

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแนวปฏิบัติการ
บริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว:กรณีศึกษาบริษัทในรายชื่อหุ้นยั่งยืน
จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

A Confirmatory Factor Analysis of Green Human Resource
Management Practices: A Case Study of the Companies in
Sustainable Stocks List from the Stock Exchange of Thailand

ธารทิพย์ พจนสุภาพ^{1*} อรทัย วานิชดี¹ รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์² และอาจารย์ ประจวบเหมาะ³
Thantip Pojsupap^{1*}, Orathai Wanitdee¹, Rungarun Khasasin² and Arjaree Prachuabmoh³

¹ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ 10250

² คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น กรุงเทพฯ 10250

³ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กรุงเทพฯ 10900

¹ Faculty of Business Administration, Kasembundit University, Bangkok, 10250, Thailand

² Faculty of Business Administration, Thai-Nichi Institute of Technology, Bangkok, 10250, Thailand

³ Faculty of Management Science, Chandrakasem Rajabhat University, Bangkok, 10900, Thailand

* Corresponding author: Tel. 08 9527 9789, E-mail address: thantip.poj@kbu.ac.th

(Received: June 20, 2021; Revised: December 18, 2021; Accepted: December 31, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวัดแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ปฏิบัติงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่รายชื่อหุ้นยั่งยืน จำนวน 340 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การมุ่งพัฒนาความสามารถสีเขียว การกระตุ้นพนักงานสีเขียว และการสร้างโอกาสสีเขียว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.73–0.88 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 2) โมเดลการวัดแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 1.632 ค่า GFI = 0.95 ค่า AGFI = 0.92 ค่า NFI = 0.99 ค่า CFI = 0.99 ค่า RMSEA = 0.043 ค่า RMR = 0.033 และค่า CN = 249.51 ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (ρ_c) ทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.70 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) ทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.50 โมเดลการวัดนี้มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นที่ดี สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการวัดแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวได้

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ความยั่งยืน

Abstract

This research objectives were to analyze the confirmatory factor of green human resource management practices (GHRM) and to validate the consistency of the GHRM model and empirical data. The samples were 340 employees of the companies in Thailand Sustainability Investment (THSI) list from the Stock Exchange of Thailand (SET). Data was collected by using a 5-level Likert questionnaire. The data was analyzed by using exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis using with LISREL program. The research results were as follows. 1) Green human resource management practices consisted of 3 factors including developing green abilities (GAB), motivating green employees (GMO) and creating green opportunities (GOP) with factor loading ranging between 0.73–0.88 at 0.01 statistical significant level. 2) The measurement model of green human resource management practices was consistent with the empirical data. Relative chi-square = 1.632, GFI = 0.95, AGFI = 0.92, NFI = 0.99, CFI = 0.99, RMSEA = 0.043, RMR = 0.033, CN = 249.51. The composition

reliability values (ρ_c) for all constructs were above 0.70 and the average variance extracted values (ρ_v) for all constructs were above 0.50. This measurement model demonstrates good reliability and validity which can be a useful instrument for measuring green human resource management practices.

Keywords: Green Human Resource Management, Confirmatory Factor Analysis, Sustainability

บทนำ

การใช้ทรัพยากรธรรมชาติมากเกินไป ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลของระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ การปกป้องสิ่งแวดล้อมและช่วยโลกจากภัยพิบัติในอนาคตที่จะเกิด จึงเป็นหน้าที่สำคัญที่ทุกองค์กรควรตระหนักเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ คงปฏิเสธไม่ได้ว่าในปัจจุบัน ปัญหาสิ่งแวดล้อมกลายเป็นแรงผลักดันให้เกิดการดำเนินการทางธุรกิจที่ยั่งยืน มนุษยชาติต่างเห็นพ้องเป็นเอกฉันท์ถึงความจำเป็นในการขับเคลื่อนการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังทั่วโลก ความพยายามนี้เกิดขึ้นเพื่อจัดการผลกระทบที่สร้างความเสียหายจากมลพิษและของเสียจากอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติของโลกเสื่อมโทรมและสูญสิ้นอย่างรวดเร็ว กฎบัตรแมกนา คาร์ตา (Magna Carta) เมื่อปี ค.ศ.1215 ได้รับการประกาศในการประชุมนานาชาติด้านสิ่งแวดล้อมของมนุษย์ครั้งแรกของสหประชาชาติว่า การปกครองที่ดีต้องไม่เบียดเบียนทั้งคนและสัตว์ รวมทั้งไม่เบียดเบียนธรรมชาติ การปกป้องและปรับปรุงสภาพแวดล้อมของมนุษย์สำหรับคนรุ่นปัจจุบันและอนาคตได้กลายเป็นเป้าหมายที่จำเป็นสำหรับมนุษยชาติ [1]

การนำแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (Green Human Resource Management: GHRM) มาใช้ ทำให้องค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับประโยชน์กันทุกฝ่าย คำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว นิยมนำมาใช้โดยมีความหมายเป็น 2 นัยยะ นัยยะแรกจะหมายถึงการดำเนินงานโดยปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน กล่าวคือทรัพยากรมนุษย์ควรกำหนดขึ้นตอน สร้างกลไกสำหรับให้พนักงานรายงานหรือแจ้งเบาะแสพฤติกรรมที่อาจสื่อถึงการกระทำทุจริตในสถานที่ทำงานเพื่อการตรวจสอบภายใน และพนักงานควรสามารถรายงานเรื่องดังกล่าวโดยไม่เปิดเผยตัวตนได้ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในทุกกิจกรรม [2] และนัยยะที่สอง จะหมายถึงการดำเนินงานโดยปราศจากการทำลายหรือสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จากการทบทวนวรรณกรรมในบริบทด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ให้นิยามของการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว โดยมุ่งเน้นการบูรณาการความรับผิดชอบของธุรกิจในมิติการรักษาสิ่งแวดล้อม การประสานการจัดการสิ่งแวดล้อมและประเด็นสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติกับมุมมองทางธุรกิจโดยมีเป้าหมายเพื่อลดผลกระทบที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อระบบนิเวศ [3] งานวิชาการส่วนใหญ่สนับสนุนการใช้คำว่า “สีเขียว” โดยกำหนดให้หมายรวมถึงกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเชิงนิเวศกับมิติการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในกิจกรรมการกำหนดลักษณะงาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผลปฏิบัติงาน

และการให้รางวัลที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม GHRM เป็นการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งส่งเสริมให้เกิดความยั่งยืนและสนับสนุนการปกป้องระบบนิเวศโดยพัฒนาบุคลากรและสร้างการตระหนักถึงพฤติกรรมของตนเองที่อาจสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม [4-5] ดังนั้นในการศึกษานี้จะดำเนินการภายใต้ นิยามการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่ระบุว่า แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวมีบทบาทสำคัญต่อการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร รวมถึงการปรับใช้นโยบายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างยั่งยืน และรักษาความสมดุลของระบบนิเวศทั้งพืช สัตว์ และมนุษย์

สำหรับประเทศกำลังพัฒนาอย่างประเทศไทย ก็ให้ความสำคัญกับการจัดการสิ่งแวดล้อมสู่ความยั่งยืน ดังจะเห็นได้จากจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่รายชื่อหุ้นยั่งยืนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558-2563 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สะท้อนว่าบริษัทจดทะเบียนไทยให้ความสำคัญในการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนโดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล ในกระบวนการดำเนินงานมากขึ้น ในปี พ.ศ. 2563 มีบริษัทจดทะเบียนที่ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่รายชื่อหุ้นยั่งยืนจำนวน 124 บริษัท จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นชัดเจนถึงแนวโน้มการตื่นตัวขององค์กรในไทยต่อการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล แม้ว่าพวกเขาต้องเผชิญหน้ากับความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ รวมถึงความท้าทายจากผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ก็ตาม [6]

วรรณกรรมด้าน GHRM ส่วนใหญ่มุ่งเน้นการศึกษาอยู่ในฝั่งตะวันตก และด้วยความสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจระดับภูมิภาคมีนัยสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร [3] การจัดการสิ่งแวดล้อมจึงเป็นช่องว่างที่สำคัญสำหรับการศึกษาเพื่อเพิ่มเติมความรู้ในอนาคต อีกทั้งนักวิชาการด้านการจัดการทั่วโลก ยังให้ความสำคัญกับการศึกษาที่มุ่งเน้นแนวทางการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่สามารถเอื้อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวบรรลุเป้าหมาย จากสถานการณ์ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องหาวิถีทางและเทคนิคในการจัดการกับผลกระทบทางนิเวศวิทยา นอกเหนือไปจากการจัดการกับปัญหาทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จทั้งในการสร้างผลกำไรของผู้ถือหุ้น ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับปัจจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ประเด็นด้านความยั่งยืนเป็นเรื่องเร่งด่วนสำคัญของผู้นำต่างผลิตภัณฑ์การผสมผสานแนวทางสีเขียวเข้ากับกลยุทธ์ของธุรกิจและกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ [7-8]

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว เพื่อนำสู่ข้อสรุปที่ว่า แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวมีองค์ประกอบใดที่สำคัญ และแต่ละองค์ประกอบประกอบไปด้วยตัวแปรใดบ้าง การนำเสนอตัวแปรสำคัญที่น่าสนใจนี้ถือเป็นการจุดประกายการริเริ่มด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรก้าวไปข้างหน้า ด้วยเพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว มีส่วนช่วยให้องค์กรต่าง ๆ มีทางเลือกอื่นในการลดต้นทุน โดยไม่สูญเสียความสามารถในการแข่งขัน อีกทั้งผลศึกษานี้ยังนำไปสู่การสร้าง

โมเดลการวัดองค์ประกอบแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นเกณฑ์พื้นฐานในการพัฒนาแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวของบริษัทที่มีการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวัดองค์ประกอบแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวของบริษัทที่มีการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวของบริษัทที่มีการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน มีองค์ประกอบมากกว่า 1 องค์ประกอบ
2. โมเดลการวัดองค์ประกอบในการวิจัยที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การทบทวนวรรณกรรม

การพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรไม่เพียงแต่หมายถึงผลการดำเนินงานทางการเงินเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงผลการดำเนินงานด้านสังคม และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอีกด้วย ดังนั้นการตระหนักถึงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม จึงเป็นวิธีการที่สำคัญสำหรับองค์กรในการบรรลุการพัฒนาที่ยั่งยืนและบรรลุเป้าหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว [9] ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมจะถูกหลอมรวมเข้ากับกรอบโครงสร้างของการดำเนินงานขององค์กร การดำเนินการระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ดังนั้นการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อดำเนินการระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม จึงมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน [10] สอดคล้องกับผลการศึกษาในอดีตที่ยืนยันความสำคัญของปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลกับความสำเร็จในการใช้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม [11-14] ผู้เขียนขอเสนอตัวแปรสำคัญในมิติของแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมประกอบด้วย

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกสีเขียว ถูกมองว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว การคัดเลือกบุคลากรโดยพิจารณาองค์ประกอบของบุคลิกภาพภายในของแต่ละบุคคล มีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมได้ ผู้สมัครที่มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม บุคคลที่มีมโนธรรม และมีความยินยอมเห็นใจยอมให้ความร่วมมือในแนวทางการปฏิบัติการบริหารองค์กรสีเขียว คนหนุ่มสาวรุ่นใหม่มีความกระตือรือร้น และปรารถนาการมีส่วนร่วมต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อช่วยให้โลกยั่งยืน พวกเขาจะหาโอกาสเข้าร่วมงานกับองค์กรที่มีการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม [15] มีการรายงานข้อค้นพบว่า คนรุ่นใหม่มีแนวโน้มจะร่วมทำงานกับองค์กรที่มีภาพลักษณ์ชื่อเสียงด้านความอย่างยั่งยืน และกว่า 42 เปอร์เซ็นต์ของพนักงานรุ่นใหม่ต้องการ

ร่วมงานกับองค์กรที่แสดงออกถึงความใส่ใจต่อการรักษาโลก [16] การสรรหาผู้สมัครที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จะช่วยในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรได้อีกด้วย บริษัทที่มีชื่อเสียงระดับโลกอย่าง Siemens, Bayer และ BASF เป็นตัวอย่างขององค์กรที่ใช้ภาพลักษณ์สีเขียวดึงดูด ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถสูงให้เข้ามาอยู่ร่วมกับองค์กร [17] ในการประชาสัมพันธ์หรือในสื่อโฆษณาเพื่อ งานสรรหาบุคลากร องค์กรควรระบุข้อความการรับสมัคร เกณฑ์พิจารณา และคำอธิบายลักษณะงานสิ่งที่ คาดหวังจากพนักงานสีเขียวในอนาคต เพื่อเน้นย้ำให้เห็นถึงความตั้งใจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในทุกตำแหน่ง งานที่เปิดรับสมัคร ในการออกแบบกระบวนการสัมภาษณ์ผู้สมัคร ควรมีคำถามเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเพื่อ ประกอบการพิจารณาในการประเมินผล รวมถึงการคัดเลือกผู้สมัครซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในโครงการหรือ กิจกรรมสีเขียว [18-19]

2. การศึกษาและการฝึกอบรม

การศึกษาและการฝึกอบรม หมายถึงการจัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองความรับผิดชอบต่อ สิ่งแวดล้อมซึ่งทำให้พนักงานตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดการสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น รวมถึงการเพิ่มพูน ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทัศนคติเชิงรุกต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม การให้ ความรู้และการสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากร นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการนำระบบการจัดการ สิ่งแวดล้อมมาใช้ให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการจัด การสิ่งแวดล้อม มีส่วนช่วย ให้พนักงานเข้าใจถึงการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้พวกเขาเกิดความตระหนักเกี่ยวกับการควบคุม สิ่งแวดล้อม การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ โปรแกรมการฝึกอบรมระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ยังมีประโยชน์ในด้านการสื่อสาร ทำให้พนักงานทราบถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามแนวทางความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม และทำให้ตระหนักถึงกลไกการกำกับ ดูแลและสภาพอากาศ [20-21] ในการพัฒนาความสามารถสีเขียวของพนักงาน องค์กรควรมุ่งเน้นการ ฝึกอบรมและพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับสังคมที่ยั่งยืน องค์กร จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงานในรูปแบบที่ เหมาะสมและในปริมาณที่เพียงพอ [22] ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องระบุความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมในใบ กำหนดหน้าที่ เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่าพวกเขาควรทำอะไรเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ ยังควรพิจารณาถึงบทบาทการสื่อสารในการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม และการประเมินประสิทธิผลของโปรแกรม ฝึกอบรมผ่านการทวนสอบกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาสีเขียวคือสร้างทุนทางปัญญาให้แก่องค์กร [23]

3. การให้รางวัล

ระบบการให้รางวัลสำหรับการเพิ่มผลงานโดยการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นชุดผลประโยชน์ที่จัด ให้แก่พนักงาน เมื่อผลงานพวกเขามีประสิทธิภาพเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การให้รางวัลด้านสิ่งแวดล้อมและ การให้สิ่งจูงใจ ยังเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้พวกเขาพัฒนากิจกรรมและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม การให้รางวัลและคำตอบแทนความสามารถแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพในการ

สนับสนุนกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร [24] การให้รางวัลสีเขียวสำหรับผลการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติตามแนวทางที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันความมุ่งมั่นของพนักงานต่อโปรแกรมด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น เมื่อพวกเขาได้รับการเสนอค่าตอบแทนให้ทำหน้าที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม องค์กรสามารถออกแบบแนวปฏิบัติในการจัดการรางวัลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในหลายลักษณะ เช่น การขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส การให้ของขวัญและวันหยุดพิเศษสำหรับพนักงานและครอบครัว การยกย่องชมเชย การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง และการประชาสัมพันธ์การเผยแพร่ข่าวสารขององค์กรต่อสื่อมวลชนภายนอก สิ่งเหล่านี้มีส่วนช่วยเพิ่มความตระหนักถึงผลสัมฤทธิ์ด้านสิ่งแวดล้อมและมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้แสดงออกถึงความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม [25] องค์กรจำเป็นต้องมีนโยบายที่ชัดเจน รวมถึงการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งอาจอยู่ในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินหรือระบบ recognition-based rewards เป็นการเสริมแรงเพื่อกระตุ้นความมุ่งมั่นของพนักงานให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม [26]

4. การบริหารผลการปฏิบัติงาน

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และระบบประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารผลการปฏิบัติงาน ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานนั้นเริ่มตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ดังนั้นการสร้างผลผลิตและผลการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับข้อกังวลด้านสิ่งแวดล้อมและนโยบายสีเขียวที่สูงขึ้นจึงเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างชัดเจน [27] สิ่งที่สำคัญที่สุดของการบริหารผลการปฏิบัติงาน คือการประเมินผล นอกจากจะเป็นไปตามเกณฑ์ความน่าเชื่อถือ ความถูกต้องและความยุติธรรมแล้ว การประเมิน ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ยังส่งผลสะท้อนที่เป็นประโยชน์แก่ตัวผู้ปฏิบัติงานและสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องอีกด้วย ประเด็นเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานสีเขียวควรมุ่งเน้นไปที่เหตุการณ์ด้านสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม การสื่อสารนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ระบบสารสนเทศข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม และการตรวจสอบการควบคุมการจัดการ [28]

5. การมีส่วนร่วมของพนักงาน

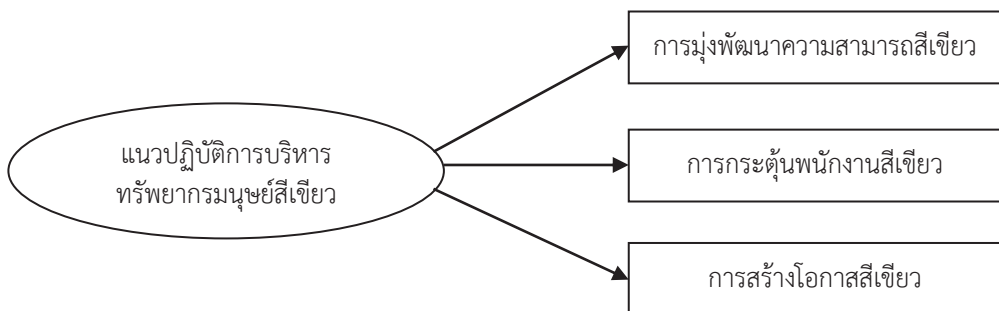
การมีส่วนร่วมของพนักงานคือการให้ออกาสพวกเขาในการจัดการสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมนั้นจะกระตุ้นให้พวกเขารับผิดชอบต่อในการป้องกันมลพิษและระบุปัญหาสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานสีเขียวถูกระบุว่าเป็นกระบวนการมีส่วนร่วมผ่านการสร้างโอกาสให้พวกเขาได้ใช้ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร แนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หมายรวมถึงการให้คำปรึกษาและการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม รวมถึงสนับสนุนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อม [29] สอดคล้องกับผลการศึกษาในอดีตที่สนับสนุนว่า เพื่อเพิ่มความพยายามด้านสิ่งแวดล้อมองค์กรควรมีแนวทาง

ปฏิบัติที่หลากหลาย เช่น การแบ่งปันข้อมูลสีเขียว การสร้างทีมสีเขียว การริเริ่มโครงการสีเขียว [30] การมีส่วนร่วมสีเขียวมีความสำคัญและเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น การลดของเสียและมลพิษในสถานที่ทำงาน และการสร้างระบบการจัดการทรัพยากร สิ่งบ่งชี้การมีส่วนร่วมสีเขียว ประกอบด้วย ได้แก่ การเสนอแนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การมีวิสัยทัศน์สีเขียวที่ชัดเจน การมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้สีเขียว และการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสีเขียว [31]

6. วัฒนธรรมองค์กรสีเขียว

ในแง่ของวัฒนธรรมองค์กรสีเขียวถือเป็นค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยสะท้อนให้เห็นว่าทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องรับรู้ วิเคราะห์ และร่วมกันพัฒนากลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา การเปลี่ยนแปลงไปสู่วัฒนธรรมสีเขียว ทำให้เกิดการรับรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานซึ่งต้องรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสิ่งแวดล้อม [32] แนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรสีเขียวมีความหลากหลาย หมายรวมถึงวัฒนธรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การกำหนดวัฒนธรรมองค์กรสีเขียวเป็นชุดของความเชื่อ ค่านิยม มุมมอง บรรทัดฐาน และแนวทางปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตนต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกได้อย่างถูกต้อง ในการพัฒนาวัฒนธรรมสีเขียวที่มีประสิทธิภาพในองค์กร พวกเขาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดระบบการฝึกอบรม การประเมินผลงาน และระบบการให้รางวัลที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ในขณะที่บทบาทของผู้บริหารระดับสูงยังมีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาวัฒนธรรมสีเขียวขององค์กร ผ่านการกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์ พันธกิจที่มุ่งเน้นด้านสิ่งแวดล้อมในการจัดการ [33]

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้พัฒนาขึ้นภายใต้นิยามแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว สอดคล้องกับนิยามที่ระบุว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวเป็นการใช้นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนในองค์กรธุรกิจ การเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงการปรับใช้นโยบายทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างยั่งยืนและรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ [34] ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ได้จัดทำดัชนีความยั่งยืนซึ่งได้รับการคัดเลือกรายชื่อหุ้นยั่งยืน ประจำปี 2563 จำนวน 124 บริษัท ผู้วิจัยเข้าถึงฐานข้อมูลรายชื่อหุ้นยั่งยืนผ่านเว็บไซต์อย่างเป็นทางการของศูนย์พัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประกอบด้วย 1) กลุ่มทรัพยากรและกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง จำนวน 42 บริษัท 2) กลุ่มธุรกิจการเงิน การบริการและเทคโนโลยี จำนวน 45 บริษัท 3) กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภคและสินค้าอุตสาหกรรม จำนวน 21 บริษัท และ 4) กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 16 บริษัท [6]

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ตามกลุ่มอุตสาหกรรมทั้ง 4 กลุ่ม กำหนดโควตาในกลุ่มอุตสาหกรรมละ 5 บริษัท ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มเลือกรายชื่อบริษัทจากการจับฉลาก ทำให้โอกาสในการสุ่มสมาชิกแต่ละหน่วยในการถูกเลือกมีค่าเท่ากัน โดยสุ่มกลุ่มอุตสาหกรรมละ 5 บริษัท จนครบ 20 บริษัท จากนั้นผู้วิจัยจึงพิจารณาคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลของแต่ละบริษัทๆ ละ 20 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในอดีตที่แนะนำว่าในการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ ตัวอย่างอย่างน้อย 300 ราย ถือว่าอยู่ในระดับดี จำนวนตัวอย่าง 500 ราย ถือว่าอยู่ในระดับดีมาก หากมีจำนวนตัวอย่างตั้งแต่ 200 ตัวอย่างขึ้นไปถือว่าเหมาะสมในการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน [35-36]

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งพัฒนามาจากงานวิจัยในอดีต [37-38] ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 3 ข้อ และส่วนที่ 2 แนวปฏิบัติ การบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวของบริษัท เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด (5 คะแนน) จนถึงน้อยที่สุด (1 คะแนน) จำนวน 19 ข้อ แล้วนำค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ Srisa-ard [39]

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำชุดข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณา จากนั้นคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) ผู้วิจัยพิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ออกไป สอดคล้องตามการกำหนดเกณฑ์การยอมรับ ถ้ามีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านควรใช้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป [40] คงเหลือข้อคำถามในส่วนที่ 2 จำนวน 17 ข้อ จากนั้นทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาคทั้งฉบับเท่ากับ 0.942 สอดคล้องตามคำแนะนำของ Fraenkel & Wallen [41] ที่แนะนำว่า เครื่องมือที่มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาคมากกว่า 0.70 เป็นเครื่องมือที่มีความเชื่อมั่น

5. การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนและกรอบเวลาการดำเนินงานของการวิจัยนี้ การเข้าร่วมให้ข้อมูลนั้นเป็นไปตามความสมัครใจ ผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิปฏิเสธการเข้าร่วมการให้ข้อมูลและหากเกิดความไม่สบายใจก็สามารถยุติการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลา ผู้วิจัยเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวและปกป้องความลับของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งข้อมูลจะไม่มีการอ้างอิงถึงชื่อบุคคลและจะถูกทำลายเมื่อการวิจัยเสร็จสิ้น

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากสถานที่ตั้งของผู้ให้ข้อมูลกระจายตัวอยู่ในหลายพื้นที่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานที่กำกับดูแลด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อชี้แจงและเลือกช่องทางการจัดส่งแบบสอบถามที่เหมาะสม ผู้วิจัยอาศัยช่องทางในการจัดส่งแบบสอบถามที่หลากหลาย ทั้งการทอดแบบสอบถามด้วยตนเอง การจัดส่งทางไปรษณีย์ และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งมีการติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับกลับคืนมา เมื่อสิ้นสุดระยะในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.00 ซึ่งอัตราการตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ [42]

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผู้วิจัยใช้วิธี Principal Component Factor Analysis หมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนดิเยร์ และทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวัดที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อาศัยค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน และนำค่าดัชนีความสอดคล้องไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดตามเกณฑ์ ดังนี้ 1) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) Byrne [43] แนะนำว่าควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 2) ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดิ (GFI) Hu & Bentler [44] ระบุว่าควรมีค่ามากกว่า 0.90 3) ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดิที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 4) ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมอิงเกณฑ์ (NFI) Bentler & Bonnet [45] เสนอว่าควรมีค่ามากกว่า 0.90 5) ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดิเชิงเปรียบเทียบ (CFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 6) ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ 7) ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ 8) ค่าตัวอย่างวิกฤต (CN) ควรมีค่า 200 ขึ้นไป [46]

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ภาพรวมคุณลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล และองค์ประกอบแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว

ในส่วนคุณลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงาน และกลุ่มอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ร้อยละ 64.11 เป็นเพศหญิง มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับองค์กรอยู่ในช่วง 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.06 และองค์กรอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมบริการมากที่สุด คิดเป็น

ร้อยละ 38.82 ในส่วนขององค์ประกอบแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินงานสีเขียว อยู่ในระดับมาก โดยด้านการกระตุ้นพนักงานสีเขียวมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{x} = 3.84$) รองลงคือ ด้านการสร้างโอกาสสีเขียว ($\bar{x} = 3.68$) และด้านการมุ่งพัฒนาความสามารถสีเขียว ($\bar{x} = 3.67$) และอาศัยการตรวจสอบการแจกแจงข้อมูลปกติตามเกณฑ์ของ West, Finch & Curran [47] ที่ระบุว่า ค่าความเบ้ ไม่เกิน 2 และค่าความโด่ง ไม่เกิน 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าความเบ้ อยู่ระหว่าง -0.928 ถึง 0.078 และค่าความโด่ง อยู่ระหว่าง -0.768 ถึง 1.454 แสดงว่า การแจกแจงข้อมูลยังอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวของบริษัทที่มีการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ค่า Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy เท่ากับ 0.895 ซึ่งค่า KMO ระหว่าง 0.8 ถึง 1 แสดงว่าข้อมูลและตัวแปรทั้งหมดนั้นมีความสัมพันธ์กันดี สามารถนำข้อมูลนี้ไปวิเคราะห์องค์ประกอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย [48] และจากค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity พบว่าค่าไคสแควร์ที่ใช้ทดสอบมีค่าเท่ากับ 3913.786 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 136 ค่า $p = 0.000$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีเหมาะสมที่นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ สอดคล้องตามข้อเสนอแนะของ Hair et al. [49] ที่ว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เหมาะสมจะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้นั้น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ควรมีค่าเท่ากันทั้งเมทริกซ์ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผู้วิจัยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี Principal Component Factor Analysis พบว่าสามารถจำแนกองค์ประกอบได้จำนวน 3 องค์ประกอบ มีช่วงค่าไอเกนอยู่ระหว่าง 1.336 ถึง 8.443 และมีค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 66.505 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 17 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบได้ 66.505% ซึ่งครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ หลังจากหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนิแมกซ์แสดงดังตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สามารถกำหนดชื่อองค์ประกอบได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ซึ่งมีค่าไอเกนเท่ากับ 8.443 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .646 ถึง .774 เมื่อพิจารณาโดยรวมองค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับการสรรหา การคัดเลือกบุคลากร การให้ความรู้และการฝึกอบรม จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การมุ่งพัฒนาความสามารถสีเขียว หรือ GAB

องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ซึ่งมีค่าไอเกนเท่ากับ 1.527 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .591 ถึง .847 เมื่อพิจารณาโดยรวมองค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลและการบริหารผลการดำเนินงาน จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การกระตุ้นพนักงานสีเขียว หรือ GMO

องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ซึ่งมีค่าไอเกนเท่ากับ 1.336 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .591 ถึง .790 เมื่อพิจารณาโดยรวมองค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน และวัฒนธรรมองค์กร จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การสร้างโอกาสสีเขียว หรือ GOP

ตารางที่ 1 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ประเด็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สีเขียว	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		
	การมุ่งพัฒนา ความสามารถ สีเขียว (GAB)	การกระตุ้น พนักงาน สีเขียว (GMO)	การสร้าง โอกาส สีเขียว (GOP)
1. องค์กรมีการทบทวนกระบวนการสรรหาให้เข้าไปสู่การทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและปฏิบัติอย่างจริงจัง (GAB1)	.751		
2. องค์กรเลือกใช้สื่อการโฆษณารับสมัครงานหรือช่องทางสื่อสารที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (GAB2)	.774		
3. องค์กรเน้นพิจารณาผู้สมัครงานที่มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม (GAB3)	.646		
4. องค์กรมีคำถามในการสัมภาษณ์ผู้สมัครถึงความคิดเห็นในเรื่องปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม (GAB4)	.748		
5. องค์กรพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อเพิ่มความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทักษะ และความเชี่ยวชาญของพนักงาน (GAB5)	.714		
6. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีการลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง (GAB6)	.697		
7. องค์กรเชื่อมโยงนโยบายและเป้าหมายการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเข้าสู่ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (GMO1)		.819	
8. องค์กรกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพการดำเนินงานสีเขียวในการปฏิบัติตามภารกิจปกติ เช่น การลดค่าใช้จ่ายการประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ (GMO2)		.807	
9. องค์กรมีการให้รางวัลพนักงานกับผลลัพธ์ของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม (GMO3)		.847	
10. องค์กรพิจารณาให้สิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ เป็นสิ่งจูงใจแก่พนักงานที่มีส่วนร่วมให้บรรลุเป้าหมายสีเขียว (GMO4)		.591	

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ประเด็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สีเขียว	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		
	การมุ่งพัฒนา	การกระตุ้น	การสร้าง
	ความสามารถ	พนักงาน	โอกาส
	สีเขียว	สีเขียว	สีเขียว
	(GAB)	(GMO)	(GOP)
11. องค์กรมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อม ที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการของพนักงาน (GOP1)			.750
12. องค์กรมุ่งเน้นวัฒนธรรมการรักษาสิ่งแวดล้อม (GOP2)			.774
13. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ ปรับปรุงคุณภาพและแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม (GOP3)			.790
14. องค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ ด้านสิ่งแวดล้อม (GOP4)			.711
บรรยากาศภายในองค์กรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การ แบ่งปันความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อม (GOP5)			.591
15. องค์กรมีช่องทางการสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและ ไม่เป็นทางการเพื่อเผยแพร่วัฒนธรรมสีเขียว (GOP6)			.625
16. องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในการดำเนินธุรกิจเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม (GOP7)			.664

**3. ผลทวนสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวัดองค์ประกอบแนวปฏิบัติการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์สีเขียวของบริษัทที่มีการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์**

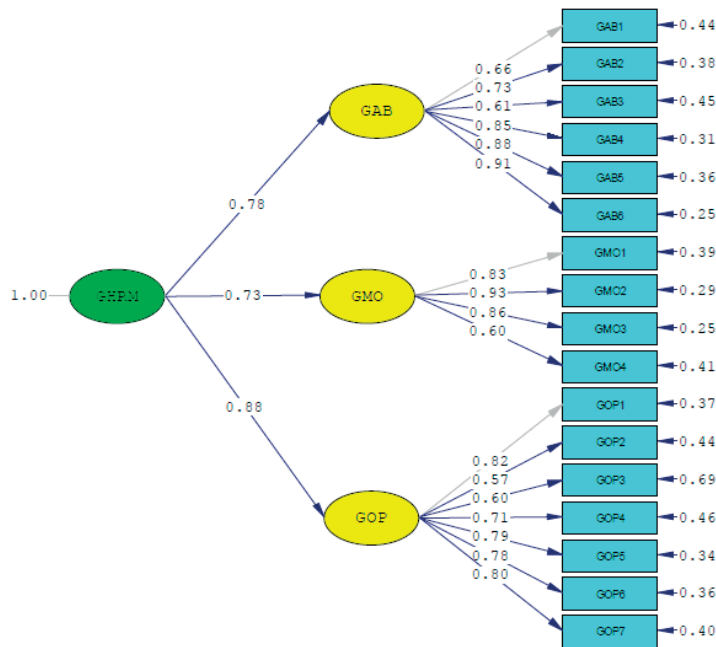
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ทุกตัวมีค่า
เป็นบวก ตั้งแต่ 0.57 ถึง 0.93 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.04 ถึง 0.07 ค่าการ
ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 11.20 ถึง 17.88 อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 0.73 และค่าความแปรปรวนของ
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.26 ถึง 0.67 และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
อันดับที่สอง พบว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ เมื่อจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย

องค์ประกอบด้านการสร้างโอกาสสีเขียว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ 0.88 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านการมุ่งพัฒนาความสามารถสีเขียว และด้านการกระตุ้นพนักงานสีเขียว มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ 0.78 และ 0.73 ตามลำดับ โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก ทั้งหมดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.06 ถึง 0.07 ซึ่งมีขนาดเล็ก และค่าการทดสอบ นัยสำคัญทางสถิติของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 11.68 ถึง 14.16 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการสร้าง โอกาสสีเขียวมีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว คิดเป็นร้อยละ 79 และองค์ประกอบด้านการมุ่งพัฒนาความสามารถสีเขียว และด้านการกระตุ้นพนักงานสีเขียว มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ร้อยละ 72 และ 59 ตามลำดับ ผลการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและอันดับที่สอง

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (ρ_c) ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของโมเดลการ วัดองค์ประกอบแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว พบว่า ค่าความเที่ยงขององค์ประกอบ การมุ่ง พัฒนาความสามารถสีเขียว การกระตุ้นพนักงานสีเขียว และการสร้างโอกาสสีเขียว มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.87 ถึง 0.89 และมีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (ρ_v) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.54 ถึง 0.64 ซึ่งตามคำแนะนำของ Hair et al. [49] ระบุว่า ค่าความเที่ยงขององค์ประกอบ ควรมากกว่า 0.70 และ ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ ควรมากกว่า 0.50 แสดงว่า ทุกองค์ประกอบในโมเดลการวัดองค์ประกอบ แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่พัฒนาขึ้นนี้มีค่าผ่านเกณฑ์ทำให้เชื่อได้ว่า โมเดลการวัด องค์ประกอบมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ สามารถนำโมเดลการวัดนี้ไปใช้ ประโยชน์ได้ และเมื่อทวนสอบว่าโมเดลการวัดองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์หรือไม่ โดยอาศัยค่าดัชนีความกลมกลืนและเกณฑ์พิจารณา [43-46] จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็น ความเหมาะสมพอดีของโมเดลการวัดองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มี ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 146.88 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 90 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ 0.00014 ซึ่งค่า p มากกว่าเกณฑ์การพิจารณาคือ 0.00 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.632 ซึ่งมีค่า น้อยกว่าเกณฑ์การพิจารณาคือ 2.00 สามารถแปลความหมายได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ และเมื่อพิจารณาดัชนีทดสอบตัวอื่นๆ (GFI, AGFI, NFI, CFI) มีค่ามากกว่า 0.90 หรือเข้าใกล้ 1 แสดงถึงความเหมาะสมพอดีของโมเดลและบ่งบอกถึงความตรงเชิงโครงสร้าง อีกทั้งค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA, RMR) อยู่ในระดับต่ำตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จึงทำให้เชื่อได้ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบแนว ปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนและเกณฑ์พิจารณา

ดัชนีบ่งชี้สอดคล้องกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลพิจารณา
ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df)	น้อยกว่า 2.00	1.632	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (GFI)	มากกว่า 0.90	0.95	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)	มากกว่า 0.90	0.92	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมอิงเกณฑ์ (NFI)	มากกว่า 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (CFI)	มากกว่า 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA)	น้อยกว่า 0.05	0.043	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR)	น้อยกว่า 0.05	0.033	ผ่านเกณฑ์
ค่าตัวอย่างวิกฤต (CN)	มากกว่า 200	249.51	ผ่านเกณฑ์



Chi-Square=146.88, df=90, P-value=0.00014, RMSEA=0.043

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการวัดองค์ประกอบ
แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการกล่าวคือ ประการแรก เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวของบริษัทที่มีการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน จากสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว มีองค์ประกอบมากกว่า 1 องค์ประกอบ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งพัฒนาความสามารถสีเขียว ประกอบด้วย 6 ตัวแปรสังเกต ตัวแปรสังเกตที่เป็นตัวแทนขององค์ประกอบนี้ได้มากที่สุด คือ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีการลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง 2) ด้านการกระตุ้นพนักงานสีเขียว ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกต ตัวแปรสังเกตที่เป็นตัวแทนขององค์ประกอบนี้ได้มากที่สุด คือ องค์กรกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพการดำเนินงานสีเขียวในการปฏิบัติตามภารกิจปกติ เช่น การลดค่าใช้จ่าย การประหยัดทรัพยากรต่างๆ และ 3) ด้านการสร้างโอกาสสีเขียว ประกอบด้วย 7 ตัวแปรสังเกต ตัวแปรสังเกตที่เป็นตัวแทนขององค์ประกอบนี้ได้มากที่สุด คือ องค์กรมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการของพนักงาน ประการที่สอง เพื่อทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวัดองค์ประกอบแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวของบริษัทที่มีการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบในการวิจัยที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า มีค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์พิจารณาทุกตัวจึงทำให้เชื่อว่าโมเดลการวัดองค์ประกอบแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่พัฒนาขึ้นนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และโมเดลการวัดที่พัฒนาขึ้นนี้ มีค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงและค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงทำให้เชื่อได้ว่า โมเดลการวัดนี้มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นที่ดีสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการวัดแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวได้

เมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว องค์กรควรให้ความสำคัญดังนี้

1) ด้านการสร้างโอกาสสีเขียว เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานสีเขียว และการสร้างวัฒนธรรมสีเขียวขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาในอดีตที่สรุปว่า หากองค์กรมีวิสัยทัศน์สีเขียวที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง การมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย รวมถึงมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และวัฒนธรรมสีเขียวที่เข้มแข็ง ย่อมสร้างแรงบันดาลใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสีเขียว [3] สอดคล้องกับแนวคิดของ García-Machado และ Martínez-Ávila [50] ที่กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนขึ้นอยู่กับเสริมสร้างวัฒนธรรมสีเขียว องค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่แนวปฏิบัติสีเขียวที่ชัดเจน รวมถึงให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อมระยะยาว เพื่อความสำเร็จของการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต

2) ด้านการมุ่งพัฒนาความสามารถสีเขียว องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับการสรรหา การคัดเลือกบุคลากร การให้ความรู้และการฝึกอบรม ข้อค้นพบจากการวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Sudin [51] กล่าวคือ องค์กรที่มีแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวนำไปสู่การเพิ่มความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ของทรัพยากรมนุษย์ได้ เมื่อพวกเขามีทุนทางปัญญาเพิ่มขึ้นย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จในการปรับปรุงประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสีเขียวขององค์กร กระบวนการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นหนึ่งในนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดึงดูดผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติในการมีส่วนร่วมกับการบริหารสีเขียวขององค์กร

3) ด้านการกระตุ้นพนักงานสีเขียว องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับการให้รางวัล และการบริหารผลการดำเนินงาน ข้อค้นพบจากการวิจัยสอดคล้องกับข้อสรุปของ Arulrajah, Opatha & Nawaratne [52] ที่ระบุว่า ความยั่งยืนขององค์กรขึ้นอยู่กับระบบการให้รางวัลสีเขียว ด้วยเพราะระบบการให้รางวัลมีส่วนสำคัญช่วยส่งเสริมความมุ่งมั่นและเพิ่มแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในการริเริ่มการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม อีกทั้งองค์กรควรให้ความสำคัญกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารสีเขียวเพื่อสร้างความชัดเจนในการปฏิบัติงาน รวมถึงการติดตามประเมินผล องค์กรสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและวางแผนปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) สำหรับผู้บริหารและผู้ที่มีบทบาทในด้านทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำประเด็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวในแบบวัดทั้ง 17 ข้อ ไปใช้เป็นแนวทางให้การประเมินระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว เพื่อทำให้เกิดการเชื่อมโยงกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน และการบูรณาการการจัดการสีเขียวให้เข้ากับการบริหารองค์กร

2) ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำตัวแปรสำคัญในมิติของแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวทั้ง 3 องค์ประกอบ เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมสีเขียวขององค์กร ผ่านการออกแบบนโยบายวิสัยทัศน์ พันธกิจที่มุ่งเน้นด้านสิ่งแวดล้อมในการจัดการ

3) สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการบริหารสีเขียวขององค์กร ผู้วิจัยขอให้ข้อเสนอแนะดังนี้

- การปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการลดการใช้กระดาษ ในกระบวนการสรรหา การรับสมัครออนไลน์ การสัมภาษณ์ออนไลน์ การประชุมผ่านระบบการประชุมทางไกล เพื่อเป้าหมายการลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และลดการสร้างมลพิษสู่สิ่งแวดล้อม

- การปรับปรุงการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การเพิ่มเติมความรู้ให้ผู้ปฏิบัติงานโดยการจัดฝึกอบรมความรู้เฉพาะด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน การใช้

ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการของเสีย และการรีไซเคิล การฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ในเรื่องดังกล่าวจะทำให้พวกเขาตระหนักถึงความจำเป็นในการบริหารงานสีเขียว อีกทั้งยังมีส่วนช่วยให้พวกเขาสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทัศนคติเชิงรุกต่อการแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

- การปรับปรุงระบบประเมินผลการบริหารสีเขียว ผู้บริหารต้องสื่อสารนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและแสดงความมุ่งมั่นต่อการดำเนินงานโดยปราศจากการทำลายหรือสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ควรเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายสีเขียวสำหรับสมาชิกทุกคนในองค์กร การสร้างตัวชี้วัดประสิทธิภาพการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกิจกรรม และการใช้มาตรการเชิงลบในการจัดการผลปฏิบัติงานที่ไม่ตรงตามตัวชี้วัดหรือไม่สอดคล้องกับเป้าหมายสีเขียว การใช้มาตรการเชิงลบ อาจมีส่วนผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้นและแสดงออกถึงความมุ่งมั่นเพื่อเป้าหมายขององค์กรในอนาคต

- การปรับปรุงระบบการให้รางวัล การให้ผลตอบแทนต่อการบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม ควรให้รางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงินควบคู่ไปกับสิ่งจูงใจทางการเงิน เช่น การให้รางวัลผลตอบแทนในรูปแบบการท่องเที่ยว รวมถึงการสนับสนุนการเดินทางสีเขียวแก่ผู้ปฏิบัติงาน การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมลดการก่อมลพิษ เช่น การส่งเสริมการใช้จักรยานหรือใช้พลังงานทางเลือก นอกจากนี้ยังควรสร้างการรับรู้แก่สาธารณชน ใช้การยกย่องชมเชย ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและสร้างแรงกระตุ้นให้พวกเขาสร้างสรรค์กิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ประเด็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวในแบบวัดที่พัฒนาขึ้นนี้อยู่ภายใต้การดำเนินงานโดยปราศจากการทำลายสิ่งแวดล้อม ในอนาคตอาจพัฒนาแบบวัดแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวภายใต้ระยะการดำเนินงานโดยปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อนำไปสู่การขยายผลการศึกษาในอนาคต อีกทั้งผู้สนใจสามารถนำตัวแปรที่ศึกษาไปต่อยอดงานวิจัยได้หลากหลายโดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวกับผลการดำเนินงาน ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวกับความยั่งยืนขององค์กร เป็นต้น หรือการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่มีขนาดต่างกัน อีกทั้งโมเดลการวัดองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นเป็นการศึกษาในบริบทธุรกิจขนาดใหญ่ของประเทศไทยซึ่งในอนาคตอาจนำมาโมเดลการวัดองค์ประกอบนี้ไปทดสอบในบริบทที่แตกต่างไป อันจะนำไปสู่ข้อมูลเชิงลึกที่มีประโยชน์เพิ่มขึ้น

References

- [1] Shaikh, M. (2010). Green HRM: A requirement of 21st century. *Journal of Research in Commerce and Management*, 1, 122–127.
- [2] Hook, L. (2016). *What role should HR play in preventing corruption in the workplace?*. <https://www.hcamag.com/asia/news/general/what-role-should-hr-play-in-preventing-corruption-in-the-workplace/146419>
- [3] Renwick, D., W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
- [4] Jabbour, C. J. C., Santos, F. C. A., & Nagano, M. S. (2010). Contribution of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7–9), 1049–1089.
- [5] Bombiak, E., & Marciniuk-Kluska, A. (2018). Green human resource management as a tool for the sustainable development of enterprises: Polish young company xperience. *Sustainability*, 10,1–22.
- [6] The Stock Exchange of Thailand. (2021). *List of thailand sustainability investment in 2021*. <https://www.setsustainability.com/libraries/710/item/thailand-sustainability-investment-lists> (In Thai)
- [7] Daily, B. F., Bishop, J., & Steiner, R. (2007). The mediating role of EMS teamwork as it pertains to HR factors and perceived environmental performance. *Journal of Applied Business Research*, 23, 95–109.
- [8] Wirtenberg, J., Harmon, K. D., Russell, W. G., & Fairfield, K. D. (2007). HR's role in building a sustainable enterprise. *Human Resource Planning*, 30, 10–20.
- [9] Zhang, B. (2019). *Environmental protection responsibility of enterprises: Green human resource management*. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/612/5/052022/pdf>.
- [10] Sujatha R., & Basu, S. (2013). Human resource dimensions for environment management system: Evidence from two indian fertilizer firms. *European Journal of Business and Management*, 5(9), 54–62.

- [11] Agnell, L. C., & Klassen, R. D. (1999). Integrating environmental issues into mainstream: An agenda for research in operations management. *Journal of Operations Management*, 17, 575–598.
- [12] Chinander, K. (2001). Aligning accountability and awareness for perceived environmental performance in operations. *Production and Operations Management*, 10, 276–291.
- [13] Zutshi, A., & Sohal, A. S. (2003). Stakeholder involvement in the EMS adoption process. *Business Process Management Journal*, 9(2), 133–148.
- [14] Wee, Y. S., & Quazi, H. (2005). Development and validation of critical factors of environmental management. *Industrial Management and Data Systems*, 105, 96–114.
- [15] Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56, 31–55.
- [16] Murray, T. (2017). *ROE (Return on Environment) Is the new ROI: How sustainability drives business success*. <https://www.forbes.com/sites/Edfenergyexchange/2017/09/20/roe-return-on-environment-is-the-new-roi-how-sustainability-drives-business-success>.
- [17] Bhutto, S., & Auranzeb. (2016). Effects of green human resources management on firm performance: An empirical study on pakistani firms. *European Journal of Business and Management*, 8(16), 119–125.
- [18] Obaid, T., & Alias, R. (2015). The impact of green recruitment, green training, green learning on the firm performance: Conceptual paper. *International Journal of Applied Research*, 1(12), 951–953.
- [19] Aranganathan, P. (2018). Green recruitment: A new-fangled approach to attract and retain talent. *International Journal of Business Management & Research*, 8(2), 69–76.
- [20] Wong, W. Y. L. (1998). A holistic perspective on quality quests and quality gains: The role of environment. *Total Quality Management*, 9(4-5), 241–245.
- [21] Cook, J., & Seith, B. J. (1992). Designing an effective environmental EMS training program. *Journal of Environmental Regulation*, 2(1), 53–62.
- [22] Jackson, S., & Seo, J. (2010). The greening of strategic HRM scholarship. *Organization Management Journal*, 7(4), 278–290.

- [23] Jabbour, C. J. C. (2015). Environmental training and environmental management maturity of Brazilian companies with ISO14001: empirical evidence. *Journal of Cleaner Production*, 96, 331–338.
- [24] Jirawuttinunt, S., & Limsuwan, K. (2019). The effect of green human resource management on performance of certified ISO14000 businesses in thailand. *UTCC International Journal of Business and Economics*, 11(1), 168–185. (In Thai)
- [25] Forman, M., & Jorgensen, M. S. (2001). The social shaping of the participation of employees in environmental work within enterprises—experiences from a Danish context. *Technology Analysis and Strategic Management*, 13(1), 71–90.
- [26] Renwick, D., Redman, T., & Maquire, S., (2012). Green HRM : A review, process model, and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
- [27] Jackson, S., Renwick, D., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management. *German Journal of Research in Human Resource Management*, 25, 99–116.
- [28] Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1–13.
- [29] Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Redman, T. (2016). Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: The role of green HRM. *Journal of Cleaner Production*, 122, 201–211.
- [30] Govindarajulu, N., & Daily, B., F. (2004). Motivating employees for environmental improvement. *Industrial management & Data systems*, 104(4), 364–372.
- [31] Florida, R., & Davison, D. (2001). Gaining from green management: Environmental management systems inside and outside the factory. *California Management Review*, 43(3), 64–84.
- [32] Aliyu, M. S., Rogo, H. B., & Mahmood, R. (2015). Knowledge management, entrepreneurial orientation and firm performance: The role of organizational culture. *Asian Social Science*, 11(23), 140–152.
- [33] Masri, H., & Jaaron, A. (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 143, 474–489.

- [34] Jessy, N. S. (2017). *Green HR Practices to get competitive advantages*. <https://www.linkedin.com/pulse/green-hr-practices-get-competitive-advantages-nilufar>.
- [35] Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associated.
- [36] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. (7th ed.). Pearson Education.
- [37] Buntoonnipit, P. (2009). Green organization: Green heart. *Executive Journal*, 29(4), 66–71. (In Thai)
- [38] Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., & Jin Jia, P. (2017). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55.
- [39] Srisa-ard, B. (2010). *The initial research*. (8th ed.). Suweeriyasan Printing. (In Thai)
- [40] Chomphucom, P. (2018). Factor analysis for creating and developing the competency evaluation model. *Interdisciplinary Research Review*, 13(5), 1–10.
- [41] Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education*. (6th ed.). McGraw Hill.
- [42] Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. S. (2001). *Marketing research*. Wiley.
- [43] Byrne, B. M. (1998). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic concepts, applications and programming*. Lawrence Erlbaum Associates.
- [44] Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6 (1), 1–55.
- [45] Bentler, P. M., & Bonnet, D. C. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*. 88(3), 588–606.
- [46] Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238–246.
- [47] West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*. 56–75. Sage Publications, Inc.
- [48] Hutcheson, G. and Sofroniou, N. (1999). *The multivariate social scientist: introductory statistics using generalized linear models*. SAGE Publications.

- [49] Hair, Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. Pearson International Edition.
- [50] García-Machado, J. J., & Martínez-Ávila, M. (2019). *Environmental performance and green culture: The mediating effect of green innovation. An application to the automotive industry*. https://mdpi-res.com/d_attachment/sustainability/sustainability-11-04874/article_deploy/sustainability-11-04874-v2.pdf.
- [51] Sudin S. (2011). Strategic Green HRM: A proposed model that supports Corporate Environmental Citizenship. *International Conference on Sociality and Economics Development*, 10, 79–83.
- [52] Arulrajah, A. A., Opatha, H. H., & Nawaratne, N. J. (2015). Green Human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1–16.