

The Impact of Green Human Resource Management on Work Performance of Personnel at Rajabhat University in Thailand

Soysirin Phiangket¹, Auscharaporn Chalermchit², Nava Masaunjik³

Faculty of Management Science, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

¹ E-mail: soysirin.p@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-8826-1012>

² E-mail: auscharaporn.jaao@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5050-144X>

³ E-mail: navallou@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8217-8475>

Received 03/06/2024

Revised 08/06/2024

Accepted 04/07/2024

Abstract

Background and Aims: Nowadays, human resources will be the most important and real cost. Because humans with knowledge, understanding, and technology will be an important base and advantage in production and because the present and future world will change greatly and quickly. The purposes of this research were: 1) to study the level of green human resource management of personnel at Rajabhat University in Thailand. 2) to study the level of work performance of personnel at Rajabhat University in Thailand. and 3) to study the influence of green human resource management on the work performance of personnel at Rajabhat University in Thailand.

Methodology: Quantitative research by collecting data from 320 executive committees of Rajabhat Universities in Thailand and a set of questionnaires were the research tool. Statistics used for data analysis were mean, standard deviation, multiple correlation, and stepwise multiple regression analysis.

Results: 1) overall green human resource management is at a high level. and when considering each aspect, it is at a high level in every aspect, including vision and guide of green, recruitment and selection of green personnel, training, and development of green personnel, evaluation and rewarding of green personnel, and green organization culture. 2) overall work performance is at a high level. and when considering each aspect, it is at a high level in every aspect, including quality of work, job success, value and most benefits, and satisfaction. and 3) green human resource management consists of vision and guide of green ($\beta = 0.285$), recruitment and selection of green personnel ($\beta = 0.252$), training and development of green personnel ($\beta = 0.166$), evaluation and rewarding of green personnel ($\beta = 0.147$), and green organization culture ($\beta = 0.099$) has a relationship and impact positively on work performance of personnel at Rajabhat University in Thailand.

Conclusion: green human resource management has a relationship and impact positive on the work performance of personnel at Rajabhat University in Thailand.

Keywords: Green Human Resource Management; Work Performance; Rajabhat University

ผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

สร้อยศิรินทร์ เพียงเกตุ¹, อัจฉรพร เฉลิมชิต², นาวา มาสวนจิก³

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์จะเป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุดและเป็นต้นทุนที่แท้จริง เพราะมนุษย์ที่มีความรู้ความเข้าใจและเทคโนโลยีจะเป็นฐานที่สำคัญและข้อได้เปรียบในการผลิตและเนื่องจากโลกปัจจุบันและอนาคตจะเปลี่ยนไปอย่างมากและรวดเร็ว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย จำนวน 320 คน และแบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย: 1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์และคู่มือสีเขียว ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรสีเขียว ด้านการอบรมและการพัฒนาบุคลากรสีเขียว ด้านการประเมินผลและการให้รางวัลบุคลากรสีเขียว และด้านวัฒนธรรมองค์กรสีเขียว 2) ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และด้านความพึงพอใจ 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ด้านวิสัยทัศน์และคู่มือสีเขียว ($\beta = 0.285$) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรสีเขียว ($\beta = 0.252$) ด้านการอบรมและการพัฒนาบุคลากรสีเขียว ($\beta = 0.166$) ด้านการประเมินผลและการให้รางวัลบุคลากรสีเขียว ($\beta = 0.147$) และด้านวัฒนธรรมองค์กรสีเขียว ($\beta = 0.099$) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

สรุปผล: การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว; ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน; มหาวิทยาลัยราชภัฏ

บทนำ

ในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์จะเป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุดและเป็นต้นทุนที่แท้จริง เพราะมนุษย์ที่มีความรู้ความเข้าใจและเทคโนโลยีจะเป็นฐานที่สำคัญและข้อได้เปรียบในการผลิตและเนื่องจากโลกปัจจุบันและอนาคตจะเปลี่ยนไปอย่างมากและรวดเร็ว องค์กรไม่ว่าในภาครัฐกิจและภาครัฐจำเป็นต้องเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงมีความสำคัญ ทั้งนี้มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดองค์กร (สฤกุลกาญจน์ แสนภูวา, 2558) ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาประเทศตั้งแต่แผนฯ ฉบับที่ 1 จนถึง ฉบับที่ 12 มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกประเทศ แผนฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ซึ่งจะเห็นได้ว่ากรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยังคงเน้นเป้าหมายและให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศต่อไป

การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว มีการศึกษาจากกลุ่มแรกๆ เกี่ยวข้องกับการบูรณาการระหว่างการจัดการสิ่งแวดล้อมเข้ากับการบริการทรัพยากรมนุษย์ โดย Wehrmeyer (1996) ได้เขียนหนังสือคนสีเขียว การจัดการทรัพยากรมนุษย์และสิ่งแวดล้อม (Greening People, Human Resources and Environmental Management) วัตถุประสงค์หลักของหนังสือเล่มนี้คือการตรวจสอบบทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นหัวใจหลักของการปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร จึงถือได้ว่าองค์กรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญต่อทุกส่วนของเศรษฐกิจที่ยั่งยืนต่อสิ่งแวดล้อม (Jabbour and de Sousa Jabbour, 2016) ดังนั้น แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวจึงเป็นประเด็นสำคัญในช่วงสองสามทศวรรษที่ผ่านมา และได้มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง องค์กรและอุตสาหกรรมต่างยอมรับแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมได้ช่วยส่งเสริมให้ องค์กรมีประสิทธิภาพมาก (Melnyk et al, 2003) โดยการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสีเขียวและแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งความตระหนักของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Jabbar and Abid, 2014) ที่เป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Renwick et al, 2013)

ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน (Work Performance) เป็นการดำเนินงานให้เป็นไปตามความคาดหวังไว้ หรือการทำงานด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด มีคุณภาพ เชื่อถือได้ ความทันเวลา โดยใช้อุปกรณ์ที่มีอยู่ ทั้งคน และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดต้นทุน และเกิดความสะอาดมากยิ่งขึ้น ในการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด (สมใจ ลักษณะ, 2552) ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จได้ (สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันการศึกษาสำคัญของประเทศไทย ที่ได้สนับสนุนนำพระราชบัญญัติ การศึกษาในการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยจัดทำยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อ การพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ขึ้น ต่อมาได้มีการทบทวนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราช ภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2561 โดยการมีส่วนร่วมของ มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อยู่บนฐานความรู้ ความเข้าใจร่วมกัน

ดังนั้นการบริหารองค์กรที่เป็นไปตามแนวนโยบายการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพแก่องค์กรผู้บริหารทุกระดับ มีความจำเป็นต้องมีทักษะ รูปแบบ กระบวนการที่มีการใช้กลยุทธ์และ ศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล รวมทั้งข้อมูลความจำเป็นที่จะ พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาเรื่อง ผลกระทบการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ซึ่งจะช่วยเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบาย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว มีผลกระทบและความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

ชัยวัฒน์ เฟื่องกรุด และภทริยา พรหมราชกูร์ (2564) พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะองค์กรสมรรถนะสูงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ขณะที่ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพงาน ด้านต้นทุนของงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน

วัชร เวชประสิทธิ์ (2564) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อนวัตกรรมสีเขียวของสถานประกอบการมากที่สุดคือ กลยุทธ์การจัดการผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สีเขียว รองลงมาเป็นกลยุทธ์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์สีเขียว กลยุทธ์การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมนุษย์สีเขียว กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สีเขียว และกลยุทธ์ค่าตอบแทนและการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า นวัตกรรมสีเขียวที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่ส่งผลต่อการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย

สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย (2565) พบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก

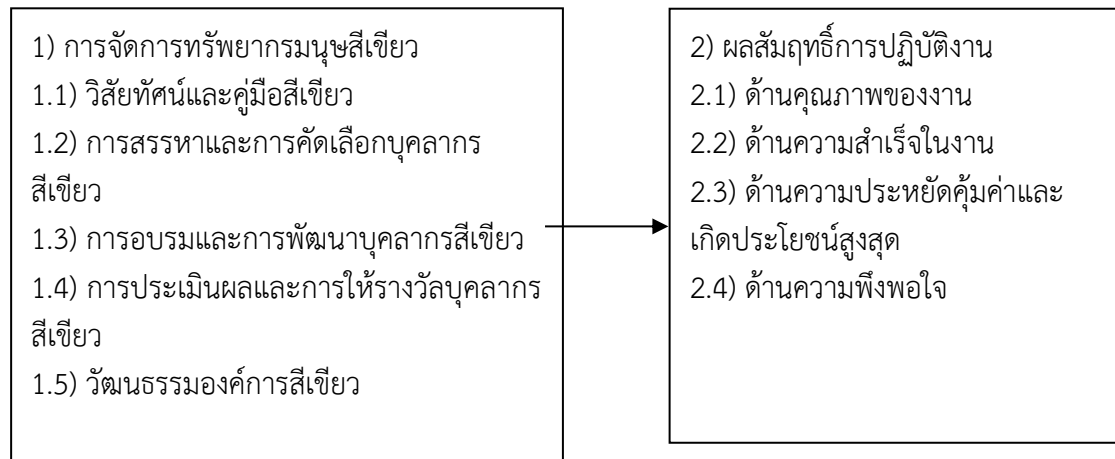
ศรากุล สุโคตรพรหมมี และคณะ (2566) พบว่า 1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ด้านการสื่อสารภายในองค์กรสีเขียว การออกแบบและวิเคราะห์ภาระงานสีเขียว การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรสีเขียว การสรรหาและคัดเลือกสีเขียว การจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลสีเขียว และการประเมิน ผลการทำงานสีเขียวมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการผลิต โดยมุ่งเน้นสิ่งแวดล้อมในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

Daryani and Amini (2016) พบว่า ความจำเป็นสำหรับการนำความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของเทคนิคการจัดการสมัยใหม่ การประสานงานและการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและตัดสินใจที่ถูกต้อง วิธีการแก้ไขปัญหที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการความสลับซับซ้อนขององค์กร ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (Green Human Resource Management) และแนวคิดสีเขียว (Green Thinking)

Kim et al (2019) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานโรงแรม การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงของโรงแรมและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษากรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์กรอบแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวของ Renwick et al. (2013) Jabbar and Abid (2014) Kim et al (2019) และประยุกต์กรอบแนวคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของ สมใจ ลักษณะ (2552) ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่องผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ครั้งนี้ คณะผู้ศึกษามีได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย จำนวน 770 คน รวบรวมจากเว็บไซต์มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย จำนวน 38 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (มร.สส./SSRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (มจช./CRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (มรภ.พน./PNRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (มธธ./DRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (มบส./BSRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (มรภ.ชม./CMRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (มรภ.ชร./CRRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (มรภ.ลป./LPRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (มรธ./URU) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (มร.พส./PSRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (มรภ.กพ./KPRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (มรภ.นว./NSRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (มรภ.พช./PCRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (มชย./CPRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (มร.นม./NRRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (มรภ.บร./BRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มรม./RMU) มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (ม.รธ./RERU) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (มรล./LRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (มรภ.ศก./SSKRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (มรสน./SNRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (ม.รภ.สร./SRRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (มร.อด./UDRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (มรภ.อบ./UBRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (มรธย./ARU) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี (มรพ./RBRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ (มรธ./RRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (มรท./TRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (มรธว./VRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี (มรภ.พบ./PBRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (มรภ.จ./KRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (มรณ./NPRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง (มรภ.ม.บ./MCRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (มรส./SRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช (มรภ.นศ./

NSTRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต (มรภ./PKRU) มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (มรภ.สข./SKRU) และมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา (มรภ./YRU)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย จำนวน 400 คน โดยเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) คือการนำรายชื่อประชากรทั้งหมดมาเรียงลำดับและใช้โปรแกรม excel มาสุ่มเลือกตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน และได้รับการตอบกลับสมบูรณ์จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 80

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์กรอบแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงบวกของ Renwick et al. (2013) Jabbar and Abid (2014) Kim et al (2019) และประยุกต์กรอบแนวคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของ สมใจ ลักษณะ (2552) และใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบ Likert Scale ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α : Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงบวก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.878-0.917 และ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.869-0.932

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1) ผู้วิจัยสำรวจจำนวนรายชื่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ตามจำนวนกลุ่มประชากร

3.2) นำรายชื่อที่ทำการสำรวจมาทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดำเนินการจัดทำแบบสอบถามมีจำนวน 400 ชุด เท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3.3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

3.4) แบบสอบถามมีจำนวน 320 คน ที่ได้ตอบกลับมาอย่างสมบูรณ์

4) การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

4.1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2) ใช้สถิติทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลงานวิจัยแบ่งเป็น 3 ส่วน โดยแบ่งตามวัตถุประสงค์การวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงบวกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ผลการวิจัยดังตารางที่ 1 พบว่า

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงบวกโดยรวมและเป็นรายด้าน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงบวก	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมเชิงบวก	4.11	0.76	มาก
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเชิงบวก	4.10	0.76	มาก
3. ด้านการอบรมและการพัฒนาบุคลากรเชิงบวก	4.23	0.76	มาก
4. ด้านการประเมินผลและการให้รางวัลบุคลากรเชิงบวก	4.13	0.64	มาก

การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
5. ด้านวัฒนธรรมองค์การสีเขียว	4.18	0.70	มาก
โดยรวม	4.15	0.72	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 และอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านการอบรมและการพัฒนาบุคลากรสีเขียว มีค่าเฉลี่ย 4.23 ด้านวัฒนธรรมองค์การสีเขียว มีค่าเฉลี่ย 4.18 ด้านการประเมินผลและการให้รางวัลบุคลากรสีเขียว มีค่าเฉลี่ย 4.13 ด้านวิสัยทัศน์และคู่มือสีเขียว มีค่าเฉลี่ย 4.11 และด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรสีเขียว มีค่าเฉลี่ย 4.10

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ผลการวิจัยดังตารางที่ 2 พบว่า

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน

ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.14	0.79	มาก
2. ด้านความสำเร็จในงาน	3.88	0.89	มาก
3. ด้านความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.25	0.83	มาก
4. ด้านความพึงพอใจ	4.08	0.73	มาก
โดยรวม	4.09	0.81	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 และอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.14 ด้านความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย 4.08 และด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.88

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ผลการวิจัยดังตารางที่ 3-5 พบว่า

การทดสอบสมมติฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ดังนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์และคู่มือสีเขียว (VGG1) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรสีเขียว (RSG2) ด้านการอบรมและการพัฒนาบุคลากรสีเขียว (TDG3) ด้านการประเมินผลและการให้รางวัลบุคลากรสีเขียว (ERG4) และด้านวัฒนธรรมองค์การสีเขียว (GOC5) กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน (WORK) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การทดสอบสมมติฐาน

$$WORK = a + \beta_1 VGG1 + \beta_2 RSG2 + \beta_3 TDG3 + \beta_4 ERG4 + \beta_5 GOC5$$

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

ตัวแปร	VGG1	RSG2	TDG3	ERG4	GOC5	WORK	Tolerance	VIF
VGG1	1.000	0.430*	0.374*	0.199*	0.027	0.488*	0.787	1.271
RSG2		1.000	0.596*	0.249*	0.050	0.515*	0.583	1.714
TDG3			1.000	0.232*	-0.049	0.452*	0.615	1.627
ERG4				1.000	0.079	0.313*	0.914	1.094
GOC5					1.000	0.123*	0.981	1.019
WORK						1.000		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร จึงได้มีการวิเคราะห์ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.583 - 0.981 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ต้องมากกว่า 0.1 ส่วนค่า VIF มีค่าระหว่าง 1.019 - 1.714 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006) ดังนั้น จึงสามารถใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนได้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย พบว่า ด้านวิสัยทัศน์และคู่มือสีเขียว (VGG1) มีค่า $r = 0.488$ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรสีเขียว (RSG2) มีค่า $r = 0.515$ ด้านการอบรมและการพัฒนาบุคลากรสีเขียว (TDG3) มีค่า $r = 0.452$ ด้านการประเมินผลและการให้รางวัลบุคลากรสีเขียว (ERG4) มีค่า $r = 0.313$ และด้านวัฒนธรรมองค์การสีเขียว (GOC5) มีค่า $r = 0.123$ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน (WORK) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ค่าสถิติที่ได้จากการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน

Model	R	R ²	R ² _{adj}	SE _{est}	F
1	0.515 ^a	0.265	0.263	0.630	114.925*
2	0.594 ^b	0.352	0.348	0.593	42.602*
3	0.615 ^c	0.378	0.372	0.582	13.034*
4	0.627 ^d	0.393	0.385	0.576	7.461*
5	0.634 ^e	0.402	0.393	0.572	5.090*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Model 5 Predictors: (Constant), RSG2, VGG1, ERG4, TDG3, GOC5

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อนำตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรสีเขียว (RSG2) ด้านวิสัยทัศน์และคู่มือสีเขียว (VGG1) ด้านการประเมินผลและการให้รางวัลบุคลากรสีเขียว (ERG4) ด้านการอบรมและการพัฒนาบุคลากรสีเขียว (TDG3) และด้านวัฒนธรรมองค์การสีเขียว (GOC5) แล้วนำมาวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน พบว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อตัวแปรตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน (WORK) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.402 ($R^2 = 0.402$, $p < .05$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ ด้าน

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรสีเขียว (RSG2) ด้านวิสัยทัศน์และคู่มือสีเขียว (VGG1) ด้านการประเมินผล และการให้รางวัลบุคลากรสีเขียว (ERG4) ด้านการอบรมและการพัฒนาบุคลากรสีเขียว (TDG3) และด้านวัฒนธรรมองค์กรสีเขียว (GOC5) สามารถพยากรณ์อิทธิพลที่มีต่อตัวแปรตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน (WORK) ได้ร้อยละ 40.20

ตารางที่ 5 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน จาก Model ที่ 5

Predictors	Unstandardized (b)	S.E.	Standardized Beta (β)	t-value	P-value
(Constant)	0.151	0.345		0.436	0.663
RSG2	0.241	0.055	0.252	4.414	0.000*
VGG1	0.270	0.047	0.285	5.804	0.000*
ERG4	0.141	0.044	0.147	3.217	0.001*
TDG3	0.158	0.053	0.166	2.976	0.003*
GOC5	0.138	0.061	0.099	2.256	0.025*
N = 320, R = 0.634 R ² = 0.402, Adjusted R ² = 0.393, SE _{est} = 0.572, F = 5.090*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรอิสระด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรสีเขียว (RSG2) ด้านวิสัยทัศน์และคู่มือสีเขียว (VGG1) ด้านการประเมินผลและการให้รางวัลบุคลากรสีเขียว (ERG4) ด้านการอบรมและการพัฒนาบุคลากรสีเขียว (TDG3) และด้านวัฒนธรรมองค์กรสีเขียว (GOC5) สามารถพยากรณ์อิทธิพลที่มีต่อตัวแปรตาม ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน (WORK) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.241, 0.270, 0.141, 0.158, และ 0.138 ตามลำดับ ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.252, 0.285, 0.147, 0.166, และ 0.099 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.634 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.402 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 40.20 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ 0.572 และมีค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 0.151

การสร้างสมการพยากรณ์ พบว่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) หรือสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์ในทางบวกมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) จึงสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.241RSG2 + 0.270VGG1 + 0.141ERG4 + 0.158TDG3 + 0.138GOC5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.252RSG2 + 0.285VGG1 + 0.147ERG4 + 0.166TDG3 + 0.099GOC5$$

สรุปผลการวิจัย ยอมรับสมมติฐานการวิจัย การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

อภิปรายผลการวิจัย

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวโดยรวม อยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการอบรมและการพัฒนาบุคลากรสีเขียว ด้านวัฒนธรรมองค์กรสีเขียว ด้านการประเมินผลและการให้รางวัลบุคลากรสีเขียว ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมสีเขียว และด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรสีเขียว สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของ Daryani and Amini (2016) ได้ศึกษาความซับซ้อนขององค์การและการจัดการ พบว่า ความจำเป็นสำหรับการนำความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของเทคนิคการจัดการสมัยใหม่ การประสานงานและการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและตัดสินใจที่ถูกต้อง วิธีการแก้ไขปัญหาก็สามารถนำมาใช้ในการจัดการความสลับซับซ้อนขององค์การ ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (Green Human Resource Management) และแนวคิดสีเขียว (Green Thinking) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kim et al (2019) ได้ศึกษาผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานโรงแรม พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานโรงแรม การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงของโรงแรมและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรากุล สุโคตรพรหมมี และคณะ (2566) ได้ศึกษาผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีต่อประสิทธิภาพในการผลิตมุ่งเน้นสิ่งแวดล้อมในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย การออกแบบและวิเคราะห์ภาระงานสีเขียว การสรรหาและคัดเลือกสีเขียว การอบรมและพัฒนาสีเขียว การประเมินผลการทำงานสีเขียว การจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลสีเขียว แรงงานสัมพันธ์สีเขียว การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรสีเขียว และการสื่อสารภายในองค์กรสีเขียว

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

ผลการวิจัยนี้ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ด้านคุณภาพของงาน ด้านความพึงพอใจ และด้านความสำเร็จในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย (2565) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตภาคนิ มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม (2564) พบว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation) หรือปัจจัยภายในที่เป็นตัวกระตุ้นให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยภายนอกที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงาน ในประเด็นขององค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเน้นถึง ทฤษฎีของ Peterson & Plowman ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาในการปฏิบัติงาน กระบวนการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ เฟื่องกรุด และภัทริยา พรหมราชบุรี (2564) พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อ

คุณลักษณะองค์กรสมรรถนะสูงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ขณะที่ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพงาน ด้านต้นทุนของงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

ผลการวิจัยนี้ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ซึ่งเป็นการสนับสนุนสมมติฐานอธิบายได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมสีเขียว ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรสีเขียว ด้านการอบรมและการพัฒนาบุคลากรสีเขียว ด้านการประเมินผลและการให้รางวัลบุคลากรสีเขียว และด้านวัฒนธรรมองค์กรสีเขียว มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรากุล สุโคตรพรหมมี และคณะ (2566) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ด้านการสื่อสารภายในองค์กรสีเขียว การออกแบบและวิเคราะห์ภาระงานสีเขียว การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรสีเขียว การสรรหาและคัดเลือกสีเขียว การจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลสีเขียว และการประเมิน ผลการทำงานสีเขียวมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการผลิต โดยมุ่งเน้นสิ่งแวดล้อมในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชร เวชประสิทธิ์ (2564) พบว่า รูปแบบกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อนวัตกรรมสีเขียวของสถานประกอบการมากที่สุดคือ กลยุทธ์การจัดการผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สีเขียว รองลงมาเป็นกลยุทธ์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์สีเขียว กลยุทธ์การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมนุษย์สีเขียว กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สีเขียว และกลยุทธ์ค่าตอบแทนและการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า นวัตกรรมสีเขียวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

1. ประโยชน์ที่ได้รับ

1.1 ได้ข้อเสนอแนะการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

1.2 ได้ข้อเสนอแนะผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

1.3 ได้ทราบเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวมีผลกระทบเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

2. ข้อจำกัดสำหรับงานวิจัย

2.1 งานวิจัยครั้งนี้ทำการรวบรวมข้อมูลเพียงบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

2.2 การนำผลการวิจัยไปใช้ในระดับประเทศหรือมหาวิทยาลัยอื่นที่นอกเหนือจากการศึกษาอาจจะต้องมีการศึกษาเพิ่มเติม

3. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ควรมีการศึกษาผลกระทบและความสัมพันธ์ด้านอื่นๆ ที่มีลักษณะเกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ เช่น นวัตกรรมสีเขียว การจัดการ BCG การจัดการมหาวิทยาลัยสีเขียว เป็นต้น เพื่อสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้งานได้อย่างมีผลสัมฤทธิ์

เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 209-222.
- ชัยวัฒน์ เฟื่องกรุด และภทริยา พรหมราชกูร์ (2564). คุณลักษณะองค์การสมรรถนะสูง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 16(2), 123-133.
- วัชร เวชประสิทธิ์ (2564). รูปแบบกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 12(1), 57-79.
- ศรากุล สุโคตรพรหมมี, สุพร อ่อนพุทธา, วิญญู ปรอยกระโทก, และวรางกูร อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2566). ผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีต่อประสิทธิภาพในการผลิตมุ่งเน้นสิ่งแวดล้อมในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(3), 54-72.
- สกุลาญจน์ แสนภูวา. (2558). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดแผนพัฒนารายบุคคลของข้าราชการ ศาสนาพุทธในศาลชั้นต้น จังหวัดขอนแก่น*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร. *วารสารวิชาการสังคมมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 12(1), 64-90.
- Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making*. 4thed. New York: John Wiley and Sons.
- Daryani, S.M., & Amini, A. (2016). Management and Organizational Complexity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 359-366.
- Jabbar, M.H., & Abid, M. (2014). GHRM: Motivating Employees towards Organizational Environmental Performance. *MAGNT Research Report*, 2(4), 267-278.
- Jabbour, C.J.C., & de Sousa Jabbour, A.B.L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112(3), 1824-1833.
- Kim, J.Y., Kim, G.W. MinChoi, H., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83-93.
- Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Melnyk, S.A., Sroufe, R.P., & Calantone, R. (2003). Assessing the impact of environmental management systems on corporate and environmental performance. *Journal of Operations Management*, 21, 329-351.
- Renwick, D.W.S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*. 15(1), 1-14.
- Wehrmeyer, W. (1996). *Greening People, Human Resources and Environmental Management*. Greenleaf, London.