

ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนกับการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจ กรรมอาหารและเครื่องดื่ม ในจังหวัดปทุมธานี

Transactional Leadership and Environmental Supply Chain Management in Food and Beverage Business in Pathum Thani Province

นาถรพี ชัยมงคล / Nartraphee Chaimongkol

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี / Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand

E-mail: nartraphee@yahoo.com

สุรพร อ่อนพุทธา / Suraporn Onputtha

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี / Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand

E-mail: suraporn_o@rmutt.ac.th

กฤษดา เชียรวัฒน์สุข / Krisada Chienwattanasook

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี / Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand

E-mail: krisada_c@rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนที่มีผลต่อการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดปทุมธานี ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ โดยวิธีแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในด้านอายุ ($Sig = .003$) และระดับการศึกษาที่ต่างกัน ($Sig = .000$) จะมีระดับการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มต่างกัน ผลการศึกษาโดยใช้สมมติฐานสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ($r = .744$) และการบริหารแบบวางเฉย ($r = .621$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ($\beta = .579$) และด้านการบริหารแบบวางเฉย ($\beta = .343$) มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน, การจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อม, ธุรกิจกรรมอาหารและเครื่องดื่ม, จังหวัดปทุมธานี

Abstract

This study aimed at studying transactional leadership and environmental supply chain management in food and beverage business in Pathum Thani province. The samples were of 400 of employees working in food and beverage business in Pathum Thani province. The questionnaire survey was used to collect the data. The data analysis employed descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistics including independent Samples t - test, One-way ANOVA, Pearson product moment Correlation and multiple regression analysis with Stepwise method. The findings indicated that employees with different age (Sig =.003) and education level (Sig. =.000) had different degree of environmental supply chain management. From the study by Pearson's correlation, it found that transactional leadership in terms of contingent reward ($r = .744$) and management by exception ($r = .621$) had moderate and high correlation on Environmental Supply Chain Management. In addition, transactional leadership in terms of contingent reward ($\beta = .579$) and management by exception ($\beta = .343$) had an effect on and Environmental Supply Chain Management at the statistically significant level as of 0.05. at the significant level as of 0.05.

Keywords: Transactional Leadership, Environmental Supply Chain Management, Food and Beverage Business, Pathum Thani Province

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบัน การแข่งขันทางธุรกิจนั้น มีการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น องค์กรทางธุรกิจต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ ย่อมต้องสร้างหนทางหรือวิธีการในการที่จะอยู่รอดในการทำธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์ การบริการ หรือการปรับปรุงกระบวนการ ตลอดจนการปรับปรุงทั้งระบบที่เชื่อมต่อกัน ซึ่งหนึ่งในนั้น คือ การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Ellram, 1991) ซึ่งการจัดการห่วงโซ่อุปทานกลายเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับองค์กรที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ เพราะการจัดการห่วงโซ่อุปทานช่วยให้องค์กรสามารถลดต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ (Cooper, 2017) สร้างเครือข่ายทั้งจากด้านผู้ส่งมอบปัจจัยและด้านลูกค้า (McCormack and Johnson, 2016) เพิ่มความรวดเร็วในการส่งมอบสินค้าและบริการ ตลอดจนความได้เปรียบในการแข่งขันอื่นๆ (Prajogo, Oke and Olhager, 2016) สำหรับการจัดการห่วงโซ่อุปทานนี้ นักวิจัยพยายามที่จะหาปัจจัยสำคัญ เช่น ความไม่แน่นอนด้านสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจและความสามารถในการแข่งขันของบริษัท ที่จะส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกหรือลบในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Boon-itt and Paul, 2006) และบริษัทหลายบริษัทได้นำเอาแนวความคิดที่เกี่ยวกับการจัดการห่วงโซ่อุปทานไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการเพิ่มผลการดำเนินงานของกิจการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Li, Ragu-Nathan, Ragu-Nathan and Subba Rao (2006) แต่ในปัจจุบันนี้ การที่จะดูเพียงแค่การจัดการห่วงโซ่อุปทานเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอเนื่องจากการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจในทุกวันนี้ได้ทำลายสภาพแวดล้อมและธรรมชาติไปอย่างมากมาย ดังนั้น การจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมจึงได้เริ่มเข้ามามีบทบาทมากขึ้น (Green, Morton and New, 1996) Zhu and Sarkis (2004) ชี้ให้เห็นว่าแนวทาง การปฏิบัติห่วงโซ่อุปทานสีเขียวประกอบด้วย 4 มิติสำคัญ ได้แก่ การจัดการสิ่งแวดล้อมภายใน การจัดการสิ่งแวดล้อมภายนอก โลจิสติกส์ย้อนกลับ และการออกแบบเชิงนิเวศ ในขณะที่ Hervani, Helms and Sarkis (2005) ได้แบ่งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการห่วงโซ่อุปทานสีเขียวเป็น 5 กิจกรรม ได้แก่ การจัดซื้อสีเขียว การจัดการวัสดุและการผลิตสีเขียว การจัดจำหน่ายและการตลาดสีเขียว การออกแบบสีเขียว และ โลจิสติกส์ย้อนกลับ นอกจากนี้ Olugu, Wong and Shaharoun (2011) ได้เสนอแนะแนวทางในการศึกษาถึงกิจกรรมห่วงโซ่อุปทานว่าควรศึกษาแบบมุ่งไปข้างหน้า (Forward chain) และ แบบมุ่งย้อนกลับ (Backward chain) ด้วย

แต่อย่างไรก็ตาม การที่จะทำให้องค์กรหลาย ๆ องค์กรจะนำเอาแนวความคิดด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมไปประยุกต์ในองค์กร จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีศักยภาพที่จะนำผู้อื่นในองค์กรปฏิบัติเกี่ยวกับกิจกรรมในองค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อม เพราะผู้นำในองค์กรคือแรงขับเคลื่อนที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของห่วงโซ่อุปทาน (Defee, Esper and Mollenkopf, 2009) เพราะหากผู้นำมีความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรและในห่วงโซ่อุปทานเพื่อให้ตระหนักถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ (Autry and Golobic, 2010) ซึ่งภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (Burns, 1978; Bass, 1985) ซึ่งภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงหมายถึงพฤติกรรมเน้นการกระตุ้นให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ใช้สติปัญญาในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดจนการมีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน ในขณะที่ ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนพฤติกรรมเน้นการกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำตามแล้วมีสิ่งของบางสิ่งแลกเปลี่ยน เช่น ทำงานมาก ได้ค่าตอบแทนมาก เป็นต้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนพยายามให้ความสนใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Birasnav, 2014; Buil, Martínez and Matute, 2018; Boamah, Laschinger, Wong and Clarke, 2018) และมีเพียงน้อยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (Liu, Liu and Zeng, 2011) ซึ่งถ้าต้องการให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในการนำของผู้นำให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยแรงจูงใจเข้ามาช่วยในการกระตุ้นให้ผู้ตามนั้นเกิดกำลังใจและกำลังกายในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ (Lussier and Achua, 2009) ซึ่งมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่องค์กรต้องการที่จะบรรลุถึงแนวทางในการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อม

ด้วยความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนกับการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเป้าประเด็นศึกษาในกลุ่มธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม ในจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากกลุ่มธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่มถือเป็นกลุ่มธุรกิจที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของไทย และจังหวัดปทุมธานีถือเป็นแหล่งพื้นที่ทางด้านอุตสาหกรรมที่สำคัญต่อประเทศไทยอีกด้วย หลังจากผลการศึกษา ผลการศึกษาที่จะนำไปสู่การพัฒนาและประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเพื่อทำให้องค์กรของไทยประสบความสำเร็จในการประยุกต์ใช้การจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน และการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนและการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดปทุมธานี
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนที่มีผลต่อการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดปทุมธานี

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน Nelson and Quick (1997) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและชี้แนวทางพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรซึ่ง Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997) มองว่า ภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์

ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย ซึ่งภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Burn (1978) and Bass (1985) แบ่งออกเป็นประเภท คือ ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ซึ่งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะมีพฤติกรรมเน้นการกระตุ้นให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ใช้สติปัญญาในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดจนการมีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงานซึ่งแตกต่างจาก ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน โดยภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนจะใช้สถานการณ์และใช้รางวัลต่างๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน หรือ การเลื่อนตำแหน่งเป็นเครื่องมือในการชักจูงให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานให้ไกลเกินกว่าเป้าหมายที่ต้องการ โดยต่างจะขึ้นอยู่กับผลประโยชน์แลกเปลี่ยนกันและสมาชิกจะทำงานเพื่อให้ได้รางวัลที่ตนเองพอใจเป็นหลัก โดยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแบบการให้รางวัลตามสถานการณ์ เช่น การแจ้งให้ทราบถึงความคาดหวัง การยกย่องชมเชย และการตอบสนองต่อความต้องการ และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแบบการบริหารแบบวางเฉย เช่น การมุ่งเน้นการป้องกันปัญหา การศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของพนักงาน การไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวในการทำงาน และการปล่อยให้ผลการดำเนินเป็นไปตามเดิม (Burn, 1978 and Bass 1985) ซึ่งเมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำนั้น นักวิชาการหลายคนพยายามให้ความสนใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพยายามทำการศึกษาดูถึงผลกระทบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีต่อระดับบุคคลหรือองค์กร เช่น ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและส่งผลที่ดีให้กับองค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Birasnav, 2014; Buil, Martínez and Matute, 2018; Boamah, Laschinger, Wong and Clarke, 2018) แต่จะมีวิจัยเพียงน้อยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่อย่างไรก็ตาม Lussier and Achua (2015) กล่าวว่า การที่จะเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงหรือแบบแลกเปลี่ยนนั้นขึ้นอยู่กับว่า วัตถุประสงค์ของการใช้ภาวะผู้นำนั้น คือ ถ้าต้องการที่จะสร้างให้ผู้ตามมีความรู้สึกสำนึกในงาานก็ต้องใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง หรือถ้าต้องการที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จโดยไวก็ต้องใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งสอดคล้องกับ Liu, Liu and Zeng (2011) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความเหมาะสมที่สุดเพราะ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนี้จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจว่า ภาระงานของผู้ตามที่ต้องรับผิดชอบหรือ วัตถุประสงค์ของงานที่ผู้ตามต้องรับผิดชอบจะต้องสำเร็จลงอย่างแน่นอน เพราะถ้าทำสำเร็จจะมีรางวัลเป็นการตอบแทนเป็นแรงจูงใจ แต่ถ้าไม่สำเร็จหรือทำไม่ได้ตามที่กำหนดไว้ ก็จะได้รับบทลงโทษ ซึ่งยังสอดคล้องกับ Avolio (1999) อีกด้วย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อม การจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมหรือสีเขียว คือ การเชื่อมต่อองค์ประกอบของการผลิตและขั้นตอนในการจัดหาโดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการจัดหาวัตถุดิบไปจนถึงการจัดสินค้าหรือการบริการให้กับผู้ใช้และมีการบูรณาการ การจัดการของบริษัทที่เกี่ยวข้องกันในห่วงโซ่อุปทาน โดยองค์กรจะต้องทำกิจกรรมทางธุรกิจและพิจารณาถึงสิ่งแวดล้อมและกลยุทธ์ในการจัดการห่วงโซ่อุปทานแบบสีเขียวมากขึ้น (Scott and Westbrook, 1991) โดยกิจกรรมห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมนี้ ประกอบไปด้วย 1) การจัดซื้อจัดจ้างสีเขียว คือ การจัดซื้อ การจัดจ้างสินค้า และการบริการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยกว่าเมื่อเทียบกับสินค้าและบริการประเภทเดียวกัน 2) การจัดการวัสดุและการผลิตสีเขียว คือ การจัดหาและการบริหารจัดการวัตถุดิบและการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งใช้ปัจจัยการผลิตให้คุ้มค่ามากที่สุดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการทำกำไรและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม 3) การจัดจำหน่ายและการตลาดสีเขียว คือ การตลาดผลิตภัณฑ์และการให้บริการและการจัดจำหน่ายที่คำนึงถึงปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อมของบริษัท อาทิเช่น วิธีการของการบรรจุภัณฑ์ การจัดจำหน่าย และการสื่อสารกับลูกค้า เป็นต้น 4) การออกแบบสีเขียว หรือการออกแบบผลิตภัณฑ์เชิงนิเวศ (Eco-design) คือ การออกแบบผลิตภัณฑ์ที่มุ่งเน้นความเป็นสีเขียวหรือความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเริ่มตั้งแต่การเลือกชนิดวัตถุดิบ การจัดหาและการผลิต การขนส่งที่เกี่ยวข้องทั้งหมด การใช้งานของลูกค้าและการนำซากกลับสู่กระบวนการรีไซเคิลหรือฝังกลบ และ 5) โลจิสติกส์สีเขียว คือ การลำเลียงผลิตภัณฑ์หรือ

วัสดุโดยการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม (Hervani, Helms and Sarkis, 2005) นอกจากนี้ Olugu, Wong and Shaharoun (2011) ได้เสนอแนะแนวทางในการศึกษาถึงกิจกรรมห่วงโซ่อุปทานว่าควรศึกษาแบบมุ่งไปข้างหน้า (Forward chain) และ แบบมุ่งย้อนกลับ (Backward chain) ด้วย ซึ่งการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูงมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Mudgal et al., 2010) และสอดคล้องกับ Olugu et al. (2011) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำโดยส่วนมากมักมีความเชื่อมโยงกับการสนับสนุนด้านการจัดการจากผู้บริหารระดับสูงที่พยายามริเริ่มที่ใช้แนวทางด้านการจัดการต่างๆ โดยเฉพาะกิจกรรมที่ต้องคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้บริหารสามารถทำได้โดยการสร้างแรงจูงใจ และให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมโดยไม่ต้องมีการแทรกแซงด้านการบริหารจัดการที่มากเกินไป (Daily and Huang, 2001; Govindarajulu and Daily, 2004; Daily, Bishop and Steiner, 2007 and Kaur, 2011) ซึ่งเมื่อผู้บริหารสามารถทำให้ห่วงโซ่อุปทานเป็นสีเขียวได้ก็จะทำให้เกิดประโยชน์ที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม (Onputtha, Makerd and Pallsan, 2018)

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดปทุมธานีต่างกัน

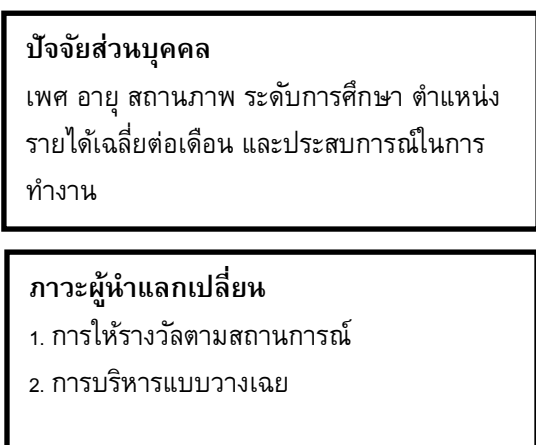
สมมติฐานที่ 2. ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 3. ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดปทุมธานี

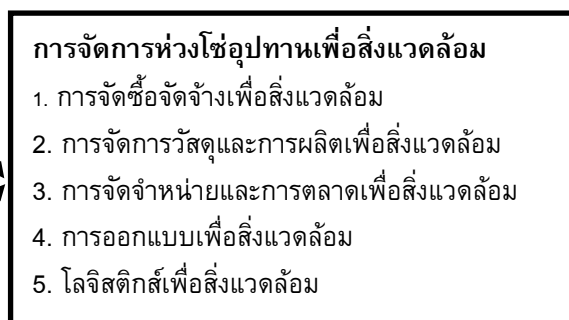
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบการวิจัย

ประชากรที่จะใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มที่ได้รับใบอนุญาตอุตสาหกรรมสีเขียวของกระทรวงอุตสาหกรรม (2555) โดยพื้นที่ศึกษาคือ จังหวัดปทุมธานี โดยทำการ

เก็บข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 400 คน โดยการได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 (Yamane, 1973) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อม โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่านและตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งเท่ากับ 0.965 (Hajjar, 2014) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมการแปลผล (ดังตารางที่ 1) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน พร้อมกันแปลผลระดับความสัมพันธ์ (ดังตารางที่ 2) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งในการใช้สมการถดถอยพหุคูณ นั้น ผู้วิจัยได้นำเสนอค่าสถิติ tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) เพื่อทดสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสูงหรือ มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ซึ่งค่าสถิติ tolerance ต้องมีอยู่ระหว่าง 0.2 - 1.00 ซึ่งหากต่ำกว่า 0.2 แสดงว่าเกิด Multicollinearity (Menard, 1995, อ้างใน O'brien, 2007) และค่าสถิติ VIF ต้องมีค่าตั้งแต่ 1 ขึ้นไปแต่ไม่ควรเกิน 10 ซึ่งหากเกิน 10 แสดงว่าเกิด Multicollinearity (Neter, Wasserman and Kutner, 1989 อ้างใน O'brien, 2007) นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ค่าสถิติ Durbin-Watson เพื่อทดสอบปัญหาตัวคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันหรือปัญหาอัตสหสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์ในตัวเอง ซึ่ง Durbin-Watson จะต้องมีค่าระหว่าง 1.5 - 2.5 ซึ่งหากมากกว่าหรือน้อยกว่าดังกล่าวแสดงว่า เกิดปัญหา Autocorrelation (Pourhosein, Kol, Vishkaii and Jourshari, 2017)

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อข้อคำถาม โดยการคำนวณ เท่ากับ $(5-1)/5=0.80$

ช่วงคะแนน	การแปลความ
ระหว่าง 1.00 - 2.80	พนักงานมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามนั้นด้วยที่สุด
ระหว่าง 1.81 - 2.60	พนักงานมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามนั้นน้อย
ระหว่าง 2.61 - 3.40	พนักงานมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามนั้นปานกลาง
ระหว่าง 3.41 - 4.20	พนักงานมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามนั้นมาก
ระหว่าง 4.20 - 5.00	พนักงานมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามนั้นมากที่สุด

ที่มา: Best and Kahn (2006)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	การแปลความ
0.00 ถึง 0.30 (หรือ -0.00 ถึง -0.30)	มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก (หรือ ในเชิงลบ) น้อยมาก
0.31 ถึง 0.50 (หรือ -0.31 ถึง -0.50)	มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก (หรือ ในเชิงลบ) น้อย
0.51 ถึง 0.70 (หรือ -0.51 ถึง -0.70)	มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก (หรือ ในเชิงลบ) ปานกลาง
0.71 ถึง 0.90 (หรือ -0.71 ถึง -0.90)	มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก (หรือ ในเชิงลบ) สูง
0.91 ถึง 1.00 (หรือ -0.91 ถึง -1.00)	มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก (หรือ ในเชิงลบ) สูงมาก

ที่มา: Hinkle, Wiersma and Jurs (1988)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 400 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 มีสถานภาพโสด จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 มีรายได้ต่อเดือน จำนวน 30,001 บาท บาทขึ้นไป จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการยกย่องชมเชย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45) เป็นอันดับแรก ตามด้วย การแจ้งให้ทราบถึงความคาดหวัง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42) และการตอบสนองต่อความต้องการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39) ในขณะที่ คุณลักษณะภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นการป้องกันปัญหา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37) ตามด้วย การปล่อยให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามสภาพเดิม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25) การศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของพนักงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19) และการไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดซื้อจัดจ้างสีเขียว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51) เป็นอันดับแรก ตามด้วย ด้านโลจิสติกส์สีเขียว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49) ด้านการจัดการวัสดุและการผลิตสีเขียว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45) ด้านการจัดจำหน่ายและการตลาดสีเขียว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45) และ ด้านการออกแบบสีเขียว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่มต่างกัน

H_0 . พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่มในจังหวัดปทุมธานีไม่ต่างกัน

H_1 . พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่มในจังหวัดปทุมธานีต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	การจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อม					
	การจัดซื้อ จัดจ้าง	การจัดการ วัสดุและ การผลิต	การจัด จำหน่ายและ การตลาด	การ ออกแบบ	โลจิสติกส์	ภาพรวม
1. เพศ	t =.634 Sig =.526	t =.303 Sig =.762	t =.443 Sig =.658	t =.460 Sig =.646	t = -.702 Sig =.483	t =.027 Sig =.979
2. อายุ	F = 2.694 Sig =.031	F = 3.026 Sig =.018	F = 2.647 Sig =.033	F = 4.154 Sig =.003	F = 3.283 Sig =.012	F = 4.007 Sig =.003
3. สถานภาพ	F =.540 Sig =.583	F = 1.102 Sig =.333	F = 1.745 Sig =.176	F = 1.599 Sig =.203	F = 1.470 Sig =.231	F = 1.529 Sig =.218
4. ระดับการศึกษา	F = 6.530 Sig =.000	F = 5.174 Sig =.002	F = 5.209 Sig =.002	F = 5.358 Sig =.001	F = 5.612 Sig =.001	F = 7.355 Sig =.000
5. ตำแหน่ง	F =.245 Sig =.913	F =.501 Sig =.735	F =.160 Sig =.958	F =.308 Sig =.873	F =.587 Sig =.672	F =.802 Sig =.524
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F =.709 Sig =.586	F =.804 Sig =.523	F = 2.143 Sig =.075	F =.801 Sig =.525	F = 1.632 Sig =.165	F = 1.326 Sig =.260
7. ประสบการณ์ในการทำงาน	F =.995 Sig =.395	F =.855 Sig =.465	F =.515 Sig =.672	F =.885 Sig =.449	F = 1.470 Sig =.222	F = 1.654 Sig =.177

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกันมีการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจกรรมอาหารและเครื่องดื่มต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ.003 และ.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ในขณะที่ พนักงานที่มีเพศ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจกรรมอาหารและเครื่องดื่มไม่ต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ.979,.218,.524,.260 และ.177 ซึ่งมากกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และการบริหารแบบวางเฉยมีความสัมพันธ์กับการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจกรรมอาหารและเครื่องดื่ม

H_0 : ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และด้านการบริหารแบบวางเฉยมีความสัมพันธ์กับการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ในจังหวัดปทุมธานี

H_1 : ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และด้านการบริหารแบบวางเฉยไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน	การจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อม					
	การจัดซื้อ จัดจ้าง	การ จัดการ วัสดุและ การผลิต	การจัด จำหน่าย และ การตลาด	การ ออกแบบ	โลจิส ติกส์	ภาพ รวม
1. การให้รางวัลตามสถานการณ์	.727**	.694**	.632**	.624**	.559**	.744**
- การแจ้งให้ทราบถึงความคาดหวัง	.721**	.751**	.614**	.504**	.412**	.673**
- การยกย่องชมเชย	.533**	.524**	.499**	.544**	.481**	.612**
- การตอบสนองต่อความต้องการ	.570**	.475**	.456**	.513**	.507**	.578**
2. การบริหารแบบวางเฉย	.543**	.638**	.616**	.477**	.394**	.621**
- การมุ่งเน้นการป้องกันปัญหา	.501**	.529**	.420**	.296**	.310**	.437**
- การศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับความ ต้องการของพนักงาน	.471**	.561**	.603**	.456**	.355**	.589**
- การไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวในการทำงาน	.230**	.374**	.430**	.349**	.206**	.421**
- การปล่อยให้ผลการดำเนินเป็นไป ตามเดิม	.294**	.354**	.431**	.289**	.124*	.322**

หมายเหตุ: ** = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01; * = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และการบริหารแบบวางเฉยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม อยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางตามลำดับ เนื่องจากมีค่า $r = .744$ และ $r = .621$ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่เกี่ยวกับด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับตั้งแต่ระดับต่ำจนถึงระดับสูง ด้วยค่า $r =$ ตั้งแต่ .412 ถึง .721 และมีการพิจารณาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเป็นรายด้าน พบว่า ข้อคำถามที่เกี่ยวกับด้านการบริหารแบบวางเฉยระดับความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในทุกด้านตั้งแต่ระดับน้อยมากจนถึงระดับปานกลาง ด้วยค่า $r =$ ตั้งแต่ .124 ถึง .603

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนมีผลต่อการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม

H_0 : ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และด้านการบริหารแบบวางเฉยไม่มีผลต่อการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม ในจังหวัดปทุมธานี

H_1 : ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และด้านการบริหารแบบวางเฉยมีผลต่อการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม ในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 5 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3

	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยใน รูปคะแนนดิบ		ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูป คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	SEE	β		
(Constant)	.216	.088		2.459	.014
ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	.511	.030	.579	16.966	.000
ด้านการบริหารแบบวางเฉย	.404	.040	.343	10.032	.000
R = 0.802; R ² = 0.644; Adjusted R ² = 0.642; SEE = 0.472; F = 68.307; Dubin-Watson = 1.949; p = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และด้านการบริหารแบบวางเฉยมีผลต่อการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม ร้อยละ 64.4 (R² = 0.644) ส่วนที่เหลือเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.472 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.802 โดยประเด็นด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มีอิทธิพลต่อการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมมากที่สุด ตามด้วยด้านการบริหารแบบวางเฉย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .579 และ .343 ตามลำดับ และสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$Y = .216 + .511 (\text{ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์}) + .404 (\text{ด้านการบริหารแบบวางเฉย})$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกันมีการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่มต่างกัน เนื่องจากอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการยอมรับแนวทางปฏิบัติที่เน้นการสร้างแรงจูงใจภายใต้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่ต้องอาศัยข้อแลกเปลี่ยนต่างๆ เช่น รางวัล คำชื่นชม และการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานที่แตกต่างกันออกไป เช่น พนักงานในยุคสมัยใหม่มีความคล่องตัวในการทำงาน ชอบงานท้าทาย เข้ามาทำงานพร้อมเงื่อนไขในการทำงานและต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จตามตัวชี้วัด ซึ่งแตกต่างจาก พนักงานที่มีอายุมากซึ่งอาจมีความต้องการที่จะทำงานภายใต้การทำงานเดิมๆ และที่คุ้นเคยทำมา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ Stead (2009) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้การจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมต้องอาศัยระดับการศึกษา ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิธีการต่างๆ ในการดำเนินงานทางด้านห่วงโซ่อุปทานที่มีความเฉพาะทั้งในเรื่อง การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดการวัสดุและการผลิต การจัดจำหน่ายและการตลาด การออกแบบ และโลจิสติกส์ที่ต้องมุ่งเน้นเรื่องสิ่งแวดล้อมเข้ามาเป็นสำคัญ ในขณะที่ พนักงานที่มีเพศ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมในธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่มไม่ต่างกัน อาจจะมีสาเหตุอันเนื่องมาจาก การที่ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนนั้นได้มีการนำเอารางวัลหรือการลงโทษมาใช้ในการบริหารงาน ดังนั้น พนักงานที่มีเพศ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันต้องมีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด (Defee, Esper and Mollenkopf, 2009; Liu, Liu and Zeng, 2011) นอกจากนี้ จากการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์และอิทธิพลของภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนที่มีต่อการจัดการห่วงโซ่อุปทานสีเขียวในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ เช่น การแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความคาดหวังจากการทำงานอย่างชัดเจน การยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานทำงานบรรลุ

เป้าหมาย และการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ร่วมงานทราบเท่าที่คนเหล่านั้นยังคงทำงานได้สำเร็จ และด้านการบริหารแบบวางเฉย เช่น การทำงานโดยมุ่งเน้นการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าการแก้ไขปัญหา การหาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ร่วมงานเพื่อให้ทราบถึงความต้องการด้านต่างๆ การปล่อยให้ผู้ร่วมงานใช้วิธีการทำงานเดิมโดยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว ถ้าวิธีการนั้นยังใช้ได้ และการปล่อยผลการดำเนินงานเป็นไปตามสภาพเดิมทราบเท่าที่ไม่มีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการจัดการห่วงโซ่อุปทานสีเขียวในภาพรวม ตลอดจนการจัดการห่วงโซ่อุปทานสีเขียวเป็นรายด้านซึ่งประกอบไปด้วยด้านการจัดซื้อจัดจ้างสีเขียว ด้านการจัดการวัสดุและการผลิตสีเขียว ด้านการจัดจำหน่ายและการตลาดสีเขียว ด้านการออกแบบสีเขียว และด้านโลจิสติกส์สีเขียว ในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับ Fletcher (2001) and Kuvaas (2006) กล่าวว่า ในปัจจุบัน การประเมินผลงานและการให้รางวัลถือเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ที่ทรัพยากรบุคคลและนโยบายทางธุรกิจต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะช่วยให้องค์กรต่างๆ สามารถรับรู้ถึงขีดความสามารถของพนักงาน ตลอดจนความสามารถในการคาดการณ์ถึงการพัฒนาและกระตุ้นให้พนักงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของตนเองได้ (Burn, 1978 and Bass 1985) โดยรางวัลดังกล่าวอาจรวมไปถึงการที่พนักงานได้รับการยกย่องในต่อหน้าสาธารณชนเพื่อประกาศคุณงามความดีทั้งด้านความคิดและการทำงานที่ดีของพวกเขา (Ramus, 2002) เพื่อให้มั่นใจว่าแนวทางในการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดเวลาและเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ หลายองค์กรเริ่มสร้างวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อมสำหรับพนักงานของตนขึ้นซึ่งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็นหนึ่งในเกณฑ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กร (Jabbour and Santos, 2008) ตัวอย่างเช่น ระบบการประเมินและการให้รางวัลของ Xerox มีส่วนสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กรโดยให้พนักงานลดของเสียในการผลิต คิดค้นแนวทางการนำกลับมาใช้และการรีไซเคิล (Fernandez et al., 2003) องค์กรที่มุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนควรแน่ใจได้ว่าระบบรางวัลและสิ่งจูงใจสะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรต่อความสำคัญของการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมพฤติกรรมของพนักงานที่ต้องการในองค์กร (Kaur, 2011) นอกจากนี้ การสนับสนุนด้านลบ เช่น การตำหนิเมื่อพนักงานกระทำผิดตามกฎระเบียบที่วางไว้ หรือ การพักงานหรืออื่นๆ เป็นต้น ยังเป็นสิ่งสำคัญอีกอย่างที่สามารถทำให้ผลงานด้านการจัดการทรัพยากรมีการปรับปรุงที่ดีขึ้น (Govindarajulu and Daily, 2004) ซึ่งยังเป็นแนวปฏิบัติที่ต้องการมากในองค์กร (Lamb, 2013)

ข้อเสนอจากการวิจัย

- 1) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ จึงต้องเร่งให้ความสนใจในการสร้างภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนให้กับพนักงานหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้ควบคุมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการห่วงโซ่อุปทานสีเขียวให้เป็นไปตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้
- 2) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ จึงต้องเร่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติในห่วงโซ่อุปทานสีเขียวในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทานสีเขียว นอกจากนี้ องค์กรต้องตั้งนโยบายและกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามได้โดยง่าย
- 3) ผู้บริหารหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นผู้นำแลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบวางเฉย และ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ เพื่อให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนซึ่งจะสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

- 1) ควรมีศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นๆ อาทิ ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมขององค์กร ปัจจัยทางการสื่อสารขององค์กร ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรต่างๆ ที่อาจจะส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อม
- 2) ควรมีการศึกษาขยายขอบเขตทางด้านกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาโดยอาจจะศึกษาที่อุตสาหกรรมอื่นๆ เพราะประเภทของอุตสาหกรรมที่ต่างกัน การให้ความสำคัญในการใส่ใจและคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมอาจจะแตกต่างกัน
- 3) ควรมีการขยายพื้นที่ของการศึกษาให้มีขนาดใหญ่ขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ขึ้น
- 4) ควรใช้วิธีอื่นๆ ในการศึกษา เช่น วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การจัดสัมภาษณ์แบบ Focus group เป็นต้น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึก อีกทั้งยังสามารถใช้วิธีการศึกษาแบบผสมเพื่อยืนยันผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้
- 5) การศึกษาเกี่ยวกับระดับของภาวะผู้นำ ซึ่งระดับภาวะผู้นำที่ต่างกันออกไปอาจจะส่งผลถึงระดับผลการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานสีเขียวและผลการดำเนินงานของธุรกิจแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. 2555. ผู้เข้าร่วมโครงการอุตสาหกรรมสีเขียวและได้รับการรับรอง ปี 2554-2555 สืบค้นจาก www.greenindustrythailand.com/cms/content.php?pagename=-2554-2555.
- Autry, C., and Golicic, S. 2010. "Evaluating buyer-supplier relationship-performance spirals: A longitudinal study." **Journal of Operations Management** 28 (2): 87-100.
- Avolio, B., Bass, B., and Jung, D. 1999. "Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership." **Journal of occupational and organizational psychology** 72 (4): 441-462.
- Bass, B. 1985. **Leadership and performance beyond expectations**. New York: Collier Macmillan.
- Birasnav, M. 2014. "Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership." **Journal of Business Research** 67 (8): 1622-1629.
- Boamah, S., Laschinger, H., Wong, C., and Clarke, S. 2018. "Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes." **Nursing outlook** 66 (2): 180-189.
- Boon-itt, S., and Paul, H. 2006. "A study of supply chain integration in Thai automotive industry: a theoretical framework and measurement." **Management research news** 29 (4): 194-205.
- Buil, I., Martínez, E., and Matute, J. 2018. "Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality." **International Journal of Hospitality Management** (In press).
- Burns, J. 1978. **Leadership**. New York: Harper and Row.
- Cooper, R. 2017. **Supply chain development for the lean enterprise: Interorganizational cost management**. London: Routledge.
- Daily, B., and Huang, S. 2001. "Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management." **International Journal of operations & production management** 21 (12): 1539-1552.

- Daily, B., Bishop, J., and 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 (1): 95.
- Defee, C., Esper, T., and Mollenkopf, D. 2009. "Leveraging closed-loop orientation and leadership for environmental sustainability." **Supply Chain Management: An International Journal** 14 (2): 87-98.
- Ellram, L. 1991. "Supply-chain management: the industrial organisation perspective." **International Journal of Physical Distribution & Logistics Management** 21 (1): 13-22.
- Fernández, E., Junquera, B., and Ordiz, M. 2003. "Organizational culture and human resources in the environmental issue: a review of the literature." **International Journal of Human Resource Management** 14 (4): 634-656.
- Fletcher, C. 2001. "Performance appraisal and management: The developing research agenda." **Journal of Occupational and organizational Psychology** 74 (4): 473-487.
- Gibson, J., Ivancevich, J., and Donnelly, J. 1997. **Organization Behavior Structure Process**. 9th ed. New York: McGraw-Hill.
- Govindarajulu, N., and Daily, B. 2004. "Motivating employees for environmental improvement." **Industrial management & data systems** 104 (4): 364-372.
- Green, K., Morton, B., and New, S. 1996. "Purchasing and environmental management: Interactions, policies and opportunities." **Business Strategy and the Environment** 5 (3): 188-197.
- Hajjar, S. 2014. "A statistical study to develop a reliable scale to evaluate instructors within higher institution." **WSEAS Transactions on Mathematics** 13: 885-894
- Hervani, A., Helms, M., and Sarkis, J. 2005. "Performance measurement for green supply chain management." **Benchmarking: An International Journal** 12 (4): 330-353.
- Jabbour, C. and Santos, F. 2008. "Relationships between human resource dimensions and environmental management in companies: proposal of a model." **Journal of Cleaner Production** 16 (1): 51-58.
- Kaur, H. 2011. "Impact of human resource factors on perceived environmental performance: An empirical analysis of a sample of ISO 14001 EMS companies in Malaysia." **Journal of Sustainable Development** 4 (1): 211.
- Kuvaas, B. 2006. "Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: mediating and moderating roles of work motivation." **The International Journal of Human Resource Management** 17 (3): 504-522.
- Lamb, R. 2013. **How can Managers Use Participative Leadership Effectively?**. Retrieved from www.task.fm/participative-leadership.
- Li, S., Ragu-Nathan, B., Ragu-Nathan, T., and Subba Rao, S. 2006. "The impact of supply chain management practices on competitive advantage and organizational performance." **Omega** 34 (2): 107-124.
- Liu, J., Liu, X., and Zeng, X. 2011. "Does transactional leadership count for team innovativeness? The moderating role of emotional labor and the mediating role of team efficacy." **Journal of Organizational Change Management** 24 (3): 282-298.

- Lussier, R. and Achua, C. 2015. **Leadership: Theory, application, & skill development**. Toronto: Nelson Education.
- McCormack, K. and Johnson, W. 2016. **Supply chain networks and business process orientation: advanced strategies and best practices**. Florida: CRC Press.
- Mudgal, R., Shankar, R., Talib, P., and Raj, T. 2010. "Modeling the barriers of green supply chain practices: an Indian perspective." **International Journal of Logistics Systems and Management** 7 (1): 81-107.
- Nelson, D. and Quick, J. 1997. **Organizational Behavior: Foundations Realities, and Challenges**. New York: West.
- Neter, J., Wasserman, W. and Kutner, M. 1989. **Applied Linear Regression Models**. Illinois: Irwin
- O'brien, R. 2007. "A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors." **Quality & Quantity** 41 (5): 673-690.
- Olugu, E., Wong, K., and Shaharoun, A. 2011. "Development of key performance measures for the automobile green supply chain." **Resources, Conservation and Recycling** 55 (6): 567-579.
- Onputtha, S., Makerd, P., and Pallsan. R. 2018. **The Effect of Green Supply Chain Management on Environmental Performance in Food and Beverage Firms in Bangkok and Metropolitan Area, Thailand**. (A paper presented at the 2nd Multidisciplinary Views on Sustainable Living and Build Environment, Rajamangala University of Technology Thanyaburi Rattanakosin, 11-14 January 2018).
- Pourhosein, M., Kol, A., Vishkaii, B., and Jourshari, F. 2017. "Investigate the Relationship between Institutional Ownership in Tehran Stock Exchange." **International Journal of Economics and Financial Issues** 7 (3): 276-285.
- Prajogo, D., Oke, A., and Olhager, J. 2016. "Supply chain processes: Linking supply logistics integration, supply performance, lean processes and competitive performance." **International Journal of Operations & Production Management** 36 (2): 220-238.
- Scott, C. and Westbrook, R. 1991. "New strategic tools for supply chain management." **International Journal of Physical Distribution & Logistics Management** 21 (1): 23-33.
- Stead, N. 2009. **The effect of age and gender on motivation to work**. (A paper presented at the 8th Industrial and Organisational Psychology Conference).
- Yamane, T. 1973. **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row.
- Zhu, Q. and Sarkis, J. 2004. "Relationships between operational practices and performance among early adopters of green supply chain management practices in Chinese manufacturing enterprises." **Journal of Operations Management** 22 (3): 265-289.