

## การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่ส่งผลต่อการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถาน ประกอบการในหวัดขอนแก่น

### Green human resource management that affects sustainable operations of business establishments in Khon Kaen Province

ปณชিকা ลับเหลี่ยม<sup>1</sup>

Punchika Lubliam<sup>1</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรสีเขียวของพนักงานในจังหวัดขอนแก่น และ 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือ แบบสอบถามวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่นส่วนใหญ่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย พบว่า พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวผ่านการสื่อสารภายในองค์กรในระดับมาก รองลงมาคือ มีความรู้ความเข้าใจผ่านการจัดการผลการปฏิบัติงาน และมีความรู้ความเข้าใจผ่านการจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัล ตามลำดับ

2. พนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่นส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานอย่างยั่งยืนเกิดขึ้นจากด้านการนำกลับมาใช้ใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการลดการใช้ และด้านด้านการใช้ซ้ำ ตามลำดับ

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านค่าตอบแทนและการให้รางวัล แรงงานสัมพันธ์ และการสื่อสารภายในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

**คำสำคัญ :** ทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน องค์กรสีเขียว

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการจัดการสมัยใหม่ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,

E-Mail: [Punchika.lub@neu.ac.th](mailto:Punchika.lub@neu.ac.th)

Instructor, modern management faculty of Business Administration Northeastern University

## Abstract

The purposes of this research were: (1) Knowledge and understanding of green resource management among employees in Khon Kaen Province. And (2) Study the level of opinions regarding Sustainable Performance of business establishments in Khon Kaen Province. The target population was employees working in public and private; the sample group was the 400. The research instruments were the questionnaire. The data analysis statistics were the percentage mean, standard deviation, and test the hypothesis by Pearson correlation coefficient.

The results were as follows:

1. Most employees working in Khon Kaen Province have opinions on the overall sustainable performance of enterprises are at a considerable level. When considering the descending order of scores, it was found that employees have a high level of knowledge and understanding about green human resource management through internal communication within the organization, knowledge and understanding through performance management and knowledge and understanding through compensation and rewards, respectively.

2. Most employees working in Khon Kaen Province overall opinions on the sustainable performance of the establishment are at a high level. When considering the descending order of scores, employees are of the opinion that sustainable performance results from reuse are at the highest level, reduction of use. and reuse, respectively

3. Green human resource management in recruitment and selection, Compensation and rewards, Labor relations and communication within the organization there is a positive relationship with the sustainable performance of establishments in Khon Kaen. at the level of statistical significance.01

**Keywords:** Green human resource management, Sustainable Performance, Green Organization.

## บทนำ

“Green Organization” หรือองค์กรสีเขียว เป็นองค์กรที่แสดงถึงการใส่ใจสิ่งแวดล้อมและมีจุดมุ่งหมายในการลดภาระทางสิ่งแวดล้อมให้เกิดผลที่ยั่งยืน โดยปัจจุบันแนวคิดเรื่องขององค์กรสีเขียวได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จากปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มสูงขึ้นตามการขยายตัวของ

เศรษฐกิจและชุมชนเมือง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและต้นทุนทางเศรษฐกิจ การสร้างความมั่นคงของทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพของสิ่งแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและคุณภาพของชีวิตประชาชน จึงเป็นการผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน (วัชระ เวชประสิทธิ์, 2564) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-พ.ศ.2570) ได้กำหนดเป้าหมายหลักการเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน โดยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและบริการให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ แก้ไขปัญหามลพิษสำคัญด้วยวิธีการที่ยั่งยืน โดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ชยะ มลพิษทางน้ำและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564 อ้างถึงใน สุภาวดี ธงภักดิ์ และคณะ, 2566) องค์การสหประชาชาติและประเทศสมาชิกร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ข้อ (17 Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อให้องค์กร หน่วยงานและภาครัฐในแต่ละประเทศ ได้มีแนวทางหรือกรอบการดำเนินงานบนพื้นฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ปรัญมณ เลปนานนท์ และ อัครวิน แสงพิกุล, 2566) ดังนั้น การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร สังคม และสิ่งแวดล้อมในภาพรวม อย่างไรก็ตามทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงมีการนำแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (Green human resource management) ใช้เป็นแนวทางในการจัดการด้านสมรรถนะและการปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร

การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว คือ การบูรณาการความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับแนวทางปฏิบัติและนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล (Renwick et al., 2016 อ้างถึงใน ศรากุล สุโคตรพรหมมี และคณะ, 2566 ) มุ่งเน้นสร้างความมั่นใจว่ากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งกระบวนการนั้นเกี่ยวข้องกับการพิจารณาทางด้านสิ่งแวดล้อม อันประกอบด้วย การออกแบบและวิเคราะห์ภาระงานสีเขียว การสรรหาและคัดเลือกสีเขียว การอบรมและพัฒนาสีเขียว การประเมินผลการทำงานสีเขียว การจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลสีเขียว แรงงานสัมพันธ์สีเขียว การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรสีเขียว และการสื่อสารภายในองค์กรสีเขียว ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวจึงเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรให้เน้นความยั่งยืน (Sustainable Performance) และส่งเสริมให้องค์กรได้มีการปฏิบัติที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (ศรากุล สุโคตรพรหมมี และคณะ, 2566)

จังหวัดขอนแก่นมีศักยภาพหลากหลายด้านในการส่งเสริมอุตสาหกรรมไมซ์ด้วยความเป็นเมืองเศรษฐกิจขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นศูนย์กลางการค้า การลงทุน และคมนาคมขนส่งที่สำคัญของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และยังเป็นศูนย์กลางการพัฒนาอุตสาหกรรมในภูมิภาค ตามแนวนโยบายของรัฐบาลในโครงการ “การพัฒนาพื้นที่ยุทธศาสตร์ตามระเบียงเศรษฐกิจแนวตะวันออก-ตะวันตก (East-West Economic Corridor หรือ EWEC) เชื่อมโยงระหว่าง 5 ประเทศ คือ จีน เวียดนาม ลาว ไทย และพม่า ทำให้ขอนแก่นมีสถานะเป็นประตูสู่อินโดจีนและจีนตอนใต้ ซึ่งจะเป็นศูนย์กลางการค้า การ

ลงทุน และคมนาคมขนส่งของภูมิภาคในอนาคต อีกทั้ง ขอนแก่น กำลังพัฒนาสู่การเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมสีเขียว (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น, 2565) ดังนั้นเพื่อให้พัฒนาให้จังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมสีเขียว จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรอย่างยั่งยืนอันนำไปสู่การเติบโตอย่างต่อเนื่อง สมดุลและยั่งยืนต่อไป

จากที่ได้กล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพขององค์กรเพื่อส่งเสริมสร้างความความยั่งยืนให้กับองค์กร สืบต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรสีเขียวของพนักงานในจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น

### สมมติฐานการวิจัย

การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่ส่งผลต่อการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยการทบทวนจาก เอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว การดำเนินงานอย่างยั่งยืน
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณของ Cochran (Cochran, 1977) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 5%
3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี ที่ได้มาจากการทบทวนจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  - 3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ลักษณะของประชากร การจัดการทรัพยากรสีเขียว
  - 3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

## ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดฐานทรัพยากร (Resource-based View Concept)

แนวคิดฐานทรัพยากรเป็นทฤษฎีที่อยู่ในยุคบริหารสมัยใหม่ (Modern management) ที่เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 ซึ่งเป็นยุคที่เศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ความซับซ้อนในการบริหารจัดการธุรกิจจึงมีมากขึ้นซึ่ง Barney, (1991) เป็นนักวิชาการท่านแรกที่ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรขององค์กร (Firm Resources) และความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน (Sustained Competitive Advantage) การที่องค์กรจะอยู่รอดได้นั้นต้องพึ่งพาทรัพยากร เนื่องจากการที่องค์กรจะได้เปรียบในการแข่งขันต้องมีการบูรณาการทรัพยากรและความสามารถขององค์กร โดยมีลักษณะที่สำคัญคือ 1) ทรัพยากรที่มีคุณค่า (Valuable resource) 2) ทรัพยากรที่หายากหรือไม่ (Rare resource) 3) ทรัพยากรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้อย่างสมบูรณ์ (Imperfectly imitate resource) และ 4) ไม่มีสิ่งใดมาทดแทนได้ (Difficult to substitute) นำไปสู่ความยั่งยืนทางการแข่งขัน (Barney, 1991) ในขณะเดียวกันองค์กรจะต้องพยายามหาวิธีการพึ่งพาองค์กรอื่นในการได้มาซึ่งทรัพยากรต่าง ๆ เช่น แรงงาน เงินทุน เครื่องมือ วัตถุดิบ และความรู้เหล่านี้ด้วยโดยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อนำไปสู่การแข่งขันระยะยาวและผลการดำเนินงานที่ยั่งยืน โดยทรัพยากรที่จะทำให้องค์กรมีความสามารถในการเพิ่มขีดความสามารถ ทางการแข่งขันสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท (David, 2009) คือ 1) ทรัพยากรทางกายภาพ 2) ทรัพยากรมนุษย์ และ 3) ทรัพยากรองค์กร ในขณะที่ ศรากุล สุโคตรพรหมมี และคณะ, (2566) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว หมายถึง การบูรณาการความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับแนวทางปฏิบัติและนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล (Renwick et al., 2016) มุ่งเน้นสร้างความมั่นใจว่ากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งกระบวนการนั้นเกี่ยวข้องกับการพิจารณาทางด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ ประกอบไปด้วย

1. การออกแบบและวิเคราะห์ภาระงานสีเขียว ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างบทบาทและความรับผิดชอบที่เอื้อต่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการผสมผสานแนวทางปฏิบัติ เทคโนโลยี และทักษะที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเข้ากับงานต่าง ๆ

2. การสรรหาและคัดเลือกสีเขียว จะเกี่ยวข้องกับการดึงดูดและระบุผู้สมัครที่มีความตระหนักรู้ ประสบการณ์ และทักษะด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถทำได้โดยการรวมเกณฑ์ความยั่งยืนไว้ในประกาศรับสมัครงานและคำอธิบายงาน เน้นย้ำถึงความมุ่งมั่นขององค์กรต่อความยั่งยืน และกำหนดเป้าหมายกระดานงานและแพลตฟอร์มงานที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม

3. การอบรมและพัฒนาสีเขียว เป็นแนวคิดที่เน้นการพัฒนาทักษะ และความรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน และเน้นการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม วิธีการนี้มักจะเน้นการประหยัดทรัพยากรธรรมชาติการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การลดการใช้พลังงาน และการใช้ทรัพยากรต่อเนื่อง

4. การประเมินผลการดำเนินงานสีเขียว เป็นกระบวนการที่วัด และวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืนและการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม การประเมินผลเช่นนี้จะช่วยให้สามารถตรวจสอบว่าการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้หรือไม่ และความ เป็นมาของผลลัพธ์

5. การจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลสีเขียว เป็นแนวคิดในการให้การสนับสนุนและกระตุ้นให้พนักงานและองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีความยั่งยืน และเน้นความคุ้มค่าของสิ่งแวดล้อม และตอบสนองต่อความเป็นมาของสิ่งแวดล้อมสามารถส่งผลให้ได้รับผลตอบแทนทางธุรกิจและเป็นการสร้างมูลค่าที่ยั่งยืนได้ การจ่ายค่าตอบแทนสามารถแบ่งออกเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

6. แรงงานสัมพันธ์สีเขียว เป็นการบูรณาการความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมและแนวปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบต่อเข้ากับปฏิสัมพันธ์ นโยบาย และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับสิทธิและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานแบบดั้งเดิมเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมอนาคตที่ยั่งยืนผ่านการดำเนินการที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม

7. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรสีเขียว เป็นการสร้างความเข้าใจและการปฏิบัติที่นำไปสู่การดำเนินงานอย่างยั่งยืน โดยเน้นความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

8. การสื่อสารภายในองค์กรสีเขียว เป็นการสื่อสารข้อมูล ประเด็น หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนและการดำเนินงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร การสื่อสารนี้สำคัญต่อการสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของพนักงานในการขับเคลื่อนวัตถุประสงค์ ขององค์กรในเรื่องสิ่งแวดล้อม

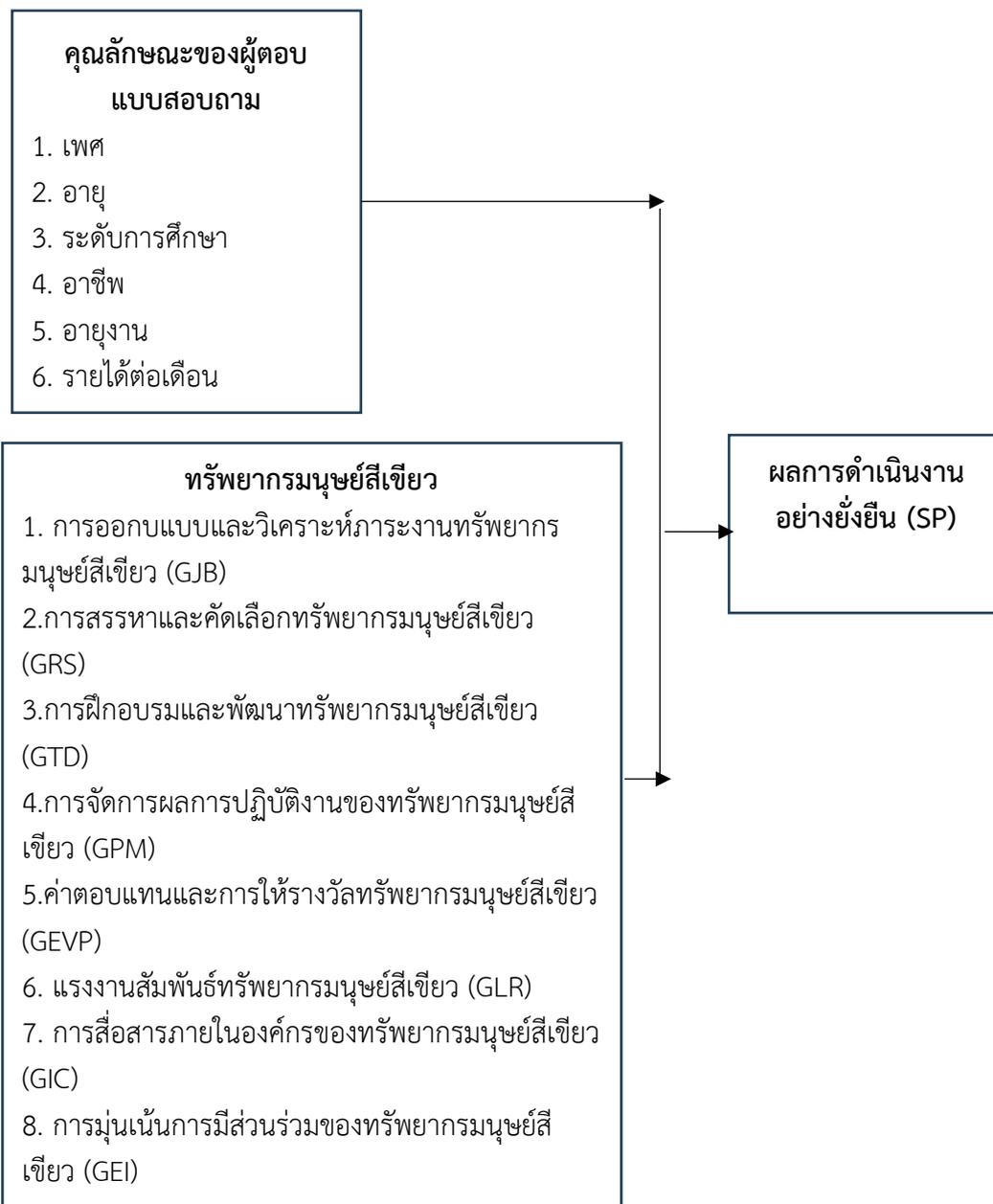
#### คุณภาพการบริการสีเขียว

ตั้งแต่การปฏิวัติอุตสาหกรรมประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้ดำเนินการพัฒนาและเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างจริงจัง การทำอุตสาหกรรมได้สร้างมลพิษและทำลายระบบนิเวศทางธรรมชาติการอนุรักษ์ระบบนิเวศตามธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของโลกจึงกลายเป็นประเด็นสำคัญ องค์การและหน่วยงานต่าง ๆ สนับสนุนให้มีการปกป้องสิ่งแวดล้อม และลดความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อมและมลพิษด้วยการใช้มาตรการประหยัดพลังงานในด้านต่าง ๆ และตระหนักในการปกป้องสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น จึงได้มีการริเริ่มการดำเนินการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นจำนวนมาก ธุรกิจโรงแรมก็เริ่มสนับสนุนการเคลื่อนไหวเพื่อสิ่งแวดล้อม โดยคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดที่ลูกค้าใส่ใจสิ่งแวดล้อม ได้แก่ หลอดไฟประหยัดพลังงาน โถสุขภัณฑ์ประหยัดน้ำ ผ้าขนหนูนำกลับมาใช้ใหม่ เปลี่ยนผ้าปูที่นอนตามความต้องการเท่านั้น การแยกขยะ โรงแรมสีเขียว คือ สถานประกอบการที่มีคุณสมบัติเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Hotels Association, 2023) ลักษณะเฉพาะของโรงแรมสีเขียวคือบริการที่เน้นการรักษาระบบนิเวศทางธรรมชาติและนำเสนอมาตรการประหยัดพลังงานและการลดคาร์บอน แนวโน้มเหล่านี้กำลังจะกลายเป็นกระแสหลักในอุตสาหกรรมบริการและการบริการอาหารของโลก

การแสดงออกของคุณภาพการบริการจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้า (Parasuraman et al., 1985) การยืนยันเป็นองค์ประกอบที่ตัดสินคุณภาพของบริการที่มีในอุตสาหกรรมบริการ คุณภาพการบริการเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่สำคัญเพื่อให้บรรลุความพึงพอใจของลูกค้า อุตสาหกรรมโรงแรมมีส่วนรับผิดชอบต่อการปล่อยก๊าซเรือนกระจกคิดเป็นสัดส่วน 1% ของการปล่อยมลพิษทั่วโลก (National Geographic, 2022) ดังนั้น ความห่วงใยต่อสิ่งแวดล้อมจึงเข้ามาเป็นทางเลือกของผู้บริโภคในตลาด ลูกค้าจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ ขึ้นชอบบริการขององค์กรที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมของลูกค้า สิ่งนี้ส่งผลในเชิงบวกต่อ

ความเต็มใจของลูกค้าที่จะจ่ายสำหรับบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เมื่อผู้บริหารโรงแรมและลูกค้าเริ่มให้ความสนใจกับคุณภาพการบริการสีเขียว การประเมินคุณภาพการบริการสีเขียวอย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นภารกิจที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมบริการสมัยใหม่ ลูกค้าจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งขอใช้บริการของบริษัทที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมของลูกค้า สิ่งนี้ส่งผลในเชิงบวกต่อความเต็มใจของลูกค้าที่จะจ่ายสำหรับบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Accenture, 2012)

### กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีการดำเนินวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดของ ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถหาจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran ,(1977) จำนวน 400 ตัวอย่าง

### เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล สร้างแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามปลายปิด คำถามปลายเปิด, คำถามแบบมีตัวเลือกคำตอบ และคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ อยุ่งาน และรายได้ต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรสีเขียว โดยมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.50 – 5.00 = มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด

3.50 – 4.49 = มีความรู้ความเข้าใจมาก

2.50 – 3.49 = มีความรู้ความเข้าใจปานกลาง

1.50 – 2.49 = มีความรู้ความเข้าใจน้อย

1.00 – 1.49 = มีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น โดยมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือโดยศึกษาหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แล้วนำผลการศึกษามาสร้างมาตรวัดหรือตัวชี้วัดในลักษณะข้อคำถาม โดยขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.766

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มาศึกษาและนำมาประกอบ เพื่อให้ครอบคลุมความมุ่งหมายของงานวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งได้จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 3 เดือน ได้แบบสอบถามครบ 400 ชุด

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งได้จากการรวบรวม การค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความ วารสาร รายงานการวิจัย สารนิพนธ์/ปริญญาานิพนธ์ และงานวิจัยรวม และข้อมูลต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามมาทำการกำหนดรหัส ลงรหัส บันทึกข้อมูล แล้วจึงนำไปประมวลผลข้อมูลหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้เพียร์สันไคสแควร์ (Pearson Correlation) (Best,1997) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง ควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลของการวิจัย

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่ส่งผลต่อการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในหวัดขอนแก่น สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 เพศหญิง จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 มีรายได้อยู่ระหว่าง 2,001 – 30,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 มีอายุงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5

2. ผลการศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรสีเขียวของพนักงานในจังหวัดขอนแก่น

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่นส่วนใหญ่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.000 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวผ่านการสื่อสารภายในองค์กรของทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (GIC) ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.265 รองลงมาคือ มีความรู้ความเข้าใจผ่านการจัดการผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (GPM) ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.125 และมีความรู้ความเข้าใจผ่านการจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (GEVP) ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.095 ตามลำดับ

**ตาราง 1** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวของพนักงานในจังหวัดขอนแก่น

| การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว                             | ค่าเฉลี่ย    | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ลำดับ |
|--|--------------|----------------------|-------|
| 1. การออกแบบและวิเคราะห์ภาระงานทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (GJB) | 3.570        | .843                 | 8     |
| 2. การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (GRS)          | 3.975        | .920                 | 5     |
| 3. การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (GTD)           | 4.072        | .969                 | 4     |
| 4. การจัดการผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (GPM)  | 4.125        | .965                 | 2     |
| 5. ค่าตอบแทนและการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (GEVP)    | 4.095        | .955                 | 3     |
| 6. แรงงานสัมพันธ์ทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (GLR)               | 3.945        | .971                 | 7     |
| 7. การสื่อสารภายในองค์กรของทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (GIC)     | 4.265        | .936                 | 1     |
| 8. การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (GEI)  | 3.952        | .715                 | 6     |
| <b>รวม</b>   | <b>4.000</b> | <b>.627</b>          |       |

3. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในจังหวัดขอนแก่น

| ผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน                | ค่าเฉลี่ย    | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ลำดับ |
|---|--------------|----------------------|-------|
| 1. ด้านการลดการใช้ (Reduce)               | 4.500        | .87                  | 2     |
| 2. ด้านการใช้ซ้ำ (Reuse)                  | 4.432        | .942                 | 3     |
| 3. ด้านการนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle)       | 4.702        | .624                 | 1     |
| 4. ด้านการซ่อมแซม (Repair)                | 4.387        | .808                 | 4     |
| 5. ด้านการปฏิเสธสิ่งที่เป็นมลพิษ (Reject) | 4.272        | .883                 | 5     |
| <b>รวม</b>                                | <b>4.459</b> | <b>.498</b>          |       |

จากตารางที่ 2 พนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่นส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.459 เมื่อพิจารณาด้านเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานอย่างยั่งยืนเกิดขึ้นจากด้านการนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.702 รองลงมาคือ ด้านการลดการใช้ (Reduce) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.500 และด้านด้านการใช้ซ้ำ (Reuse) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.432 ตามลำดับ

## 4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการ

|      |                     | GJB | GRS    | GTD    | GPM    | GEVP   | GLR    | GIC    | GEI    | SP     |
|------|---------------------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| GJB  | Pearson Correlation | 1   | .228** | .296** | .152** | .104*  | .127*  | .068   | .402** | .025   |
|      | Sig. (2-tailed)     |     | .000   | .000   | .002   | .038   | .011   | .172   | .000   | .622   |
| GRS  | Pearson Correlation |     | 1      | .154** | .229** | .208** | .282** | -.016  | .284** | -.106* |
|      | Sig. (2-tailed)     |     |        | .002   | .000   | .000   | .000   | .756   | .000   | .034   |
| GTD  | Pearson Correlation |     |        | 1      | .714** | .609** | .592** | .636** | .283** | .088   |
|      | Sig. (2-tailed)     |     |        |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .080   |
| GPM  | Pearson Correlation |     |        |        | 1      | .732** | .694** | .709** | .295** | .092   |
|      | Sig. (2-tailed)     |     |        |        |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .066   |
| GEVP | Pearson Correlation |     |        |        |        | 1      | .813** | .750** | .249** | .198** |
|      | Sig. (2-tailed)     |     |        |        |        |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
| GLR  | Pearson Correlation |     |        |        |        |        | 1      | .655** | .259** | .152** |
|      | Sig. (2-tailed)     |     |        |        |        |        |        | .000   | .000   | .002   |
| GIC  | Pearson Correlation |     |        |        |        |        |        | 1      | .296** | .192** |
|      | Sig. (2-tailed)     |     |        |        |        |        |        |        | .000   | .000   |
| GEI  | Pearson Correlation |     |        |        |        |        |        |        | 1      | .046   |
|      | Sig. (2-tailed)     |     |        |        |        |        |        |        |        | .360   |
| SP   | Pearson Correlation |     |        |        |        |        |        |        |        | 1      |
|      | Sig. (2-tailed)     |     |        |        |        |        |        |        |        |        |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวต่อส่งผลต่อการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในหัวข้อบนแก่น พบว่า (1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยว (GRS) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในหัวข้อบนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยว (GEVP) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวด้าน แรงงานสัมพันธ์ทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยว (GLR) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ (4) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวด้านการสื่อสารภายในองค์กรของทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยว (GIC) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

## อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่ส่งผลต่อการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรสีเขียวของพนักงานในจังหวัดขอนแก่น พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่นส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวผ่านการสื่อสารภายในองค์กรของทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มีความรู้ความเข้าใจผ่านการจัดการผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สีเขียว และมีความรู้ความเข้าใจผ่านการจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ในระดับมากตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงมีการนำแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสีเขียวไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่มุ่งเน้นการเป็นสถานประกอบการสีเขียวภายใต้แนวคิดอุตสาหกรรมสีเขียว (วัชระ เวชประสิทธิ์, 2564) รวมทั้งเป็นการขานรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-พ.ศ.2570) ในการมุ่งสู่เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้บริโภค เพื่อลดการใช้วัตถุดิบและลดของเสียจากกระบวนการผลิต แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและปัญหาการใช้ทรัพยากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการทำลายความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศ เป็นจุดเริ่มต้นสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมก้าวหน้าควบคู่ไปกับการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล เพื่อส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไปในระยะยาว โดยการส่งเสริมให้เกิดเศรษฐกิจหมุนเวียนที่มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) เช่นเดียวกับการศึกษาของศรากุล สุโคตรพรหมมี และคณะ, (2566) เรื่องผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีต่อประสิทธิภาพในการผลิตมุ่งเน้นสิ่งแวดล้อมในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวโดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ลัดดาพร กุลแก้ว และคณะ, (2565). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านความมุ่งมั่นขององค์กรส่งผลทางบวกกับการบริหารผลปฏิบัติงานและการประเมินการฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลและค่าตอบแทน และพนักงานสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลทางบวกกับการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน การบริหารผลปฏิบัติงานและการประเมิน และการฝึกอบรมและพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญ

2. การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่นส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย มีความคิดเห็นว่าผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนเกิดขึ้นจากด้านการนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการลดการใช้ (Reduce) มี และด้านด้านการใช้ซ้ำ (Reuse) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรชนก เหลืองไพบูลย์ และคณะ,

(2563) ศึกษาความสำเร็จในการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ของโรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน พบว่า 1) ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์นวัตกรรมสีเขียว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นโยบายภาครัฐและความสำเร็จในการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ของโรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนโดยทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ของโรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน รองลงมาคือความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์นวัตกรรมสีเขียว และนโยบายภาครัฐ

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวต่อส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในหัตถ์ขอนแก่น พบว่า (1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านแรงงานสัมพันธ์ทรัพยากรมนุษย์สีเขียว และ (4) การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านการสื่อสารภายในองค์กรของทรัพยากรมนุษย์สีเขียว มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของของศรากุล สุโคตรพรหมมี และคณะ,(2566) เรื่องผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีต่อประสิทธิภาพในการผลิตมุ่งเน้นสิ่งแวดล้อมในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านการสื่อสารภายในองค์กรสีเขียว การออกแบบและวิเคราะห์ภาระงานสีเขียว การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรสีเขียว การสรรหาและคัดเลือกสีเขียว การจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลสีเขียว และการประเมินผลการทำงานสีเขียวมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการผลิต โดยมุ่งเน้นสิ่งแวดล้อมในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับการศึกษาของอุมาวลี ศรีบุญลือ และคณะ,(2566) ศึกษาผลกระทบของการสื่อสารองค์การที่มีต่อการจัดการการฟื้นฟูสีเขียวและผลการดำเนินงานขององค์การ: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย พบว่า การสื่อสารองค์การมีผลต่อการจัดการการฟื้นฟูสีเขียวและมีผลต่อผลการดำเนินงานองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และการศึกษาของวัชร เวชประสิทธิ์,(2564) ศึกษารูปแบบกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย พบว่ากลยุทธ์การจัดการผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สีเขียว กลยุทธ์การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมนุษย์สีเขียว กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สีเขียวและกลยุทธ์ค่าตอบแทนและการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์สีเขียว เป็นรูปแบบกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อนวัตกรรมสีเขียวของสถานประกอบการมากที่สุด นอกจากนี้นวัตกรรมสีเขียวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว มีความสัมพันธ์ต่อการผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการ ดังนั้น การนำแนวคิดการจัดการทรัพยากรสีเขียวมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร ด้วยการกำหนดกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมสีเขียวอันนำไปสู่การปฏิบัติที่ตระหนักและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อสนับสนุนทิศทางและเป้าหมายในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรเพื่อความยั่งยืนต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 องค์กรอาจกำหนดแนวทางในการออกแบบและประเมินผลงานที่มุ่งเน้นความยั่งยืนและแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมผ่านบทบาทและความรับผิดชอบที่เอื้ออำนวยต่อความยั่งยืนรวมทั้งใช้เทคโนโลยีและทักษะที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมร่วมกับการปฏิบัติงานต่างๆ

1.2 องค์กรอาจกำหนดนโยบายการและกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงาน โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม รวมถึงการกำหนดให้พนักงานมีส่วนร่วมในโครงการด้านสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยในอนาคตควรมีการขยายการศึกษาลงลึกในรายละเอียดของอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่แนวทางในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวอันนำไปสู่ผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนในอุตสาหกรรม

## บรรณานุกรม

- ภัทรชนก เหลืองไพบูลย์ และคณะ.(2563).ศึกษาความสำเร็จในการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ของโรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน.วารสารสมาคมนักวิจัย,25(1),211-224
- วัชระ เวชประสิทธิ์.(2564).รูปแบบกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของสถานประกอบการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย.วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ,12(1),57-79
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น . (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- ปรีชญมณ เลปนานนท์ และ อัครวิณ แสงพิบูล.(2566).การสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัยเกี่ยวกับโรงแรมสีเขียวในประเทศไทย.วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.),29(1),10-23
- ลัดดาพร กุลแก้ว และคณะ.(2565). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย.วารสารศิลปการจัดการ, 6(3),1233-1249
- ศรากุล สุโคตรพรหมมี และคณะ.(2566).ผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีต่อประสิทธิภาพในการผลิตมุ่งเน้นสิ่งแวดล้อมในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่.วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,6(3),54-72
- สุภาวดี ธงภักดิ์ พิทักษ์ ศิริวงศ์ และ ระชานนท์ ทวีผล.(2566).กลยุทธ์การวางตำแหน่งใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยธุรกิจสีเขียวของผู้ประกอบการร้านอาหารที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม.วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา,13(4),1051-1068
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2565).แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570).สำนักนายกรัฐมนตรี

- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น.(2565).แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2566 – 2570 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.กลุ่มนโยบายและแผนงานสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น
- อุมาวสี ศรีบุญลือ และคณะ.(2566).ผลกระทบของการสื่อสารองค์การที่มีต่อการจัดการการฟื้นฟูสีเขียวและผลการดำเนินงานขององค์การ: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย. **วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**,6(3),73-92
- Accenture. (2012). **Long-Term Growth, Short-Term Differentiation and Profits from Sustainable Products and Services**. a Global Survey of Business Executives
- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage.**Journal of Management**, 17, 1: 99-120
- Best, J.W. (1997). **Research in Education**. 3rd ed. New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Cochran, W.G. (1977). **Sampling Techniques**. 3rd ed. New York: John Wiley and Sons Inc.
- David, F. R. (2009). **Strategic Management**. 12th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education International.
- Green Hotels Association. (2023). **What Are Green Hotels?** accessed 28 August 2023. available from <https://greenhotels.com/index.php#a>
- National Geographic. (2022). **How ‘net-zero’ hotels could make travel more climate-Friendly**. accessed 25 October 2023. available from <https://www.nationalgeographic.com/travel/article/how-net-zero-hotels-could-make-travel-more-climatefriendly>
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., and Berry, L. L. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. **Journal of Marketing**, 49: 41-50.
- Renwick, D.W.S., Redman, T., & Maguire, S., (2016). Green human resource management: A review and research agenda. **International Journal of Management Reviews**, 18(1), 1-14