่งเสริมความยั่งยืนนั้น คือ วัฒนธรรมองค์กร (Mukhtar, et al., 2023.) ซึ่งเป็นการเสริมสร้างให้องค์กรขับเคลื่อนยั่งยืนจากภายในสู่ภายนอก โดยวัฒนธรรมองค์กร อาจกล่าวได้ว่าเป็นการกำหนดแนวทางร่วมกันในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีแนวทางในการปฏิบัติ กฎระเบียบ พิธีการ และภาษา เป็นต้น ในทิศทางเดียวกันเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยวัฒนธรรม คือ การผสมผสานขององค์ความรู้และภูมิปัญญาซึ่งมีบทบาทในการสร้างประสบการณ์รวมถึงหลักเกณฑ์ในการใช้ชีวิต เพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบตัวและเกิดการพัฒนาแบบบูรณาการ ดังนั้นวัฒนธรรมจะไม่คงที่ นอกจากนี้นี้ยังเปลี่ยนไปตามบริบทต่าง ๆ ทางสังคมที่ต่าง ๆ กันไป (อำนาจ พิรุณสาร, 2546) โดยวัฒนธรรมสามารถจำแนกได้ อาทิเช่น

1. วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดค่านิยม ทิศนคติทางสังคม
2. วัฒนธรรมเป็นความหมายและนิยามของสังคม ไม่หยุดนิ่ง รวมถึงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ๆ
3. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่พัฒนาจากการเรียนรู้ และพัฒนาแบบซ้ำ ๆ และส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น
4. วัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีภาษาเปรียบเสมือนสารสื่อความรู้ที่ช่วยส่งต่ออย่างมีระเบียบ เป็นระบบและสามารถส่งต่อรุ่นถัดไป
5. วัฒนธรรมเป็นสหบูรณาการของมนุษย์ เพื่อให้สังคมมีระบบ และช่วยให้มนุษย์ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมรอบกายได้

ดังนั้นวัฒนธรรมเรียกได้ว่า เป็นความคิดรวมถึงค่านิยม เพื่อการอยู่ร่วมกันภายในสังคมและการยอมรับของคนในสังคม ผ่านภาษา แนวปฏิบัติ สัญลักษณ์ และประสบการณ์ที่ถ่ายทอดกันต่อมา จนเปรียบเสมือนเครื่องมือหนึ่งในการสื่อสารระหว่างกัน (ภัทรพร หิรัญภัทร์, 2548) และไม่หยุดนิ่ง ตามการปรับเปลี่ยนของบริบททางสังคม หรือ ปัจจัยต่าง ๆ ของโลก ผ่านการปรับตัวของแต่ละรุ่นและแต่ละวัยจนกลายเป็นวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่น โดยส่งผ่านวัฒนธรรมด้วยการบอกต่อ จดบันทึก หรือพิธีกรรมของสังคม รวมทั้งกฎหมาย และธรรมเนียมปฏิบัติที่ไม่ได้เป็นลายลักษณ์อักษร ผ่านไปยังรุ่นต่อ ๆ ไป ในกรณีเดียวกันองค์กรทุกองค์กรก็ย่อมมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง เนื่องจากการรวมกลุ่มสังคมต่าง ๆ ทั้งจากพนักงานและผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรขึ้น ทั้งเองวัฒนธรรมองค์กร คือการกำหนด ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมหรือแนวทางการปฏิบัติขององค์กร นอกจากนี้องค์กรเองก็กำหนดระเบียบในการอยู่ในการซึ่งกันและกัน ด้วยระบบต่าง ๆ ทั้งแบบชัดเจนและไม่ชัดเจน อาทิ การกำหนดค่านิยม (Core Value) ในรูปแบบข้อความหรือคำขวัญต่าง ๆ เช่น องค์กรคนเก่ง คนดี ซึ่งทำให้เข้าใจว่าในองค์กรดำรงค่านิยมคนเก่งและคนดีเป็นบรรทัดฐานร่วมกัน หากเป็นคนดีไม่เก่ง หรือ เป็นคนเก่งแต่นิสัยไม่ดีก็จะอยู่ในองค์กรไม่ได้ รวมถึงได้จำแนกประเภทของวัฒนธรรมองค์กรต่าง ๆ อาทิเช่น วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ที่เน้นผลงาน, วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) ที่เน้นความเป็นระเบียบ, วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) ที่เน้นความร่วมมือร่วมใจ, วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) ที่เน้นความรวดเร็วและคิดสิ่งใหม่อยู่เสมอ ซึ่งพนักงานและผู้บริหารภายในองค์กรนั้น ๆ จะเป็นคนสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้นให้เกิดขึ้น

การสร้างพฤติกรรมองค์กร ด้วยการสร้างแรงจูงใจด้วยการยกระดับองค์การ

ทั้งนี้หากองค์การสามารถกำหนดวัฒนธรรมองค์การโดยใช้หลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้ง 3 มิติ (ESG) จะสะท้อนถึงคุณค่า แนวทางการปฏิบัติงานสภาพลักษณะองค์การ รวมถึงให้องค์การมีความโดดเด่นแตกต่างจากองค์การอื่นด้วย โดยในการบริหารงานกระบวนการขององค์การคือการให้บุคลากรทำงานผ่านการวางแผนจัดการองค์การ ผ่านการสร้างพฤติกรรมองค์การ ด้วยการสร้างแรงจูงใจด้วยการยกระดับองค์การ ได้แก่

1. จุดมุ่งหมายองค์การ (Organization goal) ด้วยการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์การที่จะไปโดยมุ่งเน้นความยั่งยืนทั้งสามด้านได้แก่ สิ่งแวดล้อม สังคม และความโปร่งใส (ESG) ทำให้พบว่าผลการดำเนินงานมีคุณภาพและกำไรของบริษัทเพิ่มขึ้น (Choi, et al., 2013) โดยพบว่าบริษัทจดทะเบียน ในประมวลผลข้อมูลทางการเงิน ปี 2545 – 2563 บริษัทที่กำหนดนโยบายเรื่อง ESG อย่างเข้มข้น ส่งผลต่ออัตราส่วนทางรายได้หรือกำไร มากกว่าบริษัทที่ไม่กำหนดนโยบายหรือจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืน (ESG) ในระดับต่ำ (เรวดีพานิช, 2564)

2. การจัดโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) คือการจัดวางอำนาจการดำเนินการและกำหนดสายบังคับบัญชา (McKinsey Quarterly, 2008) เพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการสร้างทีมความยั่งยืน (ESG) ที่ดำเนินการและเกิดความยั่งยืน โดยการจัดผังโครงสร้างรวมถึงสร้างทีมเพื่อกำกับดูแลความเสี่ยงต่อด้านต่าง ๆ จากโครงสร้างการกำกับและดูแลกิจการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของธุรกิจที่มีกลไกขับเคลื่อนการกำกับและดูแลธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบจะต้องสนใจต่อ พนักงาน ฝ่ายจัดการ คณะกรรมการ และผู้ถือหุ้น ที่ปฏิบัติหน้าที่ อย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามจุดหมายขององค์การ (นริรัตน์ สันธยาติ และคณะ, 2563)

3. การกำหนดกลยุทธ์ ผ่านวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจน โดยทราบว่าจะอะไรคือวัฒนธรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ผ่านการคิดอย่างเป็นกลยุทธ์ร่วมกันทั้งฝ่ายบริหารและพนักงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาองค์การ (วรกร ภูมิวิเศษ และ มัทนชัย สุทธิพันธ์, 2566)

4. สร้างทีมหรือคณะทำงานที่ชัดเจน สำหรับการสร้างต้นแบบวัฒนธรรมและสนับสนุนให้เป็นพฤติกรรมส่วนรวม ผ่านตัวแทนในการกำกับดูแลการบริหารจัดการภายในองค์การ โดยเรียกคณะทำงานว่า (Agent) เพื่อขับเคลื่อนความมุ่งหวังของการเป็นองค์การยั่งยืนตามหลักเกณฑ์ของ ESG (รัชนิ ชุมนิรัตน์ และ พจนารถ ฤทธิเดช, 2566)

5. สร้างสภาพแวดล้อมหรือวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืน โดยกำหนดวัฒนธรรมองค์การที่มีส่วนในการสร้างความยั่งยืนทุก ๆ ด้าน รวมถึงทำให้วัฒนธรรมองค์การให้เป็นเรื่องเข้าใจง่าย และทุกคนสามารถปฏิบัติได้ รวมถึง สร้างผู้นำที่ให้การสนับสนุนหรือกระตุ้นพนักงานให้มีความทำงานของตนเองได้ตามเป้าหมาย (Ogbonna & Harris, 2000)

6. สร้างความมุ่งมั่นและพฤติกรรมให้ฝังลงในค่านิยมหลักขององค์กรรวมถึงสร้างให้เกิดพฤติกรรมแบบ DNA ความยั่งยืนให้กับพนักงานที่ต้องทำเพื่อสิ่งแวดล้อม สังคมและธรรมาภิบาล (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร 2564)

7. สร้างความต่อเนื่องของวัฒนธรรมองค์การ จากรุ่นสู่รุ่นและปรับปรุงอยู่เสมอให้เป็นที่ไปตามบริบทของบริษัท ณ ขณะนั้น ๆ เพื่อให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง และทันต่อผลกระทบจากภายนอกอยู่เสมอ (Kellie Wong, 2020)

แนวคิด ESG กับ วัฒนธรรมองค์กร

พบว่าบริษัทที่ได้รับรางวัลจากตลาดหลักทรัพย์ด้านหุ้นยั่งยืน Thailand Sustainability Investment (THSI) ที่ทางตลาดหลักทรัพย์มอบรางวัลต้องผ่านการประเมินทั้ง 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติสิ่งแวดล้อม (Environment) 2) มิติสังคม (Social) และ 3) มิติธรรมาภิบาล (Governance) จึงอยู่ในพื้นที่ดึงดูดและได้รับเป็นที่ยอมรับในการลงทุนในกลุ่มผู้สนใจลงทุน เนื่องจากจากบริษัทจดทะเบียนในตลาดทุนจะมีการดำเนินการที่ทำให้เห็นภาพของการเติบโตรวมถึงการใส่ใจมิติสังคมและสิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2565) ก็ได้ให้ความสำคัญเรื่องวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะมุ่งหวังให้คนในองค์กรมีทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรมร่วมกันเพื่อร่วมกันสร้างและยกระดับองค์การให้เกิดความยั่งยืนซึ่งสะท้อนผ่านตัวตัวอย่าง เช่น บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2566) ได้กำหนดค่านิยมองค์กร ที่ชื่อว่า “SPIRIT”

S = Synergy หมายถึง ผสานพลังสร้างพันธมิตร/ Synchronize through partnership

P = Performance Excellence หมายถึง สร้างความเป็นเลิศ/ Agile for excellence

I = Innovation หมายถึง สร้างการเติบโตด้วยนวัตกรรม/ Invent future growth through innovation

R= Responsibility for Society หมายถึง สร้างสรรค์สังคม และสิ่งแวดล้อม/ Reach sustainability with green economy and social care

I = Integrity & Ethics หมายถึง สร้างพลัง ความดี/ Embed integrity & ethics to enhance good corporate citizenship

T = Trust & Respect หมายถึง สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจ/ Tune-up trust through empowerment and respect (แบบ 56-1 One Report PTT 2565, 2566)

โดยจะพบว่าค่านิยมมีครบทุกด้านของการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ESG) ดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) กับแนวคิด ESG

มิติสิ่งแวดล้อม	มิติสังคม	มิติธรรมาภิบาล
R= Responsibility for Society หมายถึง สร้างสรรค์สังคม และสิ่งแวดล้อม/ Reach sustainability with green economy and social care	S = Synergy หมายถึง ผสานพลังสร้างพันธมิตร/ Synchronize through partnership	I = Integrity & Ethics หมายถึงสร้างพลัง ความดี/ Embed integrity & ethics to enhance good corporate citizenship
	P = Performance Excellence หมายถึง สร้างความเป็นเลิศ/ Agile for excellence	
	I = Innovation หมายถึง สร้างการเติบโตด้วยนวัตกรรม/ Invent future growth through innovation	
	T = Trust & Respect หมายถึงสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจ/ Tune-up trust through empowerment and respect	

จากตารางพบว่า บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้ให้ความใส่ใจในมิติ ESG กับวัฒนธรรมองค์กรครบทุกด้าน รวมถึงยังพบได้อีกว่า วัฒนธรรมองค์กรให้ความสำคัญกับมิติทางสังคมเป็นลำดับแรก ๆ

นอกจากนี้ตัวอย่างของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ไม่ใช่หุ้นกลุ่ม ESG ก็ยังให้ความใส่ใจเรื่อง ESG ในการนำมาปฏิบัติวัฒนธรรมองค์การ เช่น บริษัท สากล เอนเนอยี จำกัด (มหาชน) ที่ใช้วัฒนธรรมองค์การ 3 ตัวประกอบด้วย

Fight: We Fight for a better world.: understand job responsibilities, complete tasks aligned with the company standard, and able to find out causes of problem to tackle it and improve working self and team efficiency.

พวกเราสู้เพื่อโลกที่ดีขึ้น : เข้าใจในงานที่รับผิดชอบ และสามารถทำงานได้ตามระดับมาตรฐานของเป้าหมาย ในการทำงานที่กำหนดไว้ สามารถปรับปรุงพัฒนางานของตนเอง และทีมให้ดีขึ้น กรณีมีปัญหาสามารถค้นหาสาเหตุของปัญหา ที่เกิดขึ้นในการทำงาน

One: We are One for all and all for one goal.: encourage others to achieve team goals and join teamwork boosting activities

พวกเราคือทีมเดียวกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน : เข้าใจความต้องการของสมาชิกในทีม ให้กำลังใจ และจูงใจให้ร่วมกัน ดำเนินงานตามเป้าหมายของทีม เข้าร่วมกิจกรรม ที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของตนเอง และสมาชิกในทีม

Result: We work to pursue the best Result.: Understand needs of result and getting thing done in right time

พวกเรามุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของงานที่ดีที่สุด : สามารถทำงานตนเองให้เสร็จได้ด้วยดี ถูกต้องตามเวลาที่กำหนด (แบบ 56-1 One Report SKE 2565, 2566)

ทั้งนี้จะพบว่าค่านิยมมีครบทุกด้านของการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ESG) ดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ของบริษัทสากล เอนเนอยี จำกัด (มหาชน) กับแนวคิด ESG

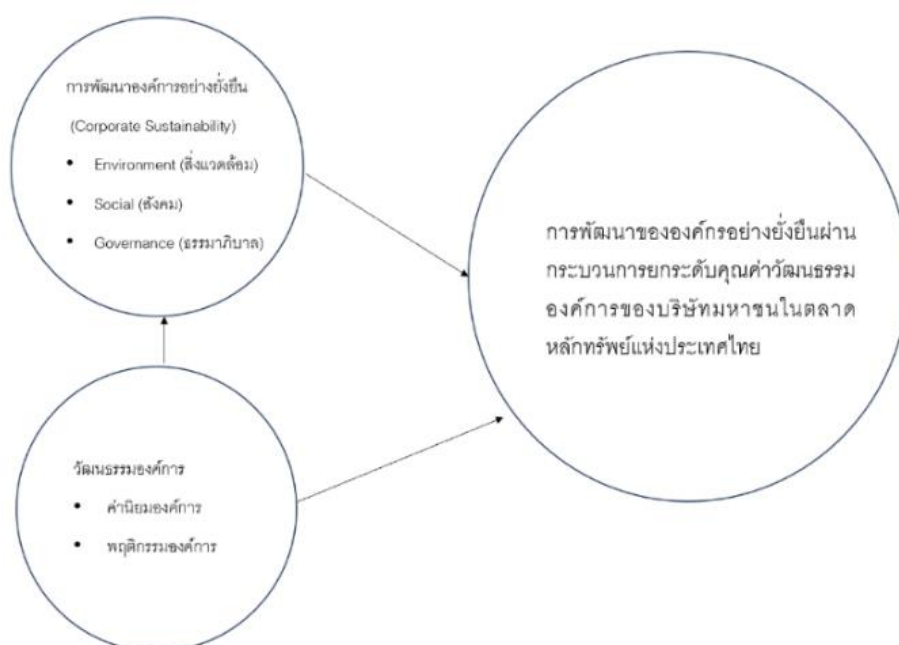
มิติสิ่งแวดล้อม	มิติสังคม	มิติธรรมาภิบาล
Fight: We Fight for a better world.: understand job responsibilities, complete tasks aligned with the company standard, and able to find out causes of problem to tackle it and improve working self and team efficiency. พวกเราสู้เพื่อโลกที่ดีขึ้น : เข้าใจในงานที่รับผิดชอบ และสามารถทำงานได้ตามระดับมาตรฐานของเป้าหมายในการทำงานที่กำหนดไว้ สามารถปรับปรุงพัฒนางานของตนเอง และทีมให้ดีขึ้น กรณีมีปัญหาสามารถค้นหา สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	One: We are One for all and all for one goal.: encourage others to achieve team goals and join teamwork boosting activities พวกเราคือทีมเดียวกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน : เข้าใจความต้องการของสมาชิกในทีม ให้กำลังใจ และจูงใจให้ร่วมกันดำเนินงานตามเป้าหมายของทีม เข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของตนเอง และสมาชิกในทีม	Result: We work to pursue the best Result.: Understand needs of result and getting thing done in right time พวกเรามุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของงานที่ดีที่สุด : สามารถทำงานของตนเองให้เสร็จได้ด้วยดี ถูกต้องตามเวลาที่กำหนด

จากตารางพบได้อีกว่า บริษัท สากล เอนเนยี จำกัด (มหาชน) ได้ให้ความสนใจในมิติ ESG ร่วมกับการกำหนด ESG ให้เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยพบได้จาก การทำเพื่อโลกที่ดีขึ้น การสร้างทีมและสังคม นอกจากนี้ยังมุ่งในผลลัพธ์ของงานที่ ถูกต้อง โปร่งใส และตามกำหนดเวลา

โดยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นหนึ่งในกระบวนการยกระดับคุณค่าอย่างยั่งยืน และสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนก็จำเป็นต้องมี วัฒนธรรมองค์กร เพื่อช่วยผลักดันให้เกิดการสร้างคุณค่ากับคนในองค์กร ซึ่งเป็นการยกระดับธุรกิจ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยกระดับคุณค่าขององค์กรของบริษัทมหาชนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพราะทั้งด้วยการกำหนดความสำคัญของ ESG นั้นเกิดจากคนภายในองค์กรทุกคน ให้ความสนใจกับการยกระดับคุณค่าด้านวัฒนธรรมจะทำให้เกิดค่านิยมร่วม และร่วมกันผลักดันให้องค์กรเกิดความยั่งยืน โดยที่วัฒนธรรมองค์กรจะไม่สูญหายไปตามกาลเวลาหากองค์กรสนับสนุนให้จัดทำเป็นสื่อไว้และพัฒนาเป็น Soft Power ที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรมต่อไป (มานพ แสงจันทร์ และ อังริศา แสงจันทร์, 2566)

บทสรุป

แนวคิดความยั่งยืน (ESG) ได้แก่ มิติสิ่งแวดล้อม (E) มิติสังคม (S) มิติธรรมาภิบาล (G) ที่ทั่วโลกยอมรับและกำหนดให้เป็นการสร้างควมยั่งยืนในให้กับธุรกิจเพราะเป็นการสร้างมูลค่าระยะยาว เนื่องจากบริษัทสามารถระดมลงทุนจากนักลงทุนส่วนบุคคล หรือนักลงทุนรายย่อย (Individual Investor) และนักลงทุนสถาบัน (Institutional Investors) เพื่อสร้างการเติบโตได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้บริษัทมหาชนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเพื่อสร้างความยั่งยืนของธุรกิจ ดังนั้นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้เกิดความยั่งยืนนี้ คือกระบวนการยกระดับองค์กรและสร้างความยั่งยืนจากภายในสู่ภายนอกได้ผ่านวัฒนธรรมองค์กร



ภาพที่ 3 กระบวนการผลักดันและยกระดับวัฒนธรรมองค์กร สู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
ที่มา: ผู้เขียนบทความ

และการนำ ESG มาสร้างประโยชน์ให้กับบริษัทจะช่วยขจัดและลดความเสี่ยงทางการเงิน และสร้างความยั่งยืนในมิติแต่ละ ESG วิธีการผลักดันผ่าน วัฒนธรรมองค์การ และสร้างเป็นค่านิยมองค์การ จนเกิดเป็นพฤติกรรมองค์การดังนี้ 1. จุดมุ่งหมายองค์การ (Organization goal) 2. การจัดโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) 3. การกำหนดกลยุทธ์ 4. สร้างทีมหรือคณะทำงานที่ชัดเจน 5. สร้างสภาพแวดล้อมหรือวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืน 6. สร้างความมุ่งมั่นและพฤติกรรมให้ฝังลงในค่านิยมหลัก 7. สร้างความต่อเนื่องของวัฒนธรรมองค์การ และสิ่งนี้แสดงให้เห็นว่า การนำ ESG มาใช้ไม่ซับซ้อนแต่เกิดประโยชน์มาก บริษัทจึงควรที่จะดำเนินการและใส่ใจด้าน ESG เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กาญจน์กมล พรหมเลา (2564), แนวคิด ESG คืออะไร ทำไมถึงได้รับความนิยมในกลุ่มนักลงทุนในปัจจุบัน TRIS ACADEMY. สืบค้นจาก <https://www.tris.co.th/esg/>
- ภัทรพร หิรัญภัทร์. (2548). การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมกับการเรียนการสอนภาษาที่สอง. *Journal of Language and Culture*, 24(1), 82-82.
- ฐิติมา ชูเชิด (2564). นโยบายการเงินสีเขียว ช่วยลดโลกร้อน?. คอลัมน์ “บางขุนพรหมชวนคิด” นสพ.ไทยรัฐ ฉบับวันที่ 18 ธันวาคม 2564
- ณัฐนันท์ ไจสะอาด. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพด้านการเงิน และการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG). ใน *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 17 ปี การศึกษา 2565, วันพุธที่ 10 สิงหาคม พ.ศ.2565, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 56-64.
- ณัฐพงศ์ ประสงค์ธรรม, ศิริรัตน์ พ่วงแสงสุข, ศรีสุตา อินทมาศ และ บุญธรรม พรเจริญ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลกิจการและความรับผิดชอบต่อสังคมกับความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร. *วารสารบริหารธุรกิจและนวัตกรรม มทร. พระนคร (JBI)*, 1(2), 67-80.
- ณัฐศิษฐ์ ศิริธสสกุล. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางการเงิน (Corporate Financial Performance) กับผลคะแนน สิ่งแวดล้อม สังคม และ ธรรมภิบาล (ESG Scores) รวมไปถึง คะแนนแยก ตามหมวดหมู่ในแต่ละหมวด (Pillar Scores) ของบริษัทจดทะเบียน ในดัชนี NASDAQ100 ในประเทศสหรัฐอเมริกา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล)
- นริรัตน์ สันธยาดี, พรชัย ถาวรานนท์ และ สุกิจ กิตติบุญญานนท์. (2563). *คู่มือการพัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืนสำหรับบริษัทจดทะเบียน*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายพัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืน 1&2 ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2560). *หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560.*, สืบค้นจาก www.sec.or.th
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2565). *การประกาศผลรายชื้อหุ้นยั่งยืน THIS 2022.*, The Stock Exchange of Thailand สืบค้นจาก <https://setsustainability.com/download/3gqv8k6abyc5d1p>
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2566). *ESG RISK*. สืบค้นจาก <https://www.setsustainability.com/page/esg-risk>

- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2566). รายชื่อหุ้นยั่งยืน THSI (THAILAND SUSTAINABILITY INVESTMENT) ปี 2565. สืบค้นจาก <https://www.setsustainability.com/libraries/710/item/thailand-sustainability-investment-lists>
- แบบ 56-1 One Report PTT 2565. (2566). บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). สืบค้นจาก <https://market.sec.or.th/public/idisc/th/Viewmore/fsr561?uniqueIDReference=0000001074&searchSymbol=PTT>
- แบบ 56-1 One Report SKE 2565. (2566). บริษัท สากล เอนเนอจี จำกัด (มหาชน). สืบค้นจาก <https://market.sec.or.th/public/idisc/th/FinancialReport/R561-0000025366>
- เยาวลักษณ์ ปริญญาพล, เอกชัย นิตยาเกษตรวัฒน์, วิยะดา นิตยาเกษตรวัฒน์ (2022). ประสิทธิภาพของหุ้น ESG: กรณีศึกษาของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *NIDA BUSSINESS JOURNAL*. (31), 42-60.
- พันธ์แสน ใจชื่น, ปัทสวรรณ ภูสุวรรณ, ศิริกัญญา พึ่งงาม, อุภาวดี เนื่องวรรณะ, วรกร แชมเมืองปัก, ขวัญนรี กล้าปราบโจร, ฐิติพร พระโพธิ์, สร้อยเพชร ลิสนิ (2566). ปัจจัยการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่ส่งผลต่อการวางแผนภาษีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 12(3), 23-32.
- พิธาน แสนภักดี, สุรัชย์ เอมอักษร และ นฤพล อ่อนนิมล. (2566). อิทธิพลของการกำกับดูแลกิจการที่มีต่อต้นทุนเงินทุนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 7(6), 282-295.
- มานพ แสงจำนงค์ และ อังริศา แสงจำนงค์. (2566). Soft Power-ไทยพวน: การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมไทยพวนในแผ่นดินสยาม. *วารสารกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์*, 2(1), 69-96
- รัชนี ชุมนิรัตน์ และ พจนารถ ฤทธิเดช. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการดำเนินงานกับมูลค่ากิจการของบริษัทจดทะเบียนในรายชื่อหุ้นยั่งยืน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 43(2).
- เรวดี พานิช. (2564). การศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของบริษัทไทยที่มีนโยบายการจัดการธุรกิจยั่งยืน ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ พ.ศ. 2558-2573. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)*, 27(2), 115-129.
- วรกร ภูมิวิเศษ และ มัทนชัย สุทธิพันธ์. (2566). บทบาทตัวแปรคั่นกลางของการบัญชีบริหารเชิงกลยุทธ์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคณะกรรมการและผลการดำเนินงานทางการเงินของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสีเขียวในประเทศไทย. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 15(2), 112-129.
- อำนวย พิรุณสาร. (2546). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชามานุษยวิทยาภาควัฒนธรรม*. พิษณุโลก: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อุบลวรรณ ขุนทอง และ บุญธรรม ราชรักษ์. (2566). อิทธิพลของการเปิดเผยข้อมูลความรับผิดชอบต่อสังคมสิ่งแวดล้อม สังคมและบรรษัทภิบาลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *Rajapark Journal*, 17(50), 278-294.

- อุบลวรรณ ขุนทอง, โสวัตร ธนาธรา และ ชาศริต บุตรบำรุง. (2566). อิทธิพลของความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลกับผลการดำเนินงานของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 9(1), 107-120.
- Bade, C., Olsacher, A., Boehme, P., Truebel, H., Bürger, L., & Fehring, L. (2023). *Sustainability in the pharmaceutical industry—An assessment of sustainability maturity and effects of sustainability measure implementation on supply chain security*. *Corp Soc Responsib Environ Manag*. 2023, 1–19. DOI: 10.1002/csr.2564.
- Bao WU, Qiuyang GU, Zijia LIU, & Jiaqiang LIU. (2023). *Clustered Institutional Investors, Shared ESG Preferences and Low-carbon Innovation in Family Firm*. This study was funded by the National Social Science Fund of China (20VYJ073)
- Choi, B. B., Lee, D., & Park, Y. (2013). Corporate social responsibility, corporate governance and earnings quality: Evidence from Korea. *Corporate Governance: An International Review*, 21(5), 447-467.
- Delgado-Ceballos, J., Ortiz-De-Mandojana, N., Antolín-López, R. & Montiel, I. (2023). Connecting the Sustainable Development Goals to firm-level sustainability and ESG factors: The need for double materiality. *Business Research Quarterly* 2023, 26(1) 2–10, DOI: 10.1177/23409444221140919
- Deloitte. (2022). *ESG and credit risk: An overlay of ESG for credit appraisal*.
- Fu, T. & Li, J. (2023). *An empirical analysis of the impact of ESG on financial performance: the moderating role of digital transformation*. *Front. Environ. Sci*. 11:1256052. doi: 10.3389/fenvs.2023.1256052
- Kellie Wong (2020). *Organizational Culture: Definition, Importance, and Development*. Retrieved from <https://www.achievers.com/blog/organizational-culture-definition/>.
- McKinsey Quarterly (2008). Enduring Ideas: The 7-S Framework. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/enduring-ideas-the-7-s-framework> (Online)
- Mohammad-Zaid, A.A. & Issa, A. (2023). A roadmap for triggering the convergence of global ESG disclosure standards: lessons from the IFRS foundation and stakeholder engagement. *CORPORATE GOVERNANCE*, DOI 10.1108/CG-09-2022-0399.
- Mukhtar, B., et al. (2023). Integrating ESG disclosure into the relationship between CSR and green organizational culture toward green Innovation. *SOCIAL RESPONSIBILITY JOURNAL*, DOI 10.1108/SRJ-03-2023-0125.
- Muttanachai S. (2023) ESG Performance and Corporate Financial Risk of the Alternative Capital Market in Thailand, *Cogent Business & Management*, 10:1, 2168290, DOI: 10.1080/23311975.2023.2168290.
- Nadja Picard. (2021), *PwC's 2021 Global investor survey*. Retrieved from <https://www.pwc.com/gx/en/services/audit-assurance/corporate-reporting/2021-esg-investor-survey.html>

- Netsuwan, P., Tangeakchit, M., & Inya, P. (2022). Sustainability Disclosure of Companies Listed on The Stock Exchange of Thailand. *Songklanakarin Journal of Management Sciences*, 1-26.
- Ogbonna, E., & Harris, L. C. (2000). Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies. *International Journal of human resource management*, 11(4), 766-788.
- OECD, O. (2004). The OECD principles of corporate governance. *Contaduría y Administración*, (216). Retrieved from <https://www.oecd.org/corporate/ca/corporategovernanceprinciples/31557724.pdf>
- OECD, O. (2020). SUSTAINABLE AND RESILIENT FINANCE OECD Business and Finance Outlook 2020. Retrieved from <https://www.oecd.org/finance/Sustainable-and-resilient-finance.htm>
- Ren, S. & Mohd-Isa, S. (2023). The Impact of Digital Transformation on Corporate ESG Performance: Empirical Evidence from Chinese Listed Companies. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship*, 8(1), 1-10.
- Sassen, R., Hinze, A. K., & Hardeck, I. (2016). Impact of ESG factors on firm risk in Europe. *Journal of Business Economics*, 86(4), 867–904. <https://doi.org/10.1007/s11573-016-0819-3>
- Sun, X. (2023). *Analysis on Materiality Discloser of ESG Report by Hong Kong Consumer Staple Listed Companies under HKEx. Highlights in Business*. Economics and Management GAGBM 2023, 11(2023), 89-94.
- Taradonpiphat, N. (2020). *The Effect Of Asymmetric Information On Debt Decision: The Case Of Thailand. Faculty Of Commerce And Accountancy*. Thammasat University.
- The Stock Exchange of Thailand (SET). (2017). *GRI standard*". Retrieved from www.setsustainability.com/download/lmnyp1cfwdg8z59 (Online)
- The US SIF Foundation's (2022). *Sustainable Investing Basics*. Retrieved from <https://www.ussif.org/sribasics>
- James Chalmers, Emma Cox, & Nadja Picard. (2021). *The economic realities of ESG*. Retrieved from <https://www.pwc.com/economic-realities-of-ESG>.
- Yang, O.-S. & Han, J.-H. (2023). Assessing the Effect of Corporate ESG Management on Corporate Financial & Market Performance and Export. *Sustainability* 2023, 15, 2316. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/su15032316>