

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย

The Factors Affecting Implementation of Green Human Resource Practices of Business Organizations in Thailand

¹ลัดดาพร กุลแก้ว, ^{2*}วรสิทธิ์ วงศ์ดิศัย และ ³จัฐวัฒน์ ลิ้มปัสสุพงษ์

¹Laddaporn kunkeaw, ^{2*}Worakit Wongadisai and ³Chattawat Limpsurapong

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Faculty of Liberal Arts and Management Science, Kasetsart University, Thailand

Email: ¹laddaporn.ku@ku.th, ^{2*}worakit.w@ku.th, ³chattawat.l@ku.th

Received April 28, 2022; Revised May 11, 2022; Accepted July 15, 2022

บทคัดย่อ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญสำหรับองค์กรธุรกิจสมัยใหม่ที่ต้องการประสบผลสำเร็จด้านความยั่งยืนทางธุรกิจบนแนวคิดเศรษฐกิจสีเขียว บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามที่จัดส่งทางไปรษณีย์เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือองค์กรธุรกิจที่ได้รับการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรมสีเขียวจำนวน 170 แห่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยภายในองค์กรด้านความมุ่งมั่นขององค์กร และระบบสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวบางส่วนอย่างมีนัยสำคัญ

2) ปัจจัยภายนอกองค์กรด้านนโยบายภาครัฐ ส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวบางส่วนอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจ ส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว; องค์กรสีเขียว

Abstract

Green Human Resource Management (GHRM) is one of the key strategies for modern business organizations to achieve business sustainability in a green economy. This article aimed to study the factors affecting green human resource management in business organizations in Thailand. This research was survey research and used a questionnaire to collect data. The population and sample consisted of 170 business organizations that have received certification for the Green Industry Standard. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, Pearson's correlation coefficient, and multiple linear regression analysis. The research results were found as follows:

1) Internal factors that include the organization's commitment, information, and communication systems have significant positive influence on some aspects of Green Human Resource Management practices.

2) External factors that include government policy significantly positively affected some aspects of Green Human Resource Management practices. The factors of the political and economic environment significantly positively affect all aspects of green human resource management practices.

Keywords: Human Resource Management; Green Human Resource Management; Green Organization

บทนำ

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาแนวคิดการดำเนินธุรกิจเพื่อความยั่งยืนด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ทำให้องค์กรธุรกิจทั่วโลก ปรับปรุงการดำเนินงานและตระหนักรู้ถึงความสำคัญจากความเสี่ยงและความใส่ใจของลูกค้า ที่เฝ้าหาและส่งเสริมกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเป็น “มิตรต่อสิ่งแวดล้อม” (Going Green) ผ่านเทคนิคการจัดการสิ่งแวดล้อม (Ahmad, 2015) ประเทศไทยมีแนวทางการพัฒนาสำคัญตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) คือการสร้างเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Simachokedee, 2021) ส่งผลให้เกิดการปรับตัวในแวดวงธุรกิจทุกระดับชั้นของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างองค์การสีเขียว (Green Organization) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางและรับรู้ผ่านความร่วมมือของคนส่วนใหญ่ในองค์กร การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการตอบรับความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มขึ้น เป็นแรงผลักดันสำหรับองค์กรธุรกิจยุคใหม่ ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนากระบวนการ

ดำเนินงานต่างๆ ให้สอดคล้องกับแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งการปฏิบัติตามกฎหมายและด้วยจิตสำนึก (Bantulnhipit, 2017)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ดังนั้นองค์กรธุรกิจจำนวนมากจึงหันมาให้ความสนใจอย่างจริงจังและนำแนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (Green Human Resource Management: GHRM) มาเป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจหลักที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีส่วนร่วมสำคัญในการสร้างสำนักงานสีเขียว (Green office) และการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสำหรับองค์กรสีเขียว (Ahmad, 2015) ด้าน Mashala (2018) ยังชี้ให้เห็นว่า GHRM เป็นตัวแบบที่จำเป็นซึ่งประกอบด้วยหน้าที่และการปฏิบัติที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรมหาชน นอกจากนี้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรยังเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสามารถพัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุดบนพื้นฐานความแตกต่างของบุคคล ดังนั้นเมื่อมีการกำหนดกลยุทธ์หรือเป้าหมายใดจึงต้องเริ่มต้นที่คนในองค์กร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีหน้าที่สำคัญในการผลักดันภารกิจด้วยการสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นกิจกรรมสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนหัวใจสีเขียว (Green Heart) ปรับแนวคิด เจตคติและพฤติกรรมให้เกิดอุปนิสัยที่พร้อมมีส่วนร่วมในการรักษาสมดุลของการปฏิบัติงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (Bantulnhipit, 2017) แม้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวจะมีบทบาทสำคัญที่ผลักดันให้องค์กรธุรกิจบรรลุผลสำเร็จในการเป็นองค์กรสีเขียว แต่การนำแนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวมาประยุกต์ใช้ในองค์กรยังเป็นเรื่องยาก เพราะไม่ใช่เพียงการกำหนดนโยบายเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องถึงกระบวนการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์รวมถึงมิติของความรู้ที่ต้องมีการบูรณาการให้สอดคล้องกันอีกด้วย และจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่างานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวในบริบทของประเทศไทยยังมีน้อย และงานวิจัยส่วนมากเป็นการศึกษาในกลุ่มประเทศตะวันตก ดังนั้นการปรับใช้จึงต้องทราบถึงบริบทของแต่ละประเทศเป็นสำคัญ

บทความวิจัยนี้นำเสนอการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวในองค์กรธุรกิจของประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยจะนำไปสู่การขยายขอบเขตความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวในบริบทของประเทศไทย และขอเสนอแนะสำหรับองค์กรธุรกิจที่ต้องการนำแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวไปปรับใช้ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรด้านความมุ่งมั่นขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และระบบสารสนเทศและการสื่อสารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กรด้านสภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจและนโยบายภาครัฐที่ส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว

การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวเป็นหนึ่งในแนวคิดที่มุ่งเน้นอธิบายปรากฏการณ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของกิจกรรมที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ การออกแบบนวัตกรรมการนำไปใช้ และระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Gupta, 2018) ซึ่ง Rani & Mishra (2014) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวไว้ว่า เป็นการปฏิบัติของพนักงานที่ส่งเสริมและรักษาแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน รวมทั้งสร้างการรับรู้ที่จะช่วยองค์กรให้สามารถดำเนินงานในรูปแบบที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย แนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการรักษาทุนความรู้ นอกจากนี้ยังหมายถึงการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและแนวทางปฏิบัติที่มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดองค์กรสีเขียว (Margaretha & Saragih, 2013) เป็นการใช้นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรองค์กรอย่างยั่งยืน ส่งเสริมความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวกับการพัฒนาการนำไปใช้ และการบำรุงรักษาระบบที่มุ่งเน้นสร้างพนักงานสำหรับองค์กรสีเขียว (Mehta & Chugan, 2015)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวประกอบด้วยหลักการปฏิบัติพื้นฐาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การรับสมัครและคัดเลือกพนักงานเป็นการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครที่มีความตระหนักและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรือผู้ที่มีแรงจูงใจอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสำนักงานและสภาพแวดล้อมสีเขียวหรือธรรมชาติให้คงอยู่ (Hosain & Rahman, 2016; Suharti & Sugiarto, 2020) นอกจากนี้ยังมีกระบวนการดึงดูดและจ้างผู้สมัครที่มีความรู้ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อม (Ullah, 2017) ซึ่งองค์กรควรที่จะพิจารณาถึงข้อกำหนดระยะยาวที่ต้องมีการบูรณาการวัฒนธรรมด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับกระบวนการสรรหาและคัดเลือก รวมถึงการปรับแต่งเป้าหมายองค์กรสีเขียวให้สอดคล้องและเหมาะสมกับศักยภาพของผู้สมัครบนพื้นฐานข้อมูลความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมและความมุ่งมั่นที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายสีเขียวขององค์กร (Mashala, 2018) 2) การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินเป็นการตั้งค่ามาตรฐานการจัดการผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร การตรวจสอบสีเขียวและระบบสารสนเทศซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

โดยกระบวนการของการมีส่วนร่วมและเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานจะอยู่บนพื้นฐานการนำของผู้บังคับบัญชาผ่านการวางแผนการจัดการสิ่งแวดล้อม เป้าหมาย กิจกรรม และการวัดผลอย่างมีประสิทธิภาพ (Mashala, 2018) ทั้งนี้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยรวมควรมีการปรับปรุงเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม กำหนดขอบเขตและตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับชั้น (Hosain & Rahman, 2016; Suharti & Sugiarto, 2020) และพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดให้เชื่อมโยงเป้าหมายสีเขียวที่ระบุไว้ในคำอธิบายในแต่ละงาน (Mehta & Chugan, 2015) 3) การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นการพัฒนาด้านนโยบายและระบบการฝึกอบรมพนักงานในทุกระดับขององค์กรอย่างเข้มแข็งเพื่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมบนพื้นฐานทักษะและความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน (Mashala, 2018) รวมถึงการจัดสัมมนาและฝึกปฏิบัติให้พนักงานเกิดความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน (Hosain & Rahman, 2016) และเพื่อจูงใจให้เกิดค่านิยมและวัฒนธรรมการสร้างงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Suharti & Sugiarto, 2020) 4) รางวัลและค่าตอบแทนเป็นการกำหนดรางวัลและค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบหลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวเพื่อสร้างความมุ่งมั่นและแรงจูงใจให้กับพนักงานในการตระหนักถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Mehta & Chugan, 2015) รวมถึงกฎเกณฑ์ นโยบายการให้รางวัล และชุดผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับ (Mashala, 2018; Suharti & Sugiarto, 2020) ครอบคลุมด้านการมีทักษะ หรือให้โบนัสพิเศษสำหรับความพยายามที่จะรักษามาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัย (Hosain & Rahman, 2016) และ 5) พนักงานสัมพันธ์เป็นแนวคิดความสัมพันธ์ของพนักงานบนพื้นฐานประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วมและการรวมตัวของพนักงานในกระบวนการตัดสินใจร่วมกับองค์การด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกให้กับพนักงานในทุกกระบวนการของการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Mashala, 2018) และให้โอกาสสำหรับทุกคนทั้งแบบรายบุคคลและรายกลุ่มทุกระดับชั้นให้มีส่วนร่วมในการสร้างพฤติกรรมที่เป็นมิตรผ่านระบบองค์กรแบบมีโครงสร้าง (Suharti & Sugiarto, 2020) ซึ่งพนักงานควรได้รับแรงจูงใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่ริเริ่มสังคม และระบบนิเวศการทำงานสีเขียว ส่งผลให้เกิดความยั่งยืนด้านความสามารถ ประสิทธิภาพและความรับผิดชอบบนความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Hosain & Rahman, 2016)

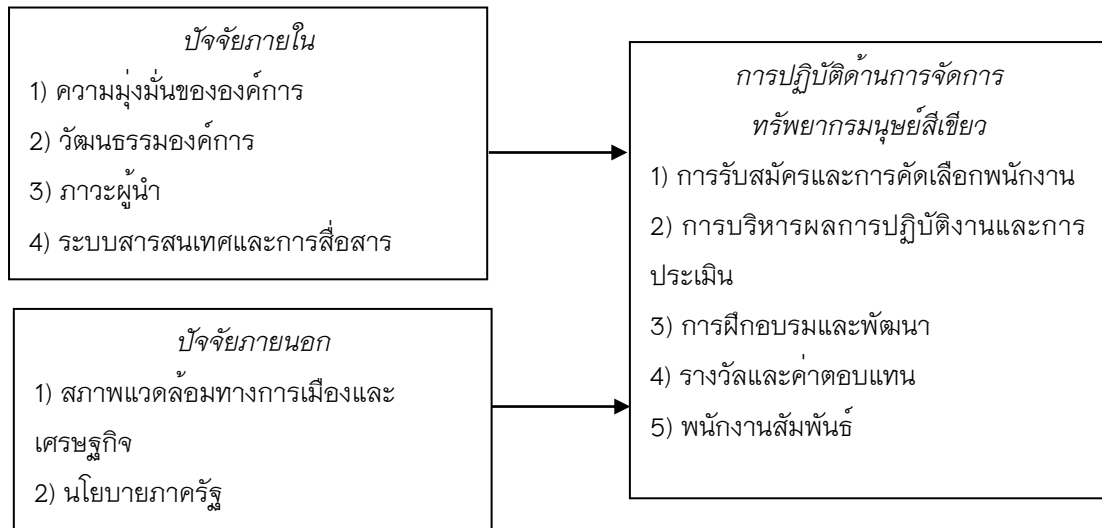
การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวในงานวิจัยของ Sakwa (2018) ในประเทศเคนยา พบว่ามี 6 ปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ได้แก่ นโยบายภาครัฐ สภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจ ความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูง วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะความเป็นผู้นำ และระบบสารสนเทศ เมื่อองค์กรได้ปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ โดยมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน จะทำให้การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวบรรลุผลสำเร็จเพิ่มมากขึ้น

ทั้งนี้สภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจมีผลเพียงเล็กน้อยในการเป็นตัวช่วยให้เข้าถึงและส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Rani & Mishra (2014) ที่พบว่ากลยุทธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กระแสสังคมที่เกิดจากรัฐบาลและนโยบายสาธารณะ เป็นตัวกระตุ้นเป้าหมายของทีมและพนักงานในองค์กรให้สนับสนุนแนวทางสร้างคุณค่าและวัฒนธรรมที่นำไปสู่ผลตอบแทนที่ยั่งยืนให้กับนักลงทุนและตอบสนองความต้องการของลูกค้า และ Tooranloo, Azadi & Sayyahpoor (2017) พบว่าปัจจัยด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อมและด้านเศรษฐกิจ มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยั่งยืน (Sustainable Human Resource Management, SHRM) รวมถึงงานวิจัยของ AnuSingh & Shikha (2015) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูง การฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงาน และจัดให้มีโครงการสีเขียวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการรับรู้ประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรเช่นเดียวกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมทำให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ และปัจจัยภายนอกองค์กรที่อธิบายถึงความกดดันและการแข่งขันที่องค์กรต้องเผชิญเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดปัจจัยเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ความมุ่งมั่นขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจ รวมถึงนโยบายภาครัฐ และกำหนดตัวแปรตามเป็น การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย ประกอบด้วยกิจกรรม 5 ด้าน ได้แก่ การรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลและค่าตอบแทน และพนักงานสัมพันธ์ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ พื้นที่การวิจัย คือ ประเทศไทย

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติแบบเจาะจง โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ องค์กรธุรกิจในประเทศไทยที่ได้รับการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับ 1 ถึง ระดับ 5 ปีงบประมาณ 2564 ตามบัญชีรายชื่อของกระทรวงอุตสาหกรรม (Ministry of Thailand Industry, 2021) ที่ขึ้นทะเบียนรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรมสีเขียวในนามของชื่อธุรกิจ เป็นองค์กรหลักไม่น้อยกว่า 1 แห่ง และไม่ซ้ำมาตรฐานที่ได้รับในระดับที่ต่ำกว่า ดำเนินการด้านอุตสาหกรรมสีเขียวมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จากการกำหนดคุณสมบัติแบบเจาะจงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จำนวน 584 แห่ง ผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามผ่านทางไปรษณีย์แบบลงทะเบียนไปถึงองค์กรธุรกิจทั้งหมด 584 แห่ง และกำหนดให้ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้บริหารสูงสุดที่มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวภายในองค์กรเป็นตัวแทนขององค์กรในการตอบแบบสอบถาม ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 3 เดือน ตั้งแต่เดือนกันยายนถึงเดือนพฤศจิกายน 2564 โดยได้รับแบบสอบถามตอบกลับ จำนวน 170 แห่ง คิดเป็นอัตราตอบกลับ ร้อยละ 29.11 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ในทางสถิติสำหรับการวิจัยเชิงสำรวจ (Malhotra & Grover, 1998)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรธุรกิจ ได้แก่ ระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมสีเขียว ประเภทอุตสาหกรรม ขนาดกิจการ อายุกิจการ มูลค่าของกิจการ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ตอนที่ 3 การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว โดยตอนที่ 2-3 เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ และมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้วิจัยได้ทำการทดสอบก่อนการเก็บข้อมูลทั้งหมด จำนวน 30 ชุด และทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมเท่ากับ 0.890 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คำนวณค่าและแปลผลข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีการนำเข้าตัวแปรทั้งหมดแบบครั้งเดียว (Enter Method)

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย

ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปขององค์กรธุรกิจ พบว่าองค์กรธุรกิจส่วนมากได้รับการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรมสีเขียวระดับ 2 คือปฏิบัติการสีเขียวมากที่สุด จำนวน 81 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 47.6 ประเภทอุตสาหกรรมอื่นๆ มากที่สุด (นำเข้า/ บริการรับเหมา/ขนส่ง/ IT) จำนวน 59 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 34.7 กิจการขนาดเล็ก (จำนวนพนักงานไม่เกิน 50 คน) มากที่สุด จำนวน 72 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 42.4 ดำเนินกิจการมาแล้วมากกว่า 20 ปี มากที่สุด จำนวน 71 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 41.8 กิจการมีมูลค่าประมาณ 5-50 ล้านบาทมากที่สุด จำนวน 69 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 40.6

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวพิจารณาจากค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกรายตัวแปร พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.435 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.558 รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.292 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.608 ปัจจัยด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.113 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.634 ปัจจัยด้านนโยบายภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.063 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.676 ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.059 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.593 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.935 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.713 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Correlation Analysis)

ตัวแปร	CM	CU	LD	IS	PO	PE
ความมุ่งมั่นขององค์กร (CM)	1					
วัฒนธรรมองค์กร (CU)	0.629**	1				
ภาวะผู้นำ (LD)	0.487**	0.749**	1			
ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร (IS)	0.658**	0.624**	0.593**	1		
นโยบายภาครัฐ (PO)	0.573**	0.615**	0.625**	0.608**	1	
สภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจ (PE)	0.526**	0.483**	0.488**	0.638**	0.634**	1

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่าทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดต่ำกว่า 0.8 และสามารถนำไปทดสอบการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อไปได้ เนื่องจากตัวแปรทุกตัว มีค่า VIFs อยู่ระหว่าง 1.673–2.930 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5 จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (Supmonchai, Phadoongsitthi & Rompho, 2018)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยภายในองค์กร	การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว				
	รับสมัครและคัดเลือกพนักงาน	บริหารผลปฏิบัติงานและประเมิน	ฝึกอบรมและพัฒนา	รางวัลและค่าตอบแทน	พนักงานสัมพันธ์
ค่าคงที่	1.447 (0.014)	0.230 (0.623)	1.014 (0.017)	0.539 (0.391)	0.982 (0.040)
ความมุ่งมั่นขององค์กร	0.143 (0.377)	0.265 (0.043) *	0.277 (0.019) *	0.518 (0.003) *	0.384 (0.004) *
วัฒนธรรมองค์กร	-0.048 (0.799)	0.247 (0.105)	0.165 (0.227)	0.006 (0.977)	0.208 (0.177)
ภาวะผู้นำ	-0.064 (0.733)	-0.047 (0.756)	-0.067 (0.622)	0.000 (0.999)	-0.081 (0.598)
ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร	0.491 (0.002) *	0.401 (0.002) *	0.322 (0.005) *	0.203 (0.225)	0.198 (0.118)
Adjusted R Square	0.112	0.304	0.263	0.142	0.221
SSE	0.865	0.698	0.627	0.933	0.708
F-stat	6.334	19.486	16.107	7.988	12.995

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรและการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว โดยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านความมุ่งมั่นขององค์กรส่งผลทางบวกกับการบริหารผลปฏิบัติงานและการประเมิน การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลและค่าตอบแทน และพนักงานสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านระบบ

สารสนเทศและการสื่อสารส่งผลทางบวกกับการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน การบริหารผลปฏิบัติงานและการประเมิน และการฝึกอบรมและพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวในทุกด้าน

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยภายนอกองค์กร	การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว				
	รับสมัครและคัดเลือกพนักงาน	บริหารผลปฏิบัติงานและการประเมิน	ฝึกอบรมและพัฒนา	รางวัลและค่าตอบแทน	พนักงานสัมพันธ์
ค่าคงที่	1.815 (0.000)	0.708 (0.039)	1.640 (0.000)	1.293 (0.005)	1.947 (0.000)
นโยบายภาครัฐ	-0.035 (0.783)	0.368 (0.000) *	0.190 (0.045) *	-0.073 (0.591)	0.115 (0.292)
สภาพแวดล้อมทาง การเมืองและเศรษฐกิจ	0.479 (0.000) *	0.408 (0.000) *	0.371 (0.000) *	0.636 (0.000) *	0.375 (0.000) *
Adjusted R Square	0.117	0.332	0.234	0.167	0.152
SSE	0.863	0.684	0.640	0.920	0.739
F-stat	12.166	42.939	26.818	17.956	16.106

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์กรและการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว โดยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า นโยบายภาครัฐส่งผลทางบวกกับการบริหารผลปฏิบัติงานและการประเมิน และการฝึกอบรมและพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจส่งผลทางบวกกับการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน การบริหารผลปฏิบัติงานและการประเมิน การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลและค่าตอบแทน และพนักงานสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญ

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความมุ่งมั่นขององค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย ใน 4 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การบริหารผลปฏิบัติงานและการประเมิน ($\beta=0.265$, p-value = 0.043) การฝึกอบรมและพัฒนา ($\beta=0.277$, p-value = 0.019) รางวัลและค่าตอบแทน ($\beta=0.518$, p-value = 0.003) และพนักงานสัมพันธ์ ($\beta=0.384$, p-value = 0.004) และปัจจัยระบบสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย ใน 3 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การรับสมัครและคัดเลือกพนักงาน ($\beta=0.491$, p-value = 0.002)

การบริหารผลปฏิบัติงานและการประเมิน ($\beta=0.401$, $p\text{-value} = 0.002$) และการฝึกอบรมและพัฒนา ($\beta=0.322$, $p\text{-value} = 0.005$)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยนโยบายภาครัฐส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย ใน 2 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การบริหารผลปฏิบัติงานและการประเมิน ($\beta=0.368$, $p\text{-value} = 0.000$) การฝึกอบรมและพัฒนา ($\beta=0.190$, $p\text{-value} = 0.045$) และปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย ในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การรับสมัครและคัดเลือกพนักงาน ($\beta=0.479$, $p\text{-value} = 0.000$) การบริหารผลปฏิบัติงานและการประเมิน ($\beta=0.408$, $p\text{-value} = 0.000$) การฝึกอบรมและพัฒนา ($\beta=0.371$, $p\text{-value} = 0.000$) รางวัลและค่าตอบแทน ($\beta=0.636$, $p\text{-value} = 0.000$) และพนักงานสัมพันธ์ ($\beta=0.375$, $p\text{-value} = 0.000$)

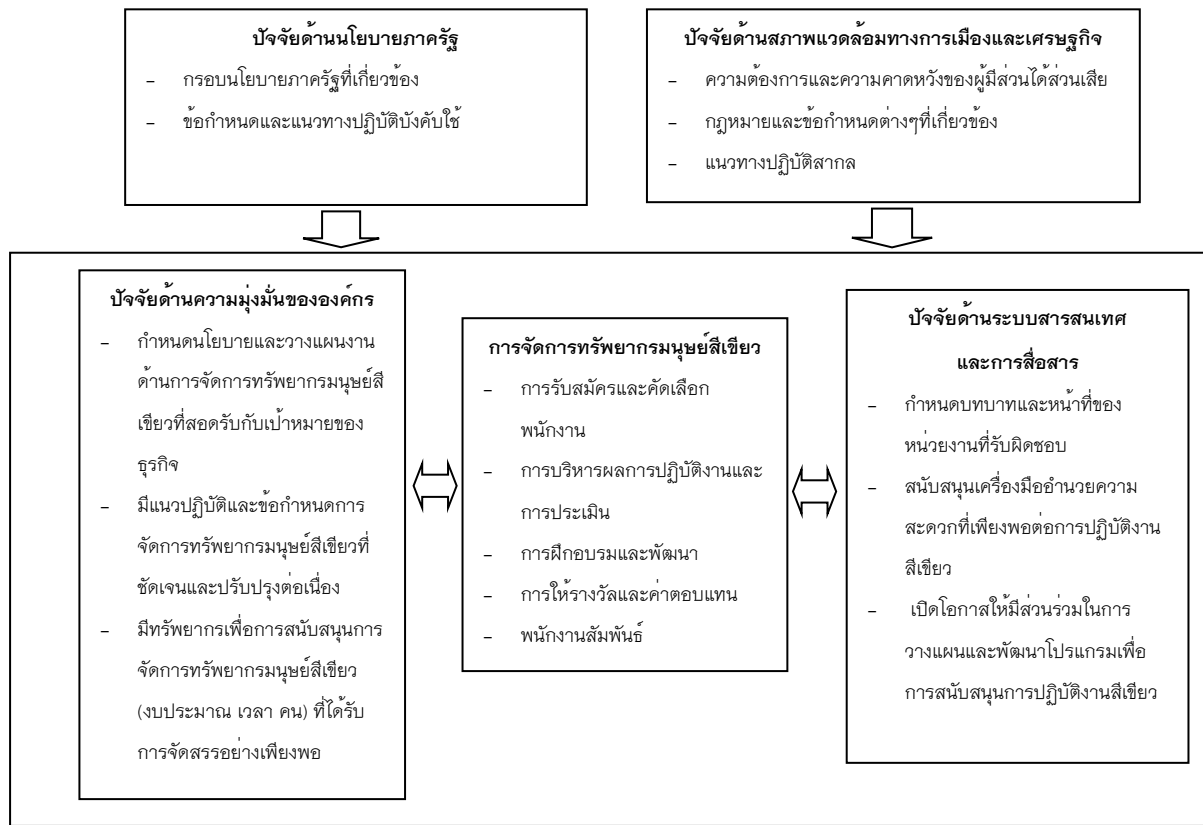
อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยภายใน ได้แก่ ความมุ่งมั่นขององค์กร และระบบสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงบางส่วนในองค์กรธุรกิจของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญ อาจเป็นเพราะมุมมองด้านกระบวนการจัดการภายในที่เป็นตัวผลักดันให้องค์กรธุรกิจประสบความสำเร็จในการเป็นองค์กรสีเขียว ต้องอาศัยปัจจัยการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและการติดตามผลการประเมินได้อย่างต่อเนื่อง (Yongvongphaiboon, 2021) โดยความมุ่งมั่นขององค์กรส่งผลทางบวกต่อการบริหารผลปฏิบัติงานและการประเมิน การฝึกอบรมและพัฒนา การให้รางวัลและค่าตอบแทน และพนักงานสัมพันธ์ อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงระดับมโนทัศน์บนพื้นฐานความร่วมมือและการบูรณาการจากทุกส่วนเพื่อบรรลุการพัฒนาองค์กรสีเขียวอย่างยั่งยืนจะช่วยลดปัญหาและอุปสรรคด้านความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการขององค์กรสีเขียวที่ถูกต้อง การขับเคลื่อนนโยบายด้านโครงการสีเขียว และการเอื้อสิทธิประโยชน์และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ (Sreesai, 2014) การมุ่งเน้นกิจกรรมที่จะสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากรภายใต้การจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานแบบสีเขียว และเพิ่มสมรรถนะร่วมกับการมีพฤติกรรมที่ตระหนักรู้ ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Margaretha & Saragih (2013) และ Mehta & Chugan (2015) ที่อธิบายว่าความมุ่งมั่นขององค์กรนั้นส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงอย่างมีนัยสำคัญ แต่จะเห็นว่าปัจจัยความมุ่งมั่นขององค์กรไม่ส่งผลต่อการรับสมัครและคัดเลือกพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการเปิดรับสมัครและคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติตามแนวคิดพนักงานสีเขียวในประเทศไทยอาจจะเป็นไปได้ยาก ทำให้องค์กรธุรกิจยังเปิดกว้างในการรับสมัครและคัดเลือกพนักงานในระดับที่สามารถยอมรับได้ โดยไม่ได้ใช้เกณฑ์ที่พิจารณา

คุณสมบัติด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเจาะจง ด้านปัจจัยระบบสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลทางบวกต่อการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน และการฝึกอบรมและพัฒนา อาจเป็นเพราะองค์กรธุรกิจได้รับอิทธิพลของแนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่มุ่งเน้นเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อลดขั้นตอน เวลา และค่าใช้จ่าย แต่จะเห็นว่าปัจจัยด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสารไม่ส่งผลต่อการให้รางวัลและค่าตอบแทน รวมถึงพนักงานสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติดังกล่าวเป็นกิจกรรมสร้างให้เกิดปฏิสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sakwa (2018) ที่พบว่า ระบบสารสนเทศ ส่งผลทางบวกต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวในองค์กรธุรกิจของประเทศไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมขึ้นอยู่กับแรงกระตุ้นจากความตั้งใจส่วนบุคคลเป็นหลัก (Sritharet & Punyasiri, 2019)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า นโยบายภาครัฐและสภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงกดดันในระดับชาติและนานาชาติด้านมุมมองเกี่ยวกับเศรษฐกิจสีเขียวกำลังเป็นที่สนใจมากขึ้น แนวโน้มทางธุรกิจที่มุ่งเน้นความสำคัญและให้คุณค่าด้านสิ่งแวดล้อม องค์กรธุรกิจของไทยจึงต้องจริงจังกับการปรับตัว ผลักดันและเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติตามข้อกำหนดต่างๆเพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัยและการยอมรับในระดับสากล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sakwa (2018) ที่พบว่า นโยบายภาครัฐ และสภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลให้ทีมและพนักงานในองค์กรให้การสนับสนุนการปฏิบัติตามกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงงานวิจัยของ Tooranloo et al. (2017) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจ มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน องค์การธุรกิจต้องให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นขององค์กรบนหลักการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์สำหรับการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน การสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านของการบริหารผลปฏิบัติงานและการประเมิน การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลและค่าตอบแทน และพนักงานสัมพันธ์ รวมถึงองค์การธุรกิจควรมุ่งเน้นการนำระบบสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เป็นเครื่องมือและสื่อกลางในการรับสมัครและคัดเลือกพนักงาน การบริหารผลปฏิบัติงานและการประเมิน การฝึกอบรมและพัฒนา ทำให้พนักงานทุกระดับชั้นสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้นโยบายภาครัฐ และสภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจยังเป็นแรงผลักดันสำคัญที่จะทำให้องค์การธุรกิจสามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องให้บรรลุผลสำเร็จได้

สรุป

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย ได้แก่ ความมุ่งมั่นขององค์กร ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

นโยบายภาครัฐ และสภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจ ในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าให้กับธุรกิจอย่างยั่งยืน เป็นความท้าทายที่องค์กรธุรกิจจำต้องแสวงหากลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นองค์กรธุรกิจสามารถนำองค์ความรู้เหล่านี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวภายในองค์กรให้เกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุดได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความมุ่งมั่นขององค์กร ระบบสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวใน 5 ด้าน ที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรธุรกิจควรให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นขององค์กร โดยการกำหนดนโยบายและวางกลยุทธ์การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ทั้งในด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผล การฝึกอบรมและพัฒนา การให้รางวัลและค่าตอบแทน รวมถึงพนักงานสัมพันธ์ นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับการนำระบบสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการรับสมัครและคัดเลือกพนักงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผล รวมถึงการฝึกอบรมและพัฒนา เช่น การใช้สื่อโซเชียลมีเดียเพื่อการประชาสัมพันธ์และคัดกรองพนักงานเบื้องต้น การเลือกใช้โปรแกรมประยุกต์เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาโปรแกรมสำหรับฝึกอบรมแบบออนไลน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า นโยบายภาครัฐ และสภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจ ส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวใน 5 ด้าน ที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรธุรกิจควรให้ความสำคัญต่อการติดตามข้อมูลข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยองค์กรธุรกิจสามารถนำนโยบายภาครัฐ และการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและเศรษฐกิจ มาปรับใช้กับการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว เช่น การกำหนดแนวทางสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลพนักงานผ่านการจัดทำโปรแกรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องตามกฎหมายและหลักจริยธรรม รวมถึงการจัดทำหลักสูตรเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานให้มีหัวใจสีเขียวโดยสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกกระดับ ผ่านการประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติสากล เป็นต้น นอกจากนี้ภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนและช่วยเหลือข้อมูลข่าวสาร พร้อมอำนวยความสะดวกแก่สถานประกอบการในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับนโยบายที่สอดคล้องกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่พบชี้ให้เห็นว่าปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรเป็นตัวแปรอิทธิพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวในองค์กรธุรกิจของประเทศไทย ดังนั้นเพื่อเพิ่มเติมและขยายขอบเขตความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวให้เพิ่มมากขึ้น

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่มเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ปัจจัยที่หลากหลายมากขึ้น จะทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวได้ดียิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลในระดับพนักงานเพิ่มเติม เพื่อให้เข้าใจมุมมองของผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวบรรลุผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

References

- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- AnuSingh, L., & Shikha, G. (2015). Impact of green human resource factors on environmental performance in manufacturing companies: empirical evidence. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 6(1), 25–30.
- Bantunipit, P. (2017). Green Organization: Green Heart. *Executive Journal, Bangkok University*, 66–71. https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/oct_dec_09_2/pdf/aw12.pdf
- Gupta, H. (2018). Assessing organizations performance on the basis of GHRM practices using BWM and Fuzzy TOPSIS. *Journal of Environmental Management*, 226(22), 201–216.
- Hosain, S., & Rahman, M. D. (2016). Green human resource management: A theoretical overview. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18.
- Malhotra, M. K., & Grover, V. (1998). An assessment of survey research in POM: from constructs to theory. *Journal of Operations Management*, 16(4), 407–425.
- Margaretha, M., & Saragih, S. R. (2013). *Developing new corporate culture through green human resource practice*. The 2013 IBEA, International Conference on Business, Economics, and Accounting, Thailand.
- Mashala, Y. M. (2018). Green Human Resource Management and Environmental Sustainability in Tanzania: *International Journal of Academic Multidisciplinary Research*, 2(12), 60–68.

- Mehta, K., & Chugan, P. K. (2015). Green HRM in Pursuit of Environmentally Sustainable Business. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 3(3), 74–81.
DOI:10.13189/ujibm.2015.030302
- Ministry of Thailand Industry. (2021, March 11). *List of certified business operators GI 1–5 (2021)*.
<http://greenindustry.diw.go.th/index.php/th/>
- Rani, S., & Mishra, K. (2014). Green HRM: Practices and strategic implementation in the organizations. *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication*, 2(11), 3633–3639. https://www.academia.edu/17635616/Green_HRM_Practices_and_Strategic_Implementation_in_the_Organizations
- Sakwa, S. M. (2018). *Factors affecting implementation of Green Human Resource Practices in the civil service in Kenya*[Doctoral dissertation, University of Nairobi].
- Simachokedee, W. (2021, March 11). *Green Industry with Plan 12*, Green Network Magazine.
<https://www.greennetworkthailand.com/>
- Sreesai, S. (2014). Green Organization Development. *Thai Journal of Public Health*, 44(3), 219–222.
- Sritharet, P., & Punyasiri, S. (2019). Causal structure of factors that influence green behavior of green hotel's employees in Thailand. *RMUTSB Academic Journal (Humanities and Social Sciences)*, 4(2), 22–139.
- Suharti, L., & Sugiarto, A. (2020). *A qualitative study of Green HRM practices and their benefits in the organization: An Indonesian company experience*. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 200–211.
- Supmonchai, S., Phadoongsitthi, M., & Rompho, N. (2018). *Business research* (3rd ed.). Physics Center Press.
- Tooranloo, H. S., Azadi, M. H., & Sayyahpoor, A. (2017). Analyzing factors affecting implementation success of sustainable human resource management (SHRM) using a hybrid approach of FAHP and Type-2 fuzzy DEMATEL. *Journal of Cleaner Production*, 162, 1252–1265. DOI:10.1016/J.JCLEPRO.2017.06.109
- Ullah, M. (2017). Integrating Environmental Sustainability into Human Resources Management: A Comprehensive Review on Green Human Resources Management (Green Hrm) Practices. *Maghreb Review of Economic and Management*, 4(1), 6–22.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/138/4/1/11572>

Yongvongphaiboon, N. (2021). Guidelines for The Development of Thai Steel Industry Management System Towards Becoming a Sustainable Green Industry. *Journal of Rangsit Graduate Studies in Business and Social Sciences*, 7(1), 15–29.