



ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปใน
ประเทศไทย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหาร
แปรรูปในประเทศไทย

2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ENVIRONMENTAL EMPLOYEE LEARNING MANAGEMENT CAPABILITIES OF
FOOD-PROCESSING INDUSTRY IN THAILAND

3



By
MR. Apiluck THAMMAWIMUTTI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Doctor of Philosophy (Management)
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2019
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

58604909 : การจัดการ แบบ 2.1 ปรัชญาคุณภูมิบัณฑิต

คำสำคัญ : ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม, ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม, การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก, คุณค่าขององค์การ, ความยืดหยุ่นขององค์การ, การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม

นาย อภิลักษณ์ ธรรมวิมุตติ: ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อทดสอบอิทธิพลของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย 2) เพื่อทดสอบอิทธิพลของประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และคุณค่าขององค์การของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย และทดสอบอิทธิพลของการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกที่มีต่อคุณค่าขององค์การของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย 3) เพื่อทดสอบอิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์การที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน และประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย 4) เพื่อทดสอบอิทธิพลของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย และ 5) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างข้อเสนอเชิงนโยบาย กำหนดรูปแบบและแนวทางการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกิจการในธุรกิจอาหารแปรรูปจำนวน 248 แห่ง ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อการทดสอบสมมติฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีปรากฏการณ์วิทยาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารกิจการธุรกิจอาหารแปรรูปจำนวน 8 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก 2) ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และคุณค่าขององค์การ และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณค่าขององค์การ 3) ความยืดหยุ่นขององค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ

การจัดการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และ 4) การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพบว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่า Chi-square เท่ากับ 84.02 p-value เท่ากับ 0.12 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.20 ค่า CFI เท่ากับ 0.99 ค่า GFI เท่ากับ 0.96 ค่า AGFI เท่ากับ 0.91 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.02

ประโยชน์จากการวิจัยนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย โดยสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการเสนอแนวทางพัฒนาเพื่อสร้างข้อเสนอเชิงนโยบาย กำหนดรูปแบบและแนวทางการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างได้เปรียบในการแข่งขันและผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้นให้กับอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทยต่อไป



58604909 : Major (Management)

Keyword : Environmental Employee Learning Management Capabilities, Environmental Intellectual Asset Effectiveness, External Stakeholders Responsiveness, Organizational Value, Organizational Flexibility, Organization Environmental Consciousness, Environmental Transformational Leadership

MR. APILUCK THAMMAWIMUTTI : ENVIRONMENTAL EMPLOYEE LEARNING MANAGEMENT CAPABILITIES OF FOOD-PROCESSING INDUSTRY IN THAILAND THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR DOCTOR VIROJ JADESADALUG

The objectives of this research are 1) to test the influence of Environmental Employee Learning Management Capabilities (EELMC) to Environmental Intellectual Asset (EIA) and External Stakeholder Response (ESR) of the food-processing industry in Thailand 2) to test the influence of EIA to ESR of the food-processing industry in Thailand 3) to test the moderation influence of Organizational Flexibility (OF) to the relationship between EELMC and EIA as well as the relationship between EELMC and ESR of the food-processing industry in Thailand 4) to test the influence of Organizational Environmental Consciousness (OEC) and Environmental Transformational Leadership (ETL) to EELMC of the food-processing industry in Thailand, and 5) to introduce the guideline for creating the policy recommendations, formats and methods of EELMC of the food-processing industry in Thailand. This research was conducted by Mixed-Methodology Research which included quantitative research and qualitative research. The quantitative research was to test the casual relationship and the result of EELMC. The data were collected by questionnaires to ask the 248 food-processing companies. The Confirmed Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM) were used to test the research assumptions. The qualitative data were collected by in-depth interview from 8 key-informants of food-processing companies.

The result showed 1) EELMC had a positive influence to EIA and ESR 2) EIA had a positive influence to ESR and OV as well as ESR had a positive influence to OV 3) OF positively moderated the relationship between EELMC and ESR, and 4) OEC and ETL both had a positive influence to EELMC.

The result of model analysis showed that the proposed model was in harmony with the empirical data by $\chi^2 = 84.02$, $p\text{-value} = 0.12$, $\chi^2/df = 1.20$, $CFI = 0.99$,

GFI = 0.96, AFGI = 0.91, and RMESEA = 0.02.

The benefit from this research clarified the casual relationship and effect of EELMC of food-processing industry in Thailand. In addition, the research result can be used as a guideline of policy recommendations, formats and methods of EELMC for competitive advantages and better environmental performances of the food-processing industry in Thailand.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ เกษภูมิลักษณ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทนา แสนสุข ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยโทหญิง ดร. เกิดศิริ เจริญวิศาล ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร. สันติธร ภูริภักดี ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน และรองศาสตราจารย์ ดร. กรไชย พรลภัสสรชกร ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. นภดล ร่มโพธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อีระศักดิ์ แสงสัมฤทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สวรรพยา ธรรมอภิพล คุณพิชชาภรณ์ อาชววงศ์ทิพย์ และคุณบุชิตา พงษ์พั้ว เป็นอย่างสูงที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยสำหรับการทำงานวิทยานิพนธ์ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหารกิจการอาหารแปรรูปทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งโดยการ ตอบแบบสอบถามและการให้สัมภาษณ์เชิงลึกเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำและประสบการณ์อันมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อผู้วิจัย ตลอดจนเจ้าของหนังสือ ตำรา วารสาร เอกสารทางวิชาการ และวิทยานิพนธ์ทั้งไทยและต่างประเทศทุกเล่มในการเป็นแหล่งข้อมูลอันมีประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าและจัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ รวมทั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ผู้สนับสนุนทุนการศึกษาในครั้งนี้ จนทำให้สามารถทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการศึกษาของลูกมาตลอดชีวิต รวมทั้ง ภรรยาและบุตร ที่ให้กำลังใจอย่างดีตลอดช่วงการเรียนที่ผ่านมา

อนึ่ง คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่พระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ที่อบรมสั่งสอน แนะนำ และให้การสนับสนุนอย่างดียิ่งเสมอมา

อภิลักษณ์ ธรรมวิมุตติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
คำถามของการวิจัย.....	9
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	15
บทที่ 2 การทบทวนทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	17
อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย.....	17
ทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย.....	22
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดลอม.....	30
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน สิ่งแวดลอม.....	59

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสาเหตุของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อม	77
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	87
แบบการวิจัย.....	87
การวิจัยเชิงปริมาณ.....	90
การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	105
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	109
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	110
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	189
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล.....	223
สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ	223
สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	229
อภิปรายผลการวิจัย.....	235
บทที่ 6 ประโยชน์และข้อเสนอแนะ.....	254
ประโยชน์ของการวิจัย	254
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต.....	264
รายการอ้างอิง	267
ภาคผนวก.....	293
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	294
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง.....	303
ภาคผนวก ค หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	309
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย	315
ภาคผนวก จ คู่มือ.....	318



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน สิ่งแวดล้อม.....	38
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม	48
ตารางที่ 3 สรุปจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	91
ตารางที่ 4 สรุปค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบ่งตามรายด้าน	99
ตารางที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม	100
ตารางที่ 6 ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามแยกตามรอบ	102
ตารางที่ 7 อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร	110
ตารางที่ 8 อักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ	112
ตารางที่ 9 ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	113
ตารางที่ 10 ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป	114
ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นโดยรวมของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน สิ่งแวดล้อม.....	116
ตารางที่ 12 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเสริมสร้างความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ	117
ตารางที่ 13 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการแบ่งปันความรู้ด้าน สิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ	118
ตารางที่ 14 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมด้านของพนักงาน สิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ	119

ตารางที่ 15 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายชื่อ	120
ตารางที่ 16 ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม	121
ตารางที่ 17 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นราย ชื่อ	122
ตารางที่ 18 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านนวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม จำแนก เป็นรายชื่อ	123
ตารางที่ 19 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายชื่อ	124
ตารางที่ 20 ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	125
ตารางที่ 21 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ การ ตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ด้านการบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกัน กับผู้มีส่วนได้เสีย จำแนกเป็นรายชื่อ.....	126
ตารางที่ 22 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ การ ตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ด้านการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ร่วมกัน กับผู้มีส่วนได้เสีย จำแนกเป็นรายชื่อ.....	127
ตารางที่ 23 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ การ ตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม ร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสีย จำแนกเป็นรายชื่อ	128
ตารางที่ 24 ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับคุณค่าขององค์การ.....	129
ตารางที่ 25 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ คุณค่า ขององค์การ ด้านภาพลักษณ์ขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	129

ตารางที่ 26 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ คุณค่าขององค์การ ด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	130
ตารางที่ 27 ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ.....	131
ตารางที่ 28 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ ด้านกลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	132
ตารางที่ 29 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ ด้านการประสานความร่วมมือขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	133
ตารางที่ 30 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ ด้านระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก จำแนกเป็นรายชื่อ... ..	134
ตารางที่ 31 ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม.....	135
ตารางที่ 32 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	136
ตารางที่ 33 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายชื่อ ..	137
ตารางที่ 34 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	138
ตารางที่ 35 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ความยืดหยุ่นขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	139
ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบตัวแปรควบคุมของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม.....	140
ตารางที่ 37 ค่าความเบ้และความโด่งของตัวแปรสังเกต	141
ตารางที่ 38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกต.....	142
ตารางที่ 39 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อยด้านความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม	145

ตารางที่ 40	สรุปองค์ประกอบย่อยด้านความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน สิ่งแวดล้อม.....	147
ตารางที่ 41	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้าน ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม	148
ตารางที่ 42	สรุปองค์ประกอบหลัก ด้านความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน สิ่งแวดล้อม.....	150
ตารางที่ 43	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบย่อย ด้าน ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม.....	151
ตารางที่ 44	สรุปองค์ประกอบย่อย ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม	153
ตารางที่ 45	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้าน ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม.....	154
ตารางที่ 46	สรุปองค์ประกอบหลัก ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม	155
ตารางที่ 47	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบย่อย ด้านการ ตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก.....	157
ตารางที่ 48	สรุปองค์ประกอบย่อย ด้านการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	159
ตารางที่ 49	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านการ ตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	160
ตารางที่ 50	สรุปองค์ประกอบหลัก ด้านการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	161
ตารางที่ 51	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบย่อย ด้านคุณค่า ขององค์การ	163
ตารางที่ 52	สรุปองค์ประกอบย่อย ด้านคุณค่าขององค์การ.....	164
ตารางที่ 53	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านคุณค่า ขององค์การ	165
ตารางที่ 54	สรุปองค์ประกอบหลัก ด้านคุณค่าขององค์การ	167
ตารางที่ 55	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบย่อย ด้านการ ตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ.....	168

ตารางที่ 56	สรุปองค์ประกอบย่อย ด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ	170
ตารางที่ 57	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ.....	171
ตารางที่ 58	สรุปองค์ประกอบหลักด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ	172
ตารางที่ 59	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบย่อย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม	174
ตารางที่ 60	สรุปองค์ประกอบย่อย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม	176
ตารางที่ 61	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม.....	177
ตารางที่ 62	สรุปองค์ประกอบหลัก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม	178
ตารางที่ 63	ค่าดัชนีความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย	180
ตารางที่ 64	ค่าอิทธิพลของตัวแปรตามสมมติฐานการวิจัย.....	182
ตารางที่ 65	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแทรก.....	183
ตารางที่ 66	ค่าอิทธิพลของตัวแปรแทรก.....	184
ตารางที่ 67	ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย.....	187
ตารางที่ 68	สรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	188

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	16
ภาพที่ 2 อิทธิพลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อทรัพย์สินทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม.....	63
ภาพที่ 3 อิทธิพลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	68
ภาพที่ 4 อิทธิพลของประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก.....	69
ภาพที่ 5 อิทธิพลของประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อคุณค่าขององค์การ.....	72
ภาพที่ 6 อิทธิพลของการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การ	73
ภาพที่ 7 อิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์การที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม..	75
ภาพที่ 8 อิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์การที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม.....	76
ภาพที่ 9 อิทธิพลของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การที่มีต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม.....	80
ภาพที่ 10 อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม.....	84
ภาพที่ 11 กรอบแนวคิดการวิจัย	86
ภาพที่ 12 แนวคิดการศึกษาวิจัย	89
ภาพที่ 13 ขั้นตอนการตรวจสอบความลำเอียงในการไม่ตอบแบบสอบถามกลับ	101

ภาพที่ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อยด้านความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม.....	146
ภาพที่ 15 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม.....	149
ภาพที่ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้าน ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม	152
ภาพที่ 17 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม	155
ภาพที่ 18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก.....	158
ภาพที่ 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม.....	161
ภาพที่ 20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านคุณค่าขององค์การ .	164
ภาพที่ 21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน คุณค่าขององค์การ.....	166
ภาพที่ 22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ.....	169
ภาพที่ 23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ	172
ภาพที่ 24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม	175
ภาพที่ 25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม.....	178
ภาพที่ 26 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย.....	181
ภาพที่ 27 อิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์การที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	185

ภาพที่ 28 ลักษณะของความยืดหยุ่นขององค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ
จัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้าน
สิ่งแวดล้อม..... 186

ภาพที่ 29 องค์ประกอบของความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (ข้อมูล
จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก)..... 219

ภาพที่ 30 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ..... 220

ภาพที่ 31 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของ ความสามารถจัดการการ
เรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม..... 228

ภาพที่ 32 สรุปผลการวิจัย..... 234



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคสินค้าและบริการของลูกค้า ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การขาดแคลนทรัพยากร และปัจจัยอื่น ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การทางธุรกิจจึงจำเป็นต้องใช้แนวทางการดำเนินธุรกิจให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการค้นหาแนวทางการสร้างความได้เปรียบอันจะส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานที่เติบโตยั่งยืน (Brodie and Cretu, 2009) ปัจจัยหลักประการหนึ่งที่ส่งผลให้องค์การมีขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้สามารถอยู่รอดและประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร คือการให้ความสำคัญกับคนในองค์กร เนื่องจากคนหรือพนักงานเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับ ทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงานในองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ รวมถึงมีสมรรถนะตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรต้องการ สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและความสำเร็จทางธุรกิจอย่างยั่งยืน หากบุคลากรมี ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานแล้ว การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ จะสามารถดำเนินไปอย่างราบรื่น ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน

กุญแจสำคัญของการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถคือการจัดการการเรียนรู้ของพนักงาน โดยการจัดการการเรียนรู้ของพนักงาน หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสวงหาและเสริมสร้างความชำนาญให้กับทักษะความสามารถ และความรู้ใหม่ ๆ พนักงานสามารถเรียนรู้ได้จาก สังคมและสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงาน โดยการเรียนรู้ควรมีการวัดผลเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Liu, 2018) การเรียนรู้ในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งสามารถสร้างคุณค่า และผลกำไรขององค์กรในระยะยาว (Albertini, 2016) พนักงานขององค์กรเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางลบคือเป็นปัญหา และทางบวกคือการพัฒนา โดยการพัฒนาคนเพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อม อาจทำได้หลายวิธี โดยเฉพาะด้วยการให้การเรียนรู้กับคน เกิดเป็นความรู้ ความเข้าใจ จนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมก่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

สภาพแวดล้อมปัจจุบันแตกต่างจากอดีตอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะเวลา 200 ปีที่ผ่านมา มนุษย์ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อสร้างและพัฒนาอุตสาหกรรม โดยตั้งองค์การเพื่อดำเนินกิจกรรมการผลิตเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรธรรมชาติที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ลดลงส่งผลให้การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องที่สังคมกำลังให้ความสำคัญเพื่อดำรงรักษาระบบนิเวศให้กับผู้คนในอนาคต (Howard-Grenville et al., 2014) การให้ความสำคัญในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมจึงจำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยแทบทุกอุตสาหกรรมทั่วโลกให้ความสำคัญกับการตระหนักถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมจนกลายเป็นนโยบายหลักของการดำเนินธุรกิจในแต่ละประเทศ ดังนั้นกิจการต่าง ๆ จึงได้รับความกดดันให้ตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมเนื่องจากหากกิจการใดละเลยไม่ตระหนักถึงเรื่องสิ่งแวดล้อมแล้วจะส่งผลทางลบต่อกิจการ

การจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นการบูรณาการแนวคิดในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเข้ากับการดำเนินการ การตัดสินใจของกิจการเพื่อเป้าหมายด้านการเงินและด้านสิ่งแวดล้อม (Wagner, 2011) องค์การใช้นวัตกรรมเพื่อทำให้เกิดความยั่งยืน ลดของเสีย สร้างความรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง (Pane Haden, Oyler, and Humphreys, 2009) การจัดการสิ่งแวดล้อมมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมในระยะยาว ดังนั้นกิจการจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีความสามารถอันหลากหลายมากขึ้น มีความรู้และความสามารถสูงขึ้นในระยะยาวด้วยเช่นกัน (Wagner, 2011) การจัดการสิ่งแวดล้อมมีหลากหลายรูปแบบ ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และการจัดการ โดยการจัดการสิ่งแวดล้อมไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการดำเนินธุรกิจที่ดีและการสร้างกำไรให้สูงขึ้น (Prajogo, Tang, and Lai, 2014: 565) ดังนั้นธุรกิจจึงต้องมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการสร้างความรู้ความผูกพันและการดำเนินงานเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยสมัครใจ ซึ่งสามารถเสริมสร้างการจัดการสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Pinzone et al., 2016) การจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างมาก องค์การที่ต้องการประสบความสำเร็จด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนนั้นต้องอาศัยความรู้เชิงวิชาการจากหลาย ๆ ศาสตร์ร่วมกัน (ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์, 2554) โดยประยุกต์ให้เหมาะสมกับแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงความร่วมมือจากบุคคลซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน ตั้งแต่พัฒนาความคิดความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพฤติกรรมทำให้การสนับสนุนและร่วมมือปฏิบัติอย่างเต็มใจ เพื่อให้การจัดการสิ่งแวดล้อมได้ผลดีอย่างยั่งยืน

สถานการณ์ของการเติบโตของการดำเนินการเพื่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญที่กำหนดนโยบายทั่วโลก การดำเนินการในระดับนานาชาติ เช่น การประชุม

คณะกรรมการการยุโรปเพื่อกำหนดกลยุทธ์การเติบโตอย่างยั่งยืน (European Commission, 2010) ในทวีปยุโรป หรือ กฎหมายการจ้างงานสีเขียว (Green Jobs Act) ในสหรัฐอเมริกา ให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Consoli et al., 2016) การเปลี่ยนแปลงของกิจการที่มุ่งสู่การผลิต การจัดจำหน่าย และ บริโภคที่มุ่งรักษาสิ่งแวดล้อม ไม่เพียงแต่สร้างประโยชน์ในระยะยาวแต่ยังเป็นโอกาสในการพัฒนา เศรษฐกิจในภาพรวม (Porter and van der Linde, 1995) การปรับเปลี่ยนสู่การดำเนินงานเพื่อ สิ่งแวดล้อม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและการจัดการเพื่อเสริมสร้างความสามารถของพนักงาน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาความรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะพนักงานในระดับ ผู้จัดการที่จำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถในการสื่อสารในการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่การ ดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำคัญและมีความโดดเด่นขึ้นมาซึ่งแตกต่างจากอดีตคือทักษะด้านสิ่งแวดล้อม เป็นผลมาจากการตระหนักถึงการ ดำเนินงานเพื่อการสร้างที่ยั่งยืนให้กับสิ่งแวดล้อม

แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ซึ่งเป็นแนวคิดทางเศรษฐกิจที่มี จุดมุ่งหมายเพื่อลดของเสียและนำทรัพยากรหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่อย่างต่อเนื่อง สามารถนำ ทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เสริมสร้างธุรกิจใหม่ ช่วยเสริมสร้างความ สัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น (Sehnm, Pandolfi, and Gomes, 2019) วัตถุประสงค์หนึ่งของเศรษฐกิจหมุนเวียนคือการผลักดันให้เกิดการลดอาหารเหลือทิ้งและของเสียที่ เกิดจากการผลิตอาหาร เพื่อช่วยสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจอาหารแปรรูป (Aragie, Balie, and MoralesOpazo, 2018) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานภายใต้ แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจหมุนเวียน เป็น ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญที่สุด (Khan et al., 2020) จากการตื่นตัวในการดำเนินงานด้าน สิ่งแวดล้อม เป็นสาเหตุทำให้หลายบริษัทเริ่มมีแรงจูงใจให้พนักงานลดการใช้พลังงาน ลดการปล่อย คาร์บอน การดำเนินงานของธุรกิจปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปเป็นการมุ่งเน้นเพิ่มคุณค่าให้กับองค์การใน ประเด็นด้านการดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสามารถส่งผลให้เกิดคุณค่า ภาพลักษณ์ ความ น่าเชื่อถือในมุมมองของลูกค้า เชื่อใจหรือให้ความไว้วางใจที่จะเลือกซื้อสินค้าและบริการ (Jahanzeb, Fatima, and Mohsin, 2013) นอกจากนี้ยังมีความท้าทายอย่างหนึ่งของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง กับพนักงานและบุคลากรขององค์การคือการสร้างความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานที่สามารถ ดำเนินงานเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนให้กับองค์การ

การศึกษาความสามารถการจัดการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่าการพัฒนาความสามารถ การจัดการการเรียนรู้ของพนักงานต้องเริ่มจากพนักงานในระดับบนสุดขององค์การ ในการกำหนด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบายในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ตอบสนอง

ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียอย่างพันท่วงที (Jyoti and Dev, 2015) นอกจากนี้บทบาทของผู้จัดการระดับกลาง หรือหัวหน้างานที่ต้องควบคุมดูแลพนักงานที่ปฏิบัติงานโดยตรง มีหน้าที่ต้องถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของพนักงานที่รับผิดชอบ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้จะเป็นในลักษณะทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รับฟังปัญหาและหาแนวทางการแก้ไข (Cohen, 2015) นอกจากนี้ องค์การสามารถพัฒนาความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานได้ด้วยการเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานภายในทีมงาน ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรคแนวความคิดในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม รวมถึงสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสามารถขององค์การในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การได้

ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานเพื่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลให้องค์การสามารถพัฒนาบุคลากรให้กลายเป็นทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การ ที่มีความรู้ความสามารถ สร้างสรรค์นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมในรูปแบบใหม่ (Chen, 2008a) ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ก่อให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์อันดีและได้รับความร่วมมือจากเครือข่ายพันธมิตร คู่ค้า ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของธุรกิจตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน ผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานอันประกอบไปด้วยปัจจัยดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อม ตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทำให้องค์การมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี รวมทั้งได้รับความเชื่อถือจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม (Shamah, 2012) สามารถรักษาลูกค้าเก่าและขยายสู่ฐานลูกค้าใหม่ ทั้งหมดนี้ถือเป็นความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ เมื่อองค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ขององค์การเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่คู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ ในท้ายที่สุดจะเกิดเป็นความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การอย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตามการศึกษาประเด็นการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่เป็นที่แพร่หลาย โดยแนวคิด ทฤษฎีที่นำมาอธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเรียนรู้ ได้รับการศึกษาในจำนวนจำกัด และไม่ได้รับการเชื่อมโยงทางทฤษฎีเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม หรือทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอย่างลึกซึ้ง (Tariq, Jan, and Ahmad, 2016; Yusliza, Othman, and Jabbour, 2017) ดังนั้นความสามารถขององค์การในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม จึงเป็นแนวคิดที่น่าสนใจสำหรับการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจากการดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมของกิจการในอุตสาหกรรมต่าง ๆ

ประเทศไทยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบทางเศรษฐกิจตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเริ่มจากยุค 1.0 เน้นภาคเกษตรกรรม มาสู่ ยุค 2.0 ที่เน้นอุตสาหกรรมเบา การผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศ ยุค 3.0 เน้นอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ประกอบกับการหลั่งไหลของทุนและเทคโนโลยีจากต่างประเทศ ทำให้การผลิตเปลี่ยนเป็นเป้าหมายเป็นการผลิตเพื่อการส่งออก เพื่อส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว (จันทน์ อธิเวชเจริญชัย, 2560; สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2560) อย่างไรก็ตามการพัฒนาเศรษฐกิจในรูปแบบนี้ทำให้ประเทศไทยเผชิญกับดักรายได้ปานกลาง เนื่องจากเทคโนโลยีต่างประเทศไม่ได้รับการถ่ายทอดอย่างจริงจัง ขาดการพัฒนาทุนมนุษย์ ละเลยการสร้างความเข้มแข็งจากภายในประเทศ เน้นการสร้าง ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจแต่ละเลยการรักษาสิ่งแวดล้อม จึงเกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาประเทศสู่ยุค 4.0 ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า (Value-Based Economy) และการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน มีการกำหนดเป้าหมายครอบคลุม 4 มิติ ประกอบด้วย 1) ความมั่งคั่ง ทางเศรษฐกิจ ที่เน้นสร้างมูลค่าด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ 2) ความอยู่ดีมีสุข ทางสังคม เติบโตเต็มศักยภาพของผู้คนในสังคม ฟื้นฟูความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่นของคนในสังคม 3) การยกระดับคุณภาพมนุษย์ ด้วยการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 และ 4) การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นระบบเศรษฐกิจที่สามารถปรับสภาพตามภูมิอากาศ สู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำอย่างเต็มรูปแบบ

ระบบเศรษฐกิจของไทย มีพื้นฐานจากภาคการเกษตรมาอย่างยาวนานตั้งแต่ระยะเริ่มแรกของการพัฒนาเศรษฐกิจของไทย การแปรรูปสินค้าเกษตรเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาอุตสาหกรรม การเกษตรของไทย โดยการแปรรูปอาหารเพื่อการบริโภคภายในประเทศ และส่งออกอาหารแปรรูปในส่วนที่สามารถผลิตได้เกินกว่าความต้องการบริโภค อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเป็นอุตสาหกรรมที่เพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าเกษตรในขั้นปฐม (Primary product) ชั้นกลาง (Intermediate product) ซึ่งเป็นสินค้าที่ผู้ซื้อต้องนำไปแปรรูปอีกครั้งหนึ่งก่อนที่จะสามารถนำมาบริโภคในรูปสินค้าขั้นสุดท้าย (Final product) รัฐบาลไทยให้ความสำคัญกับอุตสาหกรรมอาหารและนโยบายขยายบทบาทธุรกิจแปรรูปอาหารเกษตรและอาหาร สู่การเป็น “ครัวโลก” ด้วยการขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาธุรกิจอาหารแปรรูปทั้งระบบ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมไปพร้อม ๆ กัน (ปานทิพย์ เปลี่ยนโมฬี, 2555) มูลค่าการส่งออกอาหารไทยในปี พ.ศ. 2560 อยู่ที่ 28,959.94 ล้านเหรียญดอลลาร์สหรัฐ หรือประมาณ 982,610.76 ล้านบาท (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2560)

อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปอาหารเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอย่างสูงต่อประเทศไทย เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้จำนวนแรงงานมาก มีมูลค่าการลงทุนสูงที่สุด มีมูลค่าเพิ่มสูงที่สุด และมีการลงทุนด้านวิจัยและพัฒนาสูงที่สุดเมื่อเทียบกับสาขาต่างๆ ของภาคอุตสาหกรรมการผลิตไทย

(สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2560) อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปโดยทั่วไปเน้นการใช้แรงงาน (Labor intensive) มากกว่าอุตสาหกรรมอื่น (Bathla, 2014; Grabowski, 2015) จึงเท่ากับว่าการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมนี้ช่วยเสริมสร้างการมีงานทำ ในทางตรงกันข้าม หากเกิดปัญหาเกี่ยวกับแรงงานจะเป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมนี้ ดังนั้นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงาน หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงาน และการสร้างความเจริญเติบโตในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป

ในปัจจุบันพฤติกรรมผู้บริโภคอาหารและเครื่องดื่มของผู้บริโภคนั้นได้เปลี่ยนแปลงทั้งด้านความพึงพอใจส่วนบุคคล รสชาติ และความมีจิตสำนึกต่อสังคมส่วนรวม โดยปัจจัยหลักที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคและคาดว่าจะเป็ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อตลาดอาหารและเครื่องดื่มในปี 2562 ได้แก่ แนวคิดการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ความใส่ใจในการดูแลสุขภาพและความสะดวกสบายความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมนั้นถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าของผู้บริโภคในปัจจุบัน โดยแนวคิดการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนมุ่งเน้นการนำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ในกระบวนการผลิตและการบริโภคสินค้าให้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ซึ่งการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทั้งเจ้าของวัตถุดิบ ผู้ผลิต รัฐบาล ผู้จัดจำหน่ายสินค้าและผู้บริโภค ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะยังมีการนำพลาสติกมาใช้เป็นบรรจุภัณฑ์ในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ผู้ผลิตจำนวนมากได้เริ่มที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมมากขึ้นกว่าในอดีต โดยการนำวัสดุทางธรรมชาติ (Bio-based materials) ที่สามารถย่อยสลายได้ง่ายและสามารถนำกลับมาใช้ได้อีกมาใช้เป็นบรรจุภัณฑ์แทนการใช้พลาสติก อีกทั้งยังมีการทำวิจัยและพัฒนาการผลิตพลาสติกรูปแบบใหม่ที่สามารถย่อยสลายได้ตามธรรมชาติ (Bio-degradable plastic) ซึ่งทำมาจากเปลือกปู เปลือกกุ้ง สำหรับทะเล แป้งข้าวโพดหรือแป้งมันสำปะหลัง ดังนั้น จะเห็นได้ว่าแนวโน้มพฤติกรรมของผู้บริโภคที่คำนึงถึงการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนนั้นจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อตลาดอาหารในปัจจุบัน (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2562)

นอกจากนี้ปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานที่ขาดความตระหนัก และใส่ใจในเรื่องสิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดผลเสียอย่างมากมาย เช่น ปัญหาสารพิษปนเปื้อนในอาหาร ที่ส่งผลต่อผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม ผลกระทบของสารเคมีกำจัดศัตรูพืชในธุรกิจการเกษตรซึ่งเป็นธุรกิจต้นน้ำของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ที่ปล่อยออกสู่สิ่งแวดล้อมโดยไม่ผ่านกระบวนการบำบัด ส่งผลเสียหายร้ายแรงต่อสิ่งแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศทำให้ไม่สามารถรักษาสมดุลในธรรมชาติ การปนเปื้อนของสิ่งแปลกปลอมที่เกิดจากกิจกรรมการบริโภคของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการบริโภคอาหาร การกำจัดของเสียที่ผิดลักษณะ ไม่ได้มาตรฐาน (ศิริวรรณ พงศ์วิริยะกาญจน์, จักรกฤษณ์ ศิวะเดชาเทพ, และ ปิติ พูนไชยศรี, 2559) การปล่อยควันออกจากโรงงานที่ไม่ได้รับการบำบัด ตลอดจนปัญหาการ

เผาทำลายป่าไม้ตามธรรมชาติ เพื่อปลูกพืชผลทางการเกษตรโดยมี ปัญหาเหล่านี้ในท้ายที่สุดกลับมาส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมในภาพรวม โดยปัญหาเหล่านี้หากไม่ได้รับการแก้ไขจากสาเหตุที่เป็นต้นตอของปัญหาที่แท้จริง คือการปฏิบัติงานของคนในองค์กรแล้ว จะเกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมขึ้นในลักษณะเดียวกันในอนาคตได้อย่างง่ายดาย นอกจากนี้กิจการที่มีปัญหาการดำเนินงานในประเด็นงานด้านสิ่งแวดล้อม หากไม่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงโดยรวดเร็วจะส่งผลให้เกิดการร้องเรียน ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของกิจการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และจำเป็นต้องลงทุนมหาศาลเพื่อเรียกความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมกลับมาอีกครั้ง ดังนั้นกิจการจึงต้องให้ความสำคัญกับการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งพนักงานถือเป็นกลไกที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความได้เปรียบในการแข่งขันของกิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปได้อย่างยั่งยืน

จากสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงจากอดีต สู่แนวโน้มการค้าการลงทุนที่มุ่งอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อันจะส่งผลต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของกิจการอย่างยั่งยืน พนักงานของกิจการจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้กิจการสามารถดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อม ดังนั้นกิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างเสริมการเรียนรู้ของพนักงานให้เกิดความตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม ทักษะที่ดีต่อการสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม เสริมสร้างความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้เหมาะสมกับเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ เมื่อพนักงานเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม และสามารถดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลแล้ว จะส่งผลให้ทั่วทั้งกิจการเกิดการดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อม และสามารถขยายผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมไปยังผู้มีส่วนได้เสีย และสังคมในวงกว้าง ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของกิจการในระยะยาว

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม พบการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบในลักษณะปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงผลจากการดำเนินงานที่เกิดจากความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นจำนวนน้อย นอกจากนี้การศึกษาศาสนาความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทยยังมีไม่มากนักทั้งที่เป็นเรื่องที่มีความสำคัญกับกิจการและต่อภาพรวมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ด้วยเหตุนี้การศึกษาเรื่อง ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม จึงมีความน่าสนใจ ทั้งในส่วนของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และผลที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน

สิ่งแวดล้อม โดยผลการศึกษานี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับองค์การธุรกิจในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป นอกจากนี้ผลการวิจัยที่ได้ยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปเป็นแนวทางการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานด้านการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปของประเทศไทย เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย สามารถกล่าวโดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทดสอบอิทธิพลของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย
2. เพื่อทดสอบอิทธิพลของประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และคุณค่าขององค์การของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย และทดสอบอิทธิพลของการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกที่มีต่อคุณค่าขององค์การของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย
3. เพื่อทดสอบอิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์การที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย
4. เพื่อทดสอบอิทธิพลของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย
5. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างข้อเสนอเชิงนโยบาย กำหนดรูปแบบและแนวทางการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

คำถามของการวิจัย

1. ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทยอย่างไร
2. ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และคุณค่าขององค์การของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทยอย่างไร และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกส่งผลต่อคุณค่าขององค์การของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทยอย่างไร
3. ความยืดหยุ่นขององค์การมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทยอย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างข้อเสนอเชิงนโยบายและข้อเสนอเชิงการจัดการสำหรับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทยมีแนวทางอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

1. สมมติฐานที่ 1 ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม
2. สมมติฐานที่ 2 ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก
3. สมมติฐานที่ 3 ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก
4. สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณค่าขององค์การ
5. สมมติฐานที่ 5 การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณค่าขององค์การ

6. สมมติฐานที่ 6 ความยืดหยุ่นขององค์การส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

7. สมมติฐานที่ 7 ความยืดหยุ่นขององค์การส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

8. สมมติฐานที่ 8 การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

9. สมมติฐานที่ 9 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรสาเหตุ (Antecedent variables) และตัวแปรผล (Consequence variables) ดังต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่

1.1.1 การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม 2) การประสานความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อม และ 3) ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก

1.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงขับเคลื่อนสิ่งแวดล้อม 2) การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และ 3) การเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม

1.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่

1.2.1 ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม 2) การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม 3) การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และ 4) การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม

1.2.2 ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม มืองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ทุมนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม 2) นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม และ 3) การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม

1.2.3 การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อม มืองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม 2) การผลิตสินค้าที่มีความน่าเชื่อถือด้านสิ่งแวดล้อม และ 3) การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม

1.2.4 คุณค่าขององค์การ มืองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ภาพลักษณ์องค์การ และ 2) ความน่าเชื่อถือขององค์การ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้คือ บริษัทในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย จำนวน 2,270 บริษัท กลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 ตัวอย่าง ศึกษาจากหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ในระดับองค์การ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาข้อมูลจากผู้ประกอบการในธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งในการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือผู้จัดการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการเก็บข้อมูล

ระยะเวลาการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ระหว่าง 1 มีนาคม – 30 เมษายน 2562

ระยะเวลาการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ระหว่าง 1 มิถุนายน 2562 – 30 เมษายน 2563

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องกำหนดนิยามเฉพาะเพื่อกำหนดความหมายแก่ตัวแปรอย่างชัดเจนเพียงพอ และมีความเฉพาะเจาะจงเพื่อสามารถบ่งชี้ความหมายของตัวแปรได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Employee Learning Management Capabilities) หมายถึง กระบวนการพัฒนา เสริมสร้าง และปรับปรุง ความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงาน การสนับสนุนให้พนักงานเกิดการแลกเปลี่ยน

ความรู้ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปรได้แก่

1.1 การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Competence Building) หมายถึง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

1.2 การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Knowledge Sharing) หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ ปัญญา ทักษะ ประสบการณ์ระหว่างพนักงานในการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

1.3 การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Employee Involvement) หมายถึง การสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสแสดงออก และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

1.4 การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Performance Management) หมายถึง กระบวนการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อม การวัดผล ประเมินผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การนำผลประเมินด้านสิ่งแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงาน

2. การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร (Organizational Environmental Consciousness) หมายถึง ผลรวมของความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมขององค์กรที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปรได้แก่

2.1 กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Focus Business Strategy) หมายถึง กระบวนการเชิงกลยุทธ์ทางธุรกิจที่มีมุ่งเน้นการรักษาและสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายขององค์กรที่มุ่งเน้นการรักษาสิ่งแวดล้อม

2.2 การประสานความร่วมมือขององค์กร (Organizational Coordination) หมายถึง วิธีการประสานงานระหว่างหน่วยต่าง ๆ ในองค์กร ที่สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรเพื่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

2.3 ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก (Proactive Environmental Management System) หมายถึง กระบวนการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่มีการตรวจสอบ ติดตาม ผลกระทบจากกระบวนการผลิตอย่างเป็นระบบ มุ่งลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม (Transformation environmental leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นสร้างความเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นกับพนักงานในระยะยาว ผลักดันสู่เป้าหมายที่สูงขึ้น ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปรได้แก่

3.1 การสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Passion Establishment) หมายถึง การสื่อสารด้วยวิสัยทัศน์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน กระตุ้นและ สร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน การเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่อง ไว้วางใจ แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม

3.2 การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Intelligence Development) หมายถึง การสร้างความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นกับพนักงานโดยการจูงใจ กระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม สนับสนุน ช่วยเหลือพนักงานอย่างเต็มความสามารถ

3.3 การเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Partnership Connection) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพันธมิตร เพื่อดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม การธำรงรักษา ขยาย และเชื่อมโยงเครือข่ายพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม

4. ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Intellectual Asset Effectiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่ใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ของกิจการที่เกิดจากการรวบรวม สะสม หลอมรวมกันเพื่อมุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปรได้แก่

4.1 ทุมนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Human Capital) หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะ ด้านสิ่งแวดล้อม และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่รวมอยู่ในพนักงาน ที่สามารถปรับปรุงการดำเนินงานของกิจการได้

4.2 นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Production Innovation) หมายถึง การพัฒนา ประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ ๆ เข้ากับกระบวนการผลิตเพื่อสร้างคามยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

4.3 การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Relational Creation) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดี การได้รับความร่วมมือจากพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ

5. การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (External Stakeholder Responsiveness) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินกิจการต่อการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของกิจการ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปรได้แก่

5.1 การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Environmental Target Integration) หมายถึง การผสานเป้าหมายด้าน

สิ่งแวดล้อมของผู้มีส่วนได้เสียเข้ากับเป้าหมายของกิจการ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและรับฟังข้อมูลย้อนกลับเพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกันในระยะยาว

5.2 การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Environmental-Friendly Product Manufacturing) หมายถึง ความสามารถของกิจการในการผลิตสินค้าที่สามารถสร้างความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากสินค้าของกิจการ

5.3 การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Regulations Compliance) หมายถึง การดำเนินการตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

6. คุณค่าขององค์กร (Organizational value) หมายถึง ผลลัพธ์หรือผลผลิตขององค์กรที่วัดจากเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปรได้แก่

6.1 ภาพลักษณ์องค์กร (Organization Image) หมายถึง การรับรู้ถึง การดำเนินงาน กิจกรรม ชื่อเสียงและความสำเร็จของกิจการด้านสิ่งแวดล้อม

6.2 ความน่าเชื่อถือขององค์กร (Organizational Credibility) หมายถึง การยอมรับในความสามารถและความเชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสีย

7. ความยืดหยุ่นขององค์กร (Organization Flexibilities) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ การแสวงหาโอกาสทางธุรกิจและความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลง การยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

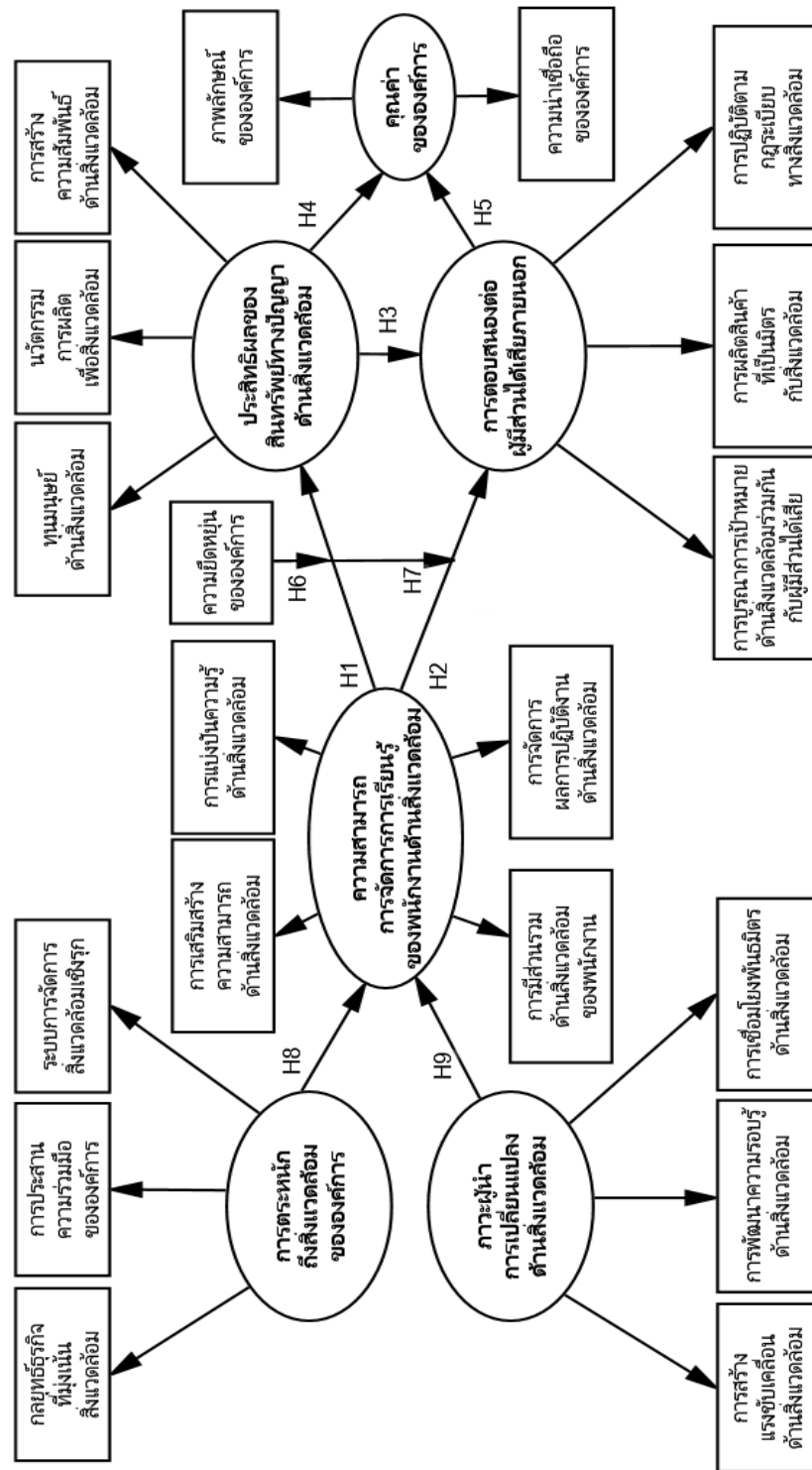
8. อุตสาหกรรมอาหารแปรรูป (Food-Processing Industry) หมายถึง อุตสาหกรรมที่นำผลิตผลจากภาคเกษตร ได้แก่ผลิตผลจากพืช ปศุสัตว์ และ ประมง มาใช้เป็นวัตถุดิบหลักในการผลิตอาหาร โดยอาศัยเทคโนโลยีการแปรรูปอาหารและการถนอมอาหาร ตลอดจนเทคโนโลยีเครื่องจักร อุปกรณ์ที่ใช้ในกระบวนการแปรรูปอาหาร บรรจุภัณฑ์อาหาร เพื่อผลิตผลิตภัณฑ์อาหารให้ได้ปริมาณ มากๆ มีคุณภาพสม่ำเสมอ ปลอดภัย และสะดวกต่อการบริโภค หรือการนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไป

9. พนักงาน (Employee) หมายถึง เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง บุคลากรในทุกระดับ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และปฏิบัติงาน โดยได้รับค่าจ้าง เงินเดือน หรือค่าตอบแทนตามอัตราที่ กิจการกำหนด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสาเหตุและผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย ประกอบด้วย ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) และทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากร (Resource-Base View Theory) ร่วมกับทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Theory) ที่ใช้อธิบายความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย ผู้วิจัยได้พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร (Organizational environmental consciousness) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม (Transformational environmental leadership) ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Employee Learning Management Capability) ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม (Effectiveness of environmental intellectual asset) การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อม (External stakeholders responses for environment) คุณค่าขององค์กร (Organizational Value) และความยืดหยุ่นขององค์กร (Organizational flexibilities) เป็นตัวแปรแทรก ซึ่งสามารถนำเสนอรายละเอียดได้ดังภาพที่ 1





ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

การทบทวนทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า ทบทวน วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยที่สอดคล้องและเกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษา เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัย การกำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารในประเทศไทย การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

1. อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย
2. ทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสาเหตุของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

อุตสาหกรรมอาหาร เป็นการนำผลผลิตจากภาคเกษตร ได้แก่ ผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง มาใช้เป็นวัตถุดิบหลักในการผลิต โดยอาศัยเทคโนโลยีต่างๆ ในกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่สะดวกต่อการบริโภค หรือการนำไปใช้ในขั้นต่อไป และเป็นการยืดอายุการเก็บรักษาผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง โดยผ่านกระบวนการแปรรูปขั้นต้น หรือขั้นกลางเป็นสินค้าสำเร็จรูป หรือขั้นปลายที่เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป ปัจจุบันผู้บริโภคจะให้นิยามอาหารเพื่อสุขภาพในรูปแบบเฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น ผ่านกระบวนการแปรรูปน้อย ลดโปรตีนจากเนื้อสัตว์ จะบริโภคโปรตีนจากพืชมากขึ้น ลดไขมันในอาหาร การให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น การลดของเสียใน

การผลิตอาหาร และของเหลือจากการบริโภค (สถาบันทรัพย์สินทางปัญญาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560)

จากนโยบายไทยแลนด์ 4.0 (Thailand 4.0) ที่เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ด้วยการนำเอาเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในกระบวนการผลิตอาหารและเทคโนโลยีด้านอาหาร ได้แก่ การเพิ่มมาตรฐานการตรวจสอบย้อนกลับด้านความปลอดภัยอาหาร การวิจัยและผลิตโภชนาเพื่อสุขภาพ ผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปที่ใช้โปรตีนทางเลือก เช่น โปรตีนเกษตรเพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงที่สุดให้กับผลิตภัณฑ์มาสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าเกษตรที่เป็นวัตถุดิบในประเทศ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปอาหาร พบว่าอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปมีมูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้นและมีแนวโน้มเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากแนวโน้มการบริโภคสินค้าอาหารของโลกที่เพิ่มสูงขึ้น และประเทศไทยเป็นผู้ผลิตสินค้าเกษตรรายใหญ่ และเป็นประเทศผู้ผลิตอาหารให้แก่ผู้บริโภคทั่วโลก ทำให้อาหารแปรรูปของประเทศไทยได้รับความนิยมในตลาดต่างประเทศ โดยเฉพาะตลาดเอเชียในกลุ่มประเทศจีน กัมพูชา ลาว พม่า เวียดนาม ญี่ปุ่น อเมริกา ยุโรป โดยมีความต้องการของผู้ซื้อในอาหารแปรรูปของประเทศไทยได้รับความเชื่อถือและค่านิยมจากผู้บริโภคทั้งในเอเชีย อเมริกา และยุโรป (สถาบันทรัพย์สินทางปัญญาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560)

นอกจากผลิตภัณฑ์ที่ก่อให้เกิดรายได้และการสร้างงานได้จากภาคอุตสาหกรรมแล้ว ภาคอุตสาหกรรมยังก่อให้เกิดการสูญเสียอุตสาหกรรม ทั้งที่เป็นภาคของเสียอันตราย และภาคของเสียไม่อันตราย ชนิด ปริมาณ และการบริหารจัดการ ภาคของเสียก็แตกต่างกันไปตามประเภทของอุตสาหกรรม โดยอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่ทำให้เกิดปริมาณขยะมูลฝอยภาคของเสีย เป็นจำนวนมาก ปัญหาสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันเกิดจากโรงงานที่ก่อให้เกิดมลพิษ โดยไม่วางแผนกำกับดูแลโรงงานอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดมลพิษจากกระบวนการผลิต มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและผู้อาศัยใกล้เคียง (ศิริวรรณ พงศ์วิริยะกาญจน์, จักรกฤษณ์ ศิวะเดชาเทพ, และ ปิติ พูนไชยศรี, 2559) วิธีการแก้ไขปัญหาและปฏิรูปจัดการอุตสาหกรรม ที่ก่อให้เกิดมลพิษต่างๆ ที่เกิดจากกระบวนการผลิต จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะการได้มาของข้อมูลเบื้องต้นในการนำเข้าวัตถุดิบ พลังงานและอุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการผลิต นับเป็นข้อมูลที่สำคัญเบื้องต้นในการนำไปกำกับดูแลและควบคุมมลพิษที่เกิดขึ้นจากภาคอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นมลพิษทางอากาศ น้ำ ดิน ขยะ เสียง หรือมลพิษอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการ เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558)

ในปัจจุบันพฤติกรรมผู้บริโภคอาหารแปรรูปของผู้บริโภคนั้นได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยปัจจัยหลักที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคและคาดว่าจะจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่ออุตสาหกรรมอาหารในปัจจุบัน ได้แก่ แนวคิดการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมนั้นถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าของผู้บริโภคใน

ปัจจุบัน โดยแนวคิดการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนมุ่งเน้นการนำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ในกระบวนการผลิตและการบริโภคสินค้าให้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ซึ่งการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทั้งเจ้าของวัตถุดิบ ผู้ผลิต รัฐบาล ผู้จัดจำหน่ายสินค้าและผู้บริโภค รวมถึงการปรับปรุงการผลิตและสร้างนวัตกรรมสินค้าอาหารโดยนำวัสดุทางธรรมชาติที่สามารถย่อยสลายได้มาเป็นบรรจุกัญชี (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2562) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันส่งผลต่อการดำเนินงานของกิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

อุตสาหกรรมอาหารของไทยเป็นอุตสาหกรรมที่ประเทศไทยให้ความสำคัญ ซึ่งเป้าหมายหลักของการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารคือ การเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมอาหารที่เน้นการเพิ่มคุณค่าและความปลอดภัยให้แก่ผู้บริโภค ในการยกระดับอุตสาหกรรมอาหารให้อยู่ในระดับสากล ประเทศไทยจำเป็นต้องสร้างความร่วมมือให้กับผู้ประกอบการ พัฒนากระบวนการผลิตผลิตสินค้าที่มีคุณภาพเชื่อมโยงระหว่างผู้ประกอบการในห่วงโซ่คุณค่า (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554) อย่างไรก็ตามการเป็นครัวของโลกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปของไทยต้องเผชิญกับปัญหาความซับซ้อนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน โดยนอกจากต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมแล้ว ยังต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วย (พนัชกร สิมะขจรบุญ, กฤษฎา พรประภา, และ วิโรจน์ เฉษฐาลักษณ์, 2559)

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศผู้นำในการผลิตอาหาร และเป็นผู้ส่งออกรายใหญ่ที่สุดของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้สำหรับวัตถุดิบที่ใช้ในการแปรรูปอาหารส่วนใหญ่จะเป็นวัตถุดิบในประเทศที่มีราคาถูก มีผลผลิตปริมาณมาก และจะมีการแปรรูปขั้นต้น ไม่ใช่เทคโนโลยีระดับสูง อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปของไทยเป็นอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียงและมีศักยภาพในการผลิตเพื่อการส่งออก ทั้งนี้ อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปของไทยได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกว่า 30 ปี ซึ่งอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปนอกจากจะนำมาซึ่งเงินตราต่างประเทศเป็นจำนวนมากในแต่ละปี ยังเป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้แรงงาน จึงทำให้เป็นการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานและเป็นอุตสาหกรรมที่ช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าขั้นปฐม ปัจจุบันประเทศไทยเป็นประเทศผู้ผลิตและส่งออกอาหารแปรรูปที่สำคัญประเทศหนึ่งของโลก เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการผลิตเพื่อการส่งออกและผู้ประกอบการไทยมีความพร้อมทางด้านวัตถุดิบ (อรรณพ เรื่องกัลปวงศ์, สรวรรณ เรื่องกัลปวงศ์, และ วรนาถ ศรีพงษ์, 2555) นอกจากนี้อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปยังเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานจำนวนมาก กระจายอยู่ทุกภาคส่วนของห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ดังนั้นเมื่อกิจการเกิดปัญหาจากการดำเนินงานโดยไม่ตระหนักถึงและไม่ใส่ใจปัญหาสิ่งแวดล้อมส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในสายตาผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้เสีย อีกทั้งยังไม่ได้รับการยอมรับในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม อันจะ

ส่งผลต่อการเสียเปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยแนวทางการพัฒนาส่งเสริมความรู้ความสามารถของพนักงานในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ปัจจุบันสังคมและผู้บริโภคมีการรับรู้ความสำคัญของการผลิตและการบริโภคแบบยั่งยืนมากขึ้น โดยเฉพาะกระบวนการผลิตที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น การสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ มลภาวะทางอากาศ น้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล รวมถึงปรากฏการณ์เรือนกระจก (วาสนา คำไทย, ศรีสุตา จงสิทธิผล, และ ศิริยุภา พูลสุวรรณ, 2559: 35) พฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากจะให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของอาหารแล้วยังให้ความสำคัญกับกระแสความรับผิดชอบต่อสังคม ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกซื้อสินค้าของผู้บริโภคในปัจจุบันมากขึ้น (พรศรี เหล่ารุจิสวัสดิ์, 2554: 35-37) โดยพิจารณาแหล่งที่มาของการผลิตอาหาร การตรวจสอบย้อนกลับ กลายเป็นข้อสำคัญที่ผู้บริโภคต้องการทราบในลำดับต้น ๆ นอกจากนี้ผู้บริโภคยังให้ความสำคัญกับบรรจุภัณฑ์ที่สามารถย่อยสลายได้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ดังนั้นองค์การที่ผลิตสินค้าโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมอาหาร จำเป็นต้องรักษาคุณภาพและมาตรฐาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ที่ถูกต้อง อันแสดงถึงการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรขององค์การที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันและความสำเร็จของธุรกิจหากอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทยต้องการเพิ่มความสามารถการดำเนินงาน โดยเฉพาะความสามารถในการใช้ทรัพยากรขององค์การ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น (กรธวัชณ์ สกกลฤทธเดช, สุกิจ ขอเชื้อกลาง, และ ลภัสลดา จ่างแก้ว, 2560) ของทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญกว่าทรัพยากรอื่นใด ซึ่งการพัฒนาความรู้ ผ่านการเรียนรู้ของพนักงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรขององค์การ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์การสามารถตอบสนองต่อโอกาสที่ธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปประสบความสำเร็จเพิ่มสูงขึ้นได้

การเรียนรู้ของพนักงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกิจการ โดยการเรียนรู้หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้สิ่งใหม่หรือการปรับเปลี่ยน ความรู้ พฤติกรรม ทักษะ คุณค่า หรือ ค่านิยม การเรียนรู้ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่อาจอนุมานได้จากพฤติกรรม การเรียนรู้บ่งบอกได้ถึงการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างถาวรของบุคคล ดังนั้นการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยถาวรจากการได้รับประสบการณ์ที่ผ่านมา (Gross, 2010: 160) การเรียนรู้ของพนักงาน หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานเสาะหาและเสริมสร้างความชำนาญให้กับทักษะความสามารถ และความรู้ใหม่ ๆ พนักงานสามารถเรียนรู้ได้จากสังคมและสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงาน โดยการเรียนรู้ควรมีการวัดผลเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Liu,

2018) การเรียนรู้ในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันซึ่งสามารถสร้างคุณค่า และผลกำไรขององค์การในระยะยาว (Albertini, 2016)

ความสามารถของกิจการในการจัดการการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การให้อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปของประเทศไทย โดยสมรรถนะขององค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย (นิภาสุพิชญางกูร, 2558: 65) นอกจากนี้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปของประเทศไทยควรมีการประสานงานข้ามสายงานภายในองค์การและสร้างความสัมพันธ์ภายนอกองค์การกับผู้ขายวัตถุดิบและลูกค้า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในธุรกิจอาหารแปรรูปควบคู่ไปกับภาวะผู้นำ การวางแผนองค์การ การมุ่งเน้นลูกค้าและผู้ขายวัตถุดิบ การจัดการสารสนเทศ การจัดการกระบวนการผลิต และการประกันคุณภาพ (Habibah, Anuar, and Idris, 2014: 159) และจำเป็นต้องบูรณาการความร่วมมือ ประสานงานระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับ การจัดการสินค้าคงคลัง การผลิต การจัดการคุณภาพ การจัดการจำหน่าย และเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้

การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับธุรกิจจำเป็นต้องใช้องค์ความรู้ ความสามารถและทักษะที่เหมาะสม ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงแตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์การและถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารแปรรูป (Mugera, 2012: 28) บทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอาหารแปรรูปมีความสำคัญเนื่องจาก กระบวนการผลิต การส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพขึ้นอยู่กับ ทักษะ ความรู้และความสามารถของพนักงาน ดังนั้นการสรรหา การธำรงรักษาพนักงาน และสร้างเสริมความสามารถให้กับพนักงานในทุกระดับจึงมีความสำคัญ และเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนที่ทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในธุรกิจอาหารแปรรูป (Mugera, 2010: 22; Ratkovic, 2015: 356) นอกจากนี้ความท้าทายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอาหารแปรรูป ยังรวมถึงการดึงดูดพนักงานใหม่ การจูงใจ และการธำรงรักษาพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรใช้กิจกรรมที่หลากหลายเพื่อสร้างความพึงพอใจและหลอมรวมเป้าหมายของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

จากการศึกษาบริบทการดำเนินงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทยที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์การธุรกิจ นอกจากนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมยังเป็นหน้าที่การทำงาน (function) ที่สำคัญขององค์การในการเพิ่มมูลค่า ลดต้นทุน สร้างความได้เปรียบในการ

แข่งขัน (Mishra, Sarkar, and Kiranmai, 2014) ในขณะที่ผู้บริโภครปัจจุบันมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมกับการบริโภคสินค้าและบริการ ซึ่งการศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อม (Go green) ได้มีการศึกษาในหลากหลายแนวทาง เช่น การตลาดเพื่อสิ่งแวดล้อม ห่วงโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อม การจัดการเพื่อสิ่งแวดล้อม และการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งการศึกษาในแนวทางเหล่านี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม เป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจมากที่สุด อย่างไรก็ตามความชำนาญและทักษะขององค์กรในเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งจำเป็นต้องมีเพื่อการส่งเสริมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งยังขาดการศึกษาวิจัยในเรื่องความสามารถขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ (Yong and Mohd-Yusoff, 2016: 416; Zibarras and Coan, 2015: 2137) อีกทั้งการศึกษากิจการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อมควรศึกษาครอบคลุมถึงผลการดำเนินงานขององค์กรด้านการเงินและผลการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ขององค์กรธุรกิจที่หลากหลายอุตสาหกรรม (Guerci and Pedrini, 2014: 1805-1807) รวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งสามารถทำความเข้าใจพฤติกรรมขององค์กรในการจัดการสิ่งแวดล้อมได้ดีขึ้น (Kim et al., 2014: 18) และผู้วิจัยเชื่อว่าการให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย ทั้งนี้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานขององค์กรธุรกิจในการดำเนินงานด้านการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ตลอดจนการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมในอนาคต

ทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบพื้นฐานในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ที่มุ่งอธิบายการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกันของหน่วยในสังคมเกิดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคมในหลากหลายระดับ ภายใต้ผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย 2) ทฤษฎีฐานทรัพยากร ที่มุ่งอธิบายความทรัพยากรที่มีคุณค่าภายในองค์กรซึ่งนำมาสู่การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน 3) ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย ที่มุ่งอธิบายความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินงานขององค์กร และ 4) ทฤษฎีทุน

มนุษย์ ที่อธิบาย ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ของทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การคือ ทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีพื้นฐานทั้ง 4 ทฤษฎีซึ่งนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม มีจุดเริ่มต้นมาจากการศึกษาเชิงสังคมวิทยาโดย การแลกเปลี่ยนทางสังคม หมายถึง การแลกเปลี่ยนของกิจกรรมทางสังคมที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ซึ่ง ก่อให้เกิดผลดีและผลเสียระหว่างบุคคลซึ่งกันและกัน (Homans, 1961: 13) ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลจะดีขึ้นหรือแย่ลงขึ้นอยู่กับ การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างบุคคลและสังคมในภาพรวม (Blau, 1964; Burns, 1973; Cropanzano and Mitchell, 2005; Emerson, 1976) ผู้คนในสังคม มักจะพยายามไขว่คว้าผลประโยชน์สูงสุดให้กับตนเองในรูปของรางวัลจากผู้อื่นและจากสังคม ดังนั้น ผู้คนจึงสร้างปฏิสัมพันธ์ในทางที่ดีกับผู้อื่นเพื่อได้รับรางวัลตอบแทน (Burns, 1973: 188) การ แลกเปลี่ยนทางสังคมยังรวมถึง ความร่วมมือ การแข่งขัน ความขัดแย้ง การบังคับ ขณะที่รางวัลที่ได้ หมายความว่ารวมถึง ผลประโยชน์ ชื่อเสียง การช่วยเหลือ สถานะ (Cropanzano and Mitchell, 2005: 880; McDonell, Strom-Gottfried, and Burton, 2006: 364)

มีผู้ให้ความหมายของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมไว้หลากหลาย โดยผู้ที่ให้ความหมาย เป็นลำดับแรก ๆ คือ Homans (1961) กล่าวถึงพฤติกรรมแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ซึ่ง เป็นการอธิบายพฤติกรรมทางสังคมที่เกิดในระดับฐานราก เช่น อำนาจ ความสอดคล้อง สถานะ ภาวะผู้นำ และความยุติธรรม เป็นต้น โดย Homans เชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมสามารถอธิบายได้ใน มุมมองระดับตัวบุคคล พฤติกรรมในสังคมเกิดจากความสัมพันธ์ในลักษณะการแลกเปลี่ยนกันใน ลักษณะเป็นคู่ระหว่างผู้ให้และผู้รับ และความสัมพันธ์นั้นจะยุติลงเมื่อฝ่ายหนึ่งไม่ได้รับสิ่งในสิ่งที่ ต้องการ แนวคิดของ Homans ทำให้เกิดการศึกษากฎพฤติกรรมในองค์การที่พนักงานแสดงออกต่อ องค์การเมื่อได้รับหรือไม่ได้รับในสิ่งที่ต้องการ ขณะที่ Blau (1964) ได้นำเสนอทฤษฎีทางสังคมใน ระดับมหภาค มุ่งเน้นอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคมใน โดยการแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นกระบวนการที่เป็นจุดร่วมของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในสังคมและระดับบุคคล ที่เกิดขึ้นจาก การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระดับบุคคลสู่สังคม โดยผู้คนมีความคาดหวังจากสิ่งที่ได้กระทำไปว่าผู้อื่น หรือสังคมจะให้ผลประโยชน์กลับคืนมาภายหลัง

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมได้ถูกศึกษาเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับ สถานที่ทำงาน (Cropanzano et al., 2001) ส่งผลต่อ ทัศนคติ ความพึงพอใจกับงาน การมีส่วนร่วม การลาออก (Huang et al., 2016) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมนับเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สามารถ นำไปอธิบายปรากฏการณ์ในระดับบุคคลจนกลายเป็นแนวคิดและทฤษฎีทางพฤติกรรมองค์การได้

หลากหลาย เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS) เมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรม พนักงานจะให้ผลตอบแทนในเชิงบวกให้กับองค์กรเช่นกัน (DeJoy et al., 2004; Eisenberger, Fasolo, and Davis-LaMastro, 1990) การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชา (Leader-Member Exchange: LMX) (Priya and Lochan, 2016) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) (Zellars and Tepper, 2003) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างพนักงานในองค์กรกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ ชุมชน เป็นต้น (Brent, Glen, and Betty, 2010; Noel James, 2017) การศึกษาทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมในยุคหลัง มุ่งเน้นการใช้ทฤษฎีนี้อธิบายพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกเมื่อเผชิญสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร การสนับสนุนจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา ความเชื่อทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (Baptiste, 2008: 290; Blau, 2006) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขององค์กรส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (Performance) ขององค์กร ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุข (Well-being) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ทักษะ ความรู้ความสามารถ (Skill) ของพนักงานและในท้ายที่สุดส่งผลไปยังผลปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร คือ ความรู้ความสามารถของพนักงาน เมื่อองค์กรหรือกิจการมอบประโยชน์ให้กับพนักงานและพนักงานรับรู้ได้ ก่อให้เกิด ทัศนคติเชิงบวก การมีส่วนร่วม (Involvement) และพันธสัญญา (Commitment) (Guest, 2001; Innocenti, Profili, and Sammarra, 2013; Wood, 1999) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือในการหล่อหลอมให้พนักงานเกิดความรู้สึกละเอียดและมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน (Zellars and Tepper, 2003: 404) นอกจากนี้ทฤษฎีทางสังคมยังสามารถนำมาอธิบายปรากฏการณ์การตื่นตัวของสังคมด้านสิ่งแวดล้อม (Enick and Moore, 2007: 279; Raineri et al., 2016: 54) โดยพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเป็นผลมาจากโครงสร้างทางสังคม เพื่อร่วมงานมากกว่าทัศนคติส่วนบุคคล ดังนั้นความสำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม สรุปได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของพนักงานเป็นจุดเชื่อมปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร เมื่อองค์กรต้องการผลการปฏิบัติงานที่ดีจากพนักงาน องค์กรจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ให้เหมาะสม สร้างการรับรู้ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานทุกคน โดยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและส่ง

ต่อไปยังผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กรเช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมเป็นพื้นฐานในการอธิบายองค์ประกอบของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ทั้ง 4 ด้าน คือ การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และการจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่มีความตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม และดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับกลยุทธ์ นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยพนักงานได้ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมสูงขึ้น ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

ทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากร (Resource-Based View Theory)

ทรัพยากรในองค์กรเป็นแหล่งที่มาของความความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดย Jay Barney ได้นำเสนอแบบจำลองการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยใช้ทฤษฎีฐานทรัพยากรและความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร (Barney, 1991: 112) ทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource Base Theory) ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่ใช้อธิบายความสำเร็จขององค์กร (Barney, Ketchen, and Wright, 2011: 1299) หัวใจสำคัญของทฤษฎีนี้คือความสามารถในการจัดการทรัพยากรขององค์กรในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและความสำเร็จของกิจการ (Amores-Salvadó, Castro, and Navas-López, 2014: 356)

สมมติฐานของทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากรที่นำมาอธิบายความสามารถในการจัดการทรัพยากรในองค์กรประกอบด้วย 1) หากองค์กรครอบครองทรัพยากรและสามารถใช้ทรัพยากรซึ่งมีคุณค่าและหาได้ยาก จะมีความได้เปรียบในการแข่งขัน 2) หากองค์กรมีความสามารถในการจัดการทรัพยากร และทรัพยากรที่มีคุณค่า หาได้ยาก ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ และทดแทนไม่ได้ จะมีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน และ 3) ความได้เปรียบในการแข่งขันสามารถพัฒนาองค์กรได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว (Amit and Schoemaker, 1993; Barney, 1991; Barney, 1997; Eisenhardt and Martin, 2000; Henderson and Cockburn, 1994; Powell, 1992; Teece, Pisano, and Shuen, 1998)

ทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นความสามารถในการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนขององค์กร กล่าวคือ ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนองค์กรจำเป็นต้องคัดเลือกสรรหา และธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร (Colette et al., 2014; Sheehan, Garavan, and Carbery, 2014: 380) ความสามารถในการเสริมสร้างความมีส่วนร่วมของพนักงานในระดับสูง มีผลเชิงบวกต่อความสามารถในการแข่งขัน ความพึงพอใจของลูกจ้าง และยอดขายที่เพิ่มขึ้น รวมถึงส่งผลต่อการพัฒนากลยุทธ์ทางด้านสิ่งแวดล้อมของ

กิจการ (Annachiara and Raffaella, 2016: 1730; Carmona-Moreno, Céspedes-Lorente, and Martinez-del-Rio, 2012) อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีฐานทรัพยากรไม่ได้รับการศึกษาในแง่มุมมองของความสามารถด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกิจการ (Hart, 1995) ขณะที่การศึกษาในระยะต่อมาได้มีการพัฒนาทฤษฎีฐานทรัพยากรที่มุ่งเน้นความสามารถการจัดการสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญอย่างหนึ่งของการดำเนินกิจการที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Tayler, Osland, and Egri, 2012: 791) เรียกว่า มุมมองฐานทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resource-Based View: NRBV) ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเป็นเป็นกลยุทธ์หลักในการดำเนินงานขององค์กร

กิจการที่มีผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดีถือเป็นทรัพยากรและความสามารถทางการจัดการของกิจการที่ก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน (Annachiara and Raffaella, 2016; Carmona-Moreno, Céspedes-Lorente, and Martinez-del-Rio, 2012; Russo and Fouts, 1997; Wagner, 2011) การดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อมส่งผลโดยตรงต่อผลประโยชน์ที่ลูกค้าได้รับจากกิจการ ขณะที่การดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนของกิจการส่งผลทางอ้อมต่อประโยชน์ที่ลูกค้าได้รับโดยตรง โดยผ่านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างการเรียนรู้ สร้างความสามารของพนักงานในกิจการก่อน (Annachiara and Raffaella, 2016) นอกจากนี้ภาพลักษณ์ของกิจการและความน่าเชื่อถือของกิจการในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ของกิจการที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน จากความต้องการของผู้บริโภคที่ปัจจุบันหันมาให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้นจากในอดีต

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีฐานทรัพยากร พบว่าความสามารถในการจัดการทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร คือทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นสร้างการเรียนรู้ การเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นสิ่งสำคัญที่สิ่งหนึ่งในการดำเนินงานเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ขณะที่ความสามารถในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นวิธีการหรือกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในปัจจุบัน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีฐานทรัพยากรมาบูรณาการกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม กล่าวคือ องค์กรสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนโดยใช้ความสามารถในการจัดการทรัพยากรขององค์กรซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานและองค์กร นอกจากนี้ยังสามารถบูรณาการร่วมกับทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนมุมมองการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดความสมดุลต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยผู้วิจัยใช้ทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากรเพื่อการอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม การ

ตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และคุณค่าขององค์การ กล่าวคือ ความสามารถขององค์การในการจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การ โดยเฉพาะทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ซึ่งสำคัญที่สุดขององค์การนั้นคือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถเรียนรู้และสร้างผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีสามารถตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การ เกิดเป็นความสำเร็จ ชื่อเสียง การยอมรับในความสามารถการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจในปัจจุบัน

ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Theory)

ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสียนำเสนอโดย Robert Freeman และ David Reed (1983) กล่าวว่าผู้มีส่วนได้เสียคือ “อะไร” (เป็นได้ทั้งบุคคล กลุ่ม หรือสังคม) ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์การ และองค์การจำเป็นต้องพึ่งพาบุคคล กลุ่ม หรือสิ่งเหล่านั้นในการดำเนินงานขององค์การ ที่กิจการควรให้ความสำคัญอย่างแท้จริง ประกอบด้วยผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า ผู้ขาย วัตถุดิบ ลูกหนี้ และสังคม ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสียอธิบายถึงกิจกรรมขององค์การที่ดำเนินงานในลักษณะตัวแทน (agent) ซึ่งเจ้าของกิจการหรือผู้มีส่วนได้เสียมอบหมายให้ทำหน้าที่แทน โดยมีความสัมพันธ์บนพื้นฐานของผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (Freeman, Harrison, and Wicks, 2007; Mitchell, Agle, and Wood, 1997) ผู้มีส่วนได้เสียจัดการทรัพยากรให้กับกิจการสำหรับใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ ขณะที่กิจการต้องดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย ดังนั้นผู้บริหารและผู้จัดการจึงมีหน้าที่ดำเนินกิจการให้การสร้างสมดุลกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย (Donaldson and Preston, 1995; Huang and Kung, 2010; Wernerfelt, 1984)

นักวิชาการที่ได้ให้ความหมาย ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสียเป็นการพิจารณาการดำเนินงานโดยใช้มุมมองจากผู้มีส่วนได้เสียหรือเกี่ยวข้องกับองค์การ โดยพิจารณาว่าใครหรืออะไรบ้างที่มีคุณค่าต่อองค์การ นอกเหนือจากผู้ถือหุ้นของกิจการ (Freeman, 2010: 5-6) ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการพลิกมุมมองจากเดิมที่กิจการต้องมุ่งเน้นเสริมสร้างความมั่งคั่งให้กับผู้ถือหุ้น เปลี่ยนเป็นให้ความสำคัญกับผู้ที่มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องภายนอกซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของกิจการ เช่น ลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ ชุมชน แหล่งเงินทุน หน่วยงานภาครัฐบาล สมาคมการค้า และสหภาพแรงงาน เป็นต้น

ทฤษฎีและแนวคิดผู้มีส่วนได้เสียมีพื้นฐานจากการหลักพื้นฐานทางการจัดการ ประกอบด้วย การจัดการเชิงกลยุทธ์ จริยธรรมทางธุรกิจ การตลาด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การเงิน และบรรษัทภิบาล (Miles, 2017: 22) ในระยะแรก ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสียถูกใช้เพื่อการศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคม และผลการดำเนินงาน (Longo, Mura, and Bonol, 2005; Rute, Fátima, and David, 2005) ซึ่งกิจการควรนำผลการดำเนินงานตามที่มอบคุณค่าให้กับสังคมพร้อมกับตอบสนองความต้องการให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และเพื่อบรรลุเป้าหมายในระยะยาว (Dief and Font,

2010; Lo, 2013; Wilson, 2003) ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสียกล่าวว่ากิจการควรให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกกิจการ เพื่อตอบสนองความต้องการกับทุกฝ่ายได้อย่างสมดุล เพื่อบรรลุเป้าหมายในระยะยาวและสร้างความยั่งยืนให้กับกิจการ (Jang, Zheng, and Bosselman, 2017: 103) ทฤษฎีและแนวคิดทางการจัดการได้ถูกนำมาใช้ในการวิจัยด้านการจัดการในหลากหลายแนวทาง เช่น การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการห่วงโซ่อุปทาน และความยั่งยืนขององค์กร อย่างไรก็ตามทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสียยังไม่ได้ถูกนำมาศึกษาในประเด็นเหล่านี้เท่าที่ควร อันประกอบด้วย การสร้างมาตรฐานสินค้าโดยสมัครใจ ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (El-Kassar and Singh, 2018; Renwick, Redman, and Maguire, 2013; Tuczec, Castka, and Wakolbinger, 2018: 399) ซึ่งปัจจุบันอิทธิพลจากผู้มีส่วนได้เสียส่งผลต่อการตัดสินใจของกิจการในการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมซึ่งจำเป็นต้องมีหน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบจึงทำให้ผู้มีส่วนได้เสียมีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ

การวิจัยครั้งนี้ได้บูรณาการทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสียเข้ากับทฤษฎีฐานทรัพยากรและทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานเกิดขึ้นโดยการแลกเปลี่ยนประโยชน์จากกิจกรรมที่พนักงานได้ดำเนินการในลักษณะเป็นตัวแทนขององค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรคือความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม มีบทบาทสำคัญในการสร้างได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก ท้ามกลางการเปลี่ยนแปลงการบริโภคสินค้าและบริการที่คำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันและอนาคต สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสียมาใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และคุณค่าขององค์กร กล่าวคือ กิจการที่มีความสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกกิจการ ในประเด็นการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ จะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของกิจการได้เป็นอย่างดี

ทฤษฎีทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) เริ่มจากแนวคิดที่ว่าทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยส่วนที่เป็นปริมาณและส่วนที่เป็นคุณภาพ โดยส่วนที่เป็นปริมาณของทรัพยากรมนุษย์คือ จำนวนประชากร ชั่วโมงการทำงาน และในส่วนของคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสามารถในการผลิตของมนุษย์ คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์สามารถเพิ่มขึ้นได้ด้วยการลงทุนในทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นการเพิ่มทุนมนุษย์ในตัวบุคคล การเพิ่มทุนมนุษย์เป็นการเพิ่มความสามารถในการหารายได้ และความสามารถในการเพิ่มผลผลิตในตัวมนุษย์

(Psacharopoulos, 1995) หรืออาจกล่าวได้ว่า ทุมนมนุษย์ หมายถึง ทักษะ ความสามารถต่าง ๆ ที่อยู่ในตัวบุคคล หรือกำลังแรงงานที่ส่วนหนึ่งได้มาจากการปรับปรุงสุขภาพ โภชนาการ การศึกษาและการฝึกอบรม และอีกส่วนหนึ่งได้มาจากระบบการณที่มนุษย์ใช้เพิ่มความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการ

ทุมนมนุษย์ เป็นการเปรียบเทียบหรือมองมนุษย์หรือบุคลากรในองค์การเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ ไม่มีค่าเสื่อมเหมือนสินทรัพย์อื่นและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้เสมอ เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์การ เป็นทักษะและความรู้ของบุคคลที่ก่อตัวขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Subramanian, 2012) ทุมนมนุษย์คือความสามารถพิเศษของพนักงาน ประกอบด้วยระดับความสามารถและแรงจูงใจที่ต้องใช้เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (Mahsud, Yukl, and Prussia, 2011) เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงถึงความรู้และทักษะที่มีอยู่ในตัวบุคคล ทุมนมนุษย์นั้นเปรียบเสมือนกับการศึกษา ที่สร้างความสามารถขั้นสูงให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล สามารถแสวงหาโอกาสและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น (Urbano, Alvarez, and Turró, 2013) ในระดับองค์การ ทุมนมนุษย์หมายถึง ระดับการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ของการทำงานและทักษะของทั้งองค์การ ซึ่งส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมและสมรรถนะขององค์การ (Yen, 2014)

การศึกษาทฤษฎีทุนมนุษย์เริ่มเป็นที่แพร่หลายในแง่มุมมองเศรษฐศาสตร์ เกี่ยวกับการลงทุนในทุนมนุษย์ การฝึกอบรมทำให้พนักงานในองค์การมีความสามารถสูงขึ้น ส่งผลถึงประสิทธิภาพที่สูงขึ้นขององค์การ (Mincer, 1958) การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากการฝึกฝนโดยปฏิบัติงานจริง (On-The-Job Training) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดต้นทุน เพิ่มรายได้ให้กับองค์การ (Becker, 1962) นอกจากนี้ ทุมนมนุษย์มีพื้นฐานจากทฤษฎีฐานมุมมองทรัพยากรของกิจการ (Resource-Based View Theory) ที่กล่าวว่าความได้เปรียบในการแข่งขันของบริษัทจะเกิดขึ้นได้จากการเชื่อมต่อกันระหว่างทรัพยากรของบริษัทในแง่ของ การสร้างมูลค่า หาได้ยาก และมีต้นทุนสูงที่จะเลียนแบบ (Barney, 1991) หรืออาจกล่าวได้ว่ากิจการนั้นมีลักษณะเฉพาะ ซึ่งทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ทุนมนุษย์คือลักษณะเฉพาะอย่างหนึ่งของทรัพยากรของกิจการนั้น ทุนมนุษย์เป็นการรวมกันระหว่างการศึกษาและประสบการณ์ของบุคลากรโดยเป็นพื้นฐานเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถเพิ่มเติมจากการฝึกอบรมโดยปฏิบัติงานจริง (Ployhart, Van Iddekinge, and Mackenzie, 2011) เมื่อความรู้เฉพาะด้าน ทักษะ และระดับแรงจูงใจที่สูงขึ้นของพนักงานจะกลายเป็นทรัพยากรที่มีมูลค่าและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การลงทุนในทุนมนุษย์สามารถสร้างนวัตกรรมและส่งผลการเติบโตของบริษัท (Carillo Maria and Zazzaro, 2002) ดังนั้นทุนมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจากพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ สู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตของกิจการอย่างยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมรวมถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดการจัดการการเรียนรู้

การเรียนรู้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือจากการฝึกหัด รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงความรู้ของผู้เรียน (สราวุธ วัชรกุล, 2550) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นผลมาจากสิ่งเร้าหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อาจกล่าวได้ว่าการเรียนรู้มีองค์ประกอบ 3 อย่างคือ 1) มนุษย์ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงจากไม่รู้ เป็นรู้ ทำไม่ได้ เป็นได้ ไม่เคยทำ เป็นทำ 2) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นเป็นไปอย่างถาวร และ 3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น เกิดจากประสบการณ์การฝึกฝนและการฝึกหัด จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้นั้น เกิดจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรของบุคคล อันเป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีต ทั้งการฝึกฝน การปฏิสัมพันธ์กับประสบการณ์รอบตัว และมีองค์ความรู้ที่เพิ่มมากขึ้น

การจัดการเรียนรู้ คือสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่างผู้ให้ความรู้กับผู้เรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและผู้ให้ความรู้กับสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ นอกจากนี้ผู้เรียนยังสามารถนำประสบการณ์ใหม่นั้นไปใช้ได้ การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีระบบครอบคลุมการดำเนินการ ตั้งแต่การวางแผน การจัดการเรียนรู้ จนถึงการประเมินผล (ประสิทธิ์วุฒิเวชช์, 2542) การเรียนรู้ของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์การ จะต้องจัดให้มีการจัดการการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งนำมาสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์การ โดยต้องอาศัยการเริ่มต้นจากผู้นำในองค์การที่ต้องสร้างระบบการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ ที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Chiu, CHang, and Lee, 2015) โดยการฝึกฝน การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ รวมถึงการเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ของพนักงานในระดับสูง (Felstead et al., 2010: 1667) สามารถสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและสร้างผลจากการดำเนินงานที่พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการเจริญเติบโตในหลากหลายระดับ ทั้งในระดับบุคคลหรือหมายถึงพนักงาน ระดับองค์การ รวมไปถึงระดับชาติและสังคม

การจัดการการเรียนรู้ สามารถส่งเสริมการเรียนรู้จากระดับบุคคลสู่การเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งการเรียนรู้ขององค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขององค์กรหรือเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรผ่านการเรียนรู้ของพนักงานในระดับบุคคล (Yeo and Li, 2013) ซึ่งในทางกลับกัน การเรียนรู้ขององค์กรส่งผลกลับไปยังพนักงานทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง ภายใต้การสนับสนุนจากองค์กร ในลักษณะการพัฒนาโครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ กลยุทธ์ กระบวนการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ จนกลายเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์การ รวมไปถึงระดับระหว่างองค์การ

แนวคิดความสามารถการจัดการการเรียนรู้

จากสภาพแวดล้อมในการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและรุนแรงส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยความสามารถขององค์กรในการที่จะจัดการทรัพยากรขององค์กร เช่น ทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Lancaster and Di Milia, 2014) ก่อให้เกิดคุณค่าขององค์กรอันนำไปสู่การสร้างรายได้เปรียบให้เหนือกว่าคู่แข่ง ความสามารถขององค์กรที่สำคัญคือการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ผู้มีส่วนได้เสีย (Coetzer, 2007) หรือแม้กระทั่งกระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลาภายใต้การแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรง โดยองค์กรที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถอยู่รอดได้ จำเป็นต้องสร้างความชำนาญในการดำเนินงานให้แตกต่างจากคู่แข่ง ดังนั้นการพัฒนาและปลูกฝังการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยเสริมสร้างการเจริญเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน

การเรียนรู้ของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นความสามารถหลักที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กร คือ ความสามารถในการจัดการให้เกิดการเรียนรู้ของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมทางและการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงอยู่ ด้วยการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นจะสำเร็จไม่ได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ขององค์กรสามารถส่งเสริมให้พนักงานสร้างนวัตกรรม (Hasu et al., 2014) เพื่อสร้างความสามารถในการดำเนินงานให้เหนือกว่าคู่แข่ง ในขณะเดียวกันสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียในทุกระดับ

การพัฒนาความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานต้องเริ่มจากพนักงานในระดับบนสุดขององค์กร ในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบายในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับ

สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และสังคมได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของพนักงานในทุกกระดับ (Jyoti and Dev, 2015) นอกจากนี้บทบาทของผู้จัดการระดับกลาง หรือหัวหน้างานที่ต้องควบคุมดูแลพนักงานที่ปฏิบัติงานโดยตรง มีหน้าที่ต้องถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของพนักงานที่รับผิดชอบ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้อาจจะเป็นในลักษณะทางการและไม่เป็นทางการ การฝึกปฏิบัติงานไปพร้อมกับทำงานจริง (On-the-Job Training) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รับฟังปัญหาและหาแนวทางการแก้ไข (Cohen, 2015) นอกจากนี้ องค์การควรพัฒนาความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานในระดับทีมงาน เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานภายในทีมงาน สร้างความสามัคคี ส่งเสริมให้สร้างสรรค์แนวความคิดในการบริหารจัดการ รวมถึงสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์การ

การสนับสนุนการสร้างเสริมความสามารถการจัดการเรียนรู้ขององค์การสามารถกระทำได้ในหลากหลายแนวทาง เช่น การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย สนับสนุนการสื่อสารระหว่างการเรียนรู้ เปิดโอกาสรับฟังแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การถ่ายทอดความรู้ในลักษณะพี่เลี้ยง ที่คอยกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างทั่วถึงด้วยความสะดวกและรวดเร็ว (Lancaster and Di Milia, 2014) นอกจากนี้ องค์การควรสร้างการตระหนักถึงการปฏิบัติงานตามนโยบาย กลยุทธ์ทางธุรกิจ และแนวทางหลักขององค์การ ด้วยการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้สร้างการมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ การจัดกิจกรรมที่สามารถสร้างการมีส่วนร่วม รวมถึงสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนที่สามารถกระตุ้นให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถขององค์การที่ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน การสนับสนุนให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ภายใต้บรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองของพนักงานในทุกกระดับ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การอย่างยั่งยืน โดยผู้วิจัยนำเสนอแนวคิดที่สอดคล้องกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ ในทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ นั่นคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการในการจัดการ พัฒนา ส่งเสริมบุคคลให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในทศวรรษที่ 1980 เริ่มมีการใช้แนวคิด “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” แทนที่ “การบริหารงานบุคคล” ซึ่งในอดีตมองบุคลากรในองค์การเพียงแค่ปัจจัยการผลิตเท่านั้น แต่มนุษย์เปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีคุณค่า สามารถพัฒนาได้ เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ (วนิดา วาตีเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวณิชย์กุล, และ สมบัติ ทิมทรัพย์, 2556) การเปลี่ยนแปลงของการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น สหภาพแรงงาน โลกาภิวัตน์ การแข่งขันในอุตสาหกรรม พันธมิตรและเครือข่าย (Dessler, 2003: 11) ทำให้เกิดคำว่า “ทรัพยากรมนุษย์” ขึ้นมาเรียกแทน คำว่า “บุคคล” ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจสำคัญของการแข่งขันเพื่อความสำเร็จของบริษัท ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกิจการในปัจจุบัน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นศาสตร์ที่วาดด้วยการจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยพัฒนามาจากการบริหารบุคคล ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการดูแลบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน พัฒนามาเป็นแนวคิดที่ว่าบุคลากรในองค์การเป็นสินทรัพย์อย่างหนึ่งที่องค์กรต้องดูแลเอาใจใส่ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและทุ่มเทกับองค์กร สร้างความสามารถในการแข่งขันได้ในระยะยาว อย่างไรก็ตาม การศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันมุ่งเน้นการศึกษาในระดับจุลภาค (micro-level) (Brewster, Gooderham, and Mayrhofer, 2016: 186) ยังขาดการเชื่อมโยงการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับบริบทในระดับมหภาค เช่น แรงงานสูงวัย ความขาดแคลนทรัพยากร และความยั่งยืน

การศึกษาแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันพัฒนาไปเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งหมายถึง ความรู้ การศึกษา การฝึกอบรม ทักษะและความชำนาญของพนักงานในบริษัท (Dessler, 2003: 9) โดยทุนมนุษย์เป็นการใช้มุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์อธิบายการลงทุนในมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้องค์กรมีความสามารถสูงขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ลดต้นทุน เพิ่มรายได้ให้กับองค์กร (Becker, 1962; Mincer, 1958) ทุนมนุษย์ เป็นผลรวมระหว่าง การศึกษาและประสบการณ์ ความรู้เฉพาะด้าน รวมถึงความสามารถของพนักงานในองค์การ ที่องค์กรสามารถลงทุนเพื่อพัฒนาและสร้างเสริม สะสม จนพนักงานกลายเป็นทรัพยากรที่มีมูลค่า สร้างนวัตกรรม ความได้เปรียบในการแข่งขัน และการเติบโตให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน (Carillo Maria and Zazzaro, 2002; Collins, 2001; Ployhart, Van Iddekinge, and Mackenzie, 2011) ทุนมนุษย์สามารถเปรียบเทียบได้กับการศึกษา ซึ่งพนักงานสามารถเรียนรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ทุนมนุษย์ยังรวมถึงบุคลิกและลักษณะของบุคคล เช่น ความคงที่ของอารมณ์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การประนีประนอม การเปิดเผย รวมถึงแรงจูงใจของพนักงานที่ต้องการ

ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Mahsud, Yukl, and Prussia, 2011; Ployhart, Weekley, and Baughman, 2006; Ruzzier et al., 2007; Urbano, Alvarez, and Turró, 2013)

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง ด้วยเกิดจากความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งผลให้แนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่เกิดการเปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรและหน่วยงานจำนวนมากต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานเพื่อความอยู่รอด และมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง โดยคนเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญซึ่งคนไม่ใช่ต้นทุนในการดำเนินงาน แต่เป็นทุนมนุษย์ เพราะในตัวคนมีทักษะและประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความชำนาญ สร้างค่านิยมหรือคุณค่าขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน โดยในปัจจุบันมีแนวคิดในการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไปหลายประการ หนึ่งในนั้นคือการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในปัจจุบัน

แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม

แนวโน้มการศึกษาทางธุรกิจเรื่องความยั่งยืนเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน โดยมุ่งเสริมสร้างการตระหนักถึงผลกระทบจากการดำเนินงานทางธุรกิจที่ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (Walker and Brammer, 2012: 256) ความยั่งยืนเกิดจากแนวคิด Triple Bottom Line ซึ่งเป็นการสร้างความสมดุลของการดำเนินงานของธุรกิจให้กับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ คุณภาพของสิ่งแวดล้อม และความเท่าเทียมกับของสังคม (Thomas et al., 2016: 471) โดยใช้ทฤษฎีพื้นฐานที่อธิบายความจำเป็นของการดำเนินงานให้เกิดความสมดุลจากผลการดำเนินงานขององค์กรในด้านธุรกิจ ความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม เช่น ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย ทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม เป็นต้น (Leonidou, Katsikeas, and Morgan, 2013; Sarkis, Zhu, and Lai, 2011; Touboulic and Walker, 2015)

การจัดการสีเขียว (Green management) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมและตระหนักสำหรับการทำธุรกิจในปัจจุบัน มีที่มาจาก การปรับกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) จากเดิมที่ดำเนินธุรกิจโดยธุรกิจมุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยมองว่ามนุษย์อยู่เหนือธรรมชาติ เมื่อก่อนมนุษย์ใช้ทรัพยากรจนถึงจุดที่ไม่สามารถฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ได้จึงเกิดปัญหาขาดแคลนทรัพยากร ซึ่งกระบวนทัศน์นี้ก่อให้เกิดการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินกิจการ ทำให้เกิดปัญหามาอย่างไม่มีวันจบสิ้น (Ardichvili, 2012: 873) ดังนั้นในปัจจุบันการดำเนินธุรกิจจึงปรับเปลี่ยนแนวความคิดใหม่เป็นการดำเนินธุรกิจโดยมองว่ามนุษย์ต้องพึ่งพาธรรมชาติ และใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างเหมาะสมเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมคือ กระบวนการที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์การในการนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อบรรลุความยั่งยืน ลดของเสีย สร้างความรับผิดชอบต่อสังคม และความได้เปรียบในการแข่งขัน ผ่านการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้วยการนำเป้าหมายและกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมมา บูรณาการกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์การ นอกจากนี้การจัดการสิ่งแวดล้อมยังมีความ สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการคุณภาพ เป็นการที่มีพื้นฐานพัฒนาแนวคิดมาจากแนวคิด TOM (Total Quality Management) โดยมุ่งส่งเสริมให้ธุรกิจใช้กลยุทธ์ด้านการสิ่งแวดล้อมเพื่อปรับปรุง การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การตลอดจนสร้างความได้เปรียบในการ แข่งขันได้ เป้าหมายของการทำธุรกิจคือสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น เปลี่ยนเป็นมองว่า ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินกิจการของธุรกิจ (Jabbour et al., 2014: 40) ดังนั้นจึงต้องคำนึงถึงผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจที่มีต่อสิ่งแวดล้อมด้วย นอกจากนี้การปรับ กระบวนทัศน์ไม่เพียงเกิดขึ้นเพียงในการสร้างกลยุทธ์ทางธุรกิจ แต่ยังรวมไปถึงการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์อีกด้วย

การปรับเปลี่ยนสู่การดำเนินงานสีเขียว (Go green) ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องใช้ทักษะและ ความสามารถในการสื่อสารเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์การสู่การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม และเพื่อความ ยั่งยืน (Yong and Mohd-Yusoff, 2016: 418) การตื่นตัวเรื่องสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาโลกร้อน แหล่งพลังงานที่ลดน้อยลง มลพิษ ทำให้หลายบริษัทเริ่มตระหนักให้พนักงานลดการใช้พลังงาน ลดการ ปล่อยคาร์บอน บทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปเป็นการมุ่งเน้นเพิ่มคุณค่า ให้กับองค์การ ความท้าทายอย่างหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์คือการสร้างความยั่งยืนให้กับ องค์การ รวมถึงการจัดการสิ่งแวดล้อม (Tairu, 2018: 490) ขณะเดียวกันการที่บริษัทใช้นโยบายด้าน สิ่งแวดล้อมสามารถธำรงรักษาพนักงานได้นานขึ้นและมีผู้สนใจสมัครงานกับบริษัทมากขึ้นโดยเฉพาะ กลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ที่มีแนวคิดและการมุมมองในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างจากอดีต

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม คือการใช้นโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมความยั่งยืนในการใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ การจัดการทรัพยากร มนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อมมีหน้าที่สร้างแรงงานที่มีความรู้ความเข้าใจ ความนิยมชมชอบในการรักษา สิ่งแวดล้อมผ่านกระบวนการทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหา การฝึกอบรม การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน (Ahmad, 2015: 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม หมายถึง การใช้นโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรภายในและภายนอก องค์การอย่างยั่งยืน (Dutta, 2012: 143) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม มุ่งให้ความสำคัญ กับการดำเนินการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในแนวทางเดียวกับวัตถุประสงค์ด้านการจัดการ สิ่งแวดล้อมของกิจการ และมุ่งส่งเสริมให้พนักงานเกิดพันธสัญญาในการสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

(Jabbour et al., 2012: 139; Masri and Jaaron, 2017: 476) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม มีจุดเริ่มต้นจาก Douglas Renwick ร่วมกับ Tom Redman และ Stuart Maguire ได้กล่าวถึงแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นครั้งแรก ในปี 2008 โดยนำเสนอแนวทางการบูรณาการการจัดการสิ่งแวดล้อม ให้เข้ากับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เรียบเรียงกระบวนการทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน จนถึงออกจางานว่า นโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม นั้นควรมีการดำเนินการอย่างไร (Renwick, Redman, and Maguire, 2008) ในเวลาต่อมา มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม ในหลากหลายมุมมองและบริบท โดย Jackson and Seo (2010) ได้อธิบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อมว่าเกิดจากกระแสการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ธุรกิจต้องจำเป็นต้องใช้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และปัจจัยแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในของกิจการ เพื่อเสริมสร้างการดำเนินงานที่ยั่งยืนขององค์กร

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อมมีความชัดเจนมากขึ้น เมื่อ Jackson et al. (2011: 113) นำเสนอแนวทางในการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม ต้องเริ่มตั้งแต่ นโยบายของบริษัท โดยกำหนดคำว่า “สิ่งแวดล้อม” เข้าไปในทุกกระบวนการในการดำเนินงานของบริษัท รวมไปถึงผู้มีส่วนได้เสียและหน่วยงานภายนอก โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันการดำเนินงานอย่างยั่งยืน ขณะที่ Jabbour (2011) ได้ศึกษา กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์กร การเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม ของธุรกิจในประเทศบราซิล โดยใช้การสำรวจ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านสิ่งแวดล้อม มีส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานปฏิบัติตามแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อม การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร ขณะที่ Zoogah (2011) ได้ใช้ทฤษฎีความรู้-สังคม (Cognitive-Social Theory) เพื่ออธิบายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม โดยผู้จัดการมีส่วนสำคัญในการสื่อสารด้านสิ่งแวดล้อมไปยังพนักงานดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม Wagner (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม และการดำเนินงานขององค์กร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ การสรรหาและธำรงรักษาบุคลากร ได้แก่กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร ปัจจัยที่กำหนดรูปแบบการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่การจัดการคุณภาพและขนาดขององค์กร

ในปี 2013 Renwick, Redman และ Maguire ได้นำเสนอทฤษฎี AMO (Ability Motivation Opportunity) เป็นพื้นฐานในการดำเนินงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม จากการดึงดูดผู้สนใจเข้าทำงาน การฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม การจูงใจ และสร้างการมีส่วนร่วมพนักงานเพื่อพัฒนาผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาวัฒนธรรมด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร และบทบาทของสหภาพแรงงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม (Renwick, Redman,

and Maguire, 2013) รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หลังจากนั้นเป็นต้นมา เกิดการศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อมในหลากหลายมุมมองและบริบทพื้นที่ (Jackson et al., 2011: 101) อย่างไรก็ตามการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมนั้นยังมีจำนวนน้อย สามารถขยายผลการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม ได้อย่างกว้างขวาง ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก ผลการดำเนินงาน การจัดการความรู้ การเรียนรู้ในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ทิศนคติต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Employee Learning Management Capability) หมายถึง กระบวนการพัฒนา เสริมสร้างและปรับปรุงความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงาน การสนับสนุนให้พนักงานเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม และสามารถสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งในลักษณะตัวแปรที่ศึกษา บริบทของการศึกษา รวมถึงข้อค้นพบสำคัญ ซึ่งนำมาสู่การสร้างองค์ประกอบของ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงปัจจัยเชิงสาเหตุ และผลที่เกิดขึ้นจากความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ลักษณะตัวแปร	บริบท	ข้อค้นพบ
Wagner (2011) Environmental Management Activities and Sustainable HRM in German Manufacturing Firms - Incidence, Determinants, and Outcomes	German Journal of Research in Human Resource	- ตัวแปรผล	บริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศเยอรมนี	- ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ การสรรหาและดำรงรักษาบุคลากร ได้แก่กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร - ปัจจัยที่กำหนดรูปแบบการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่การจัดการคุณภาพและขนาดขององค์กร
Chen and Chang (2013b) Utilize structural equation modeling (SEM) to explore the influence of corporate environmental ethics: the mediation effect of green human capital	Quality and Quantity	- ตัวแปรส่งผ่าน	บริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไต้หวัน	- จริยธรรมทางสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และการสร้างนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์

ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ลักษณะตัวแปร	บริบท	ข้อค้นพบ
Huang and Kung (2011) Environmental consciousness and intellectual capital management: Evidence from Taiwan's manufacturing industry	Management Decision	- ตัวแปรส่งผ่าน	บริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไต้หวัน	- ความตระหนักรู้ถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กรส่งผลทางอ้อมต่อความสามารถในการแข่งขันโดยมีทุนทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรส่งผ่าน
Chen (2011) Green organizational identity: sources and consequence	Management and Decision	- ตัวแปรส่งผ่าน	บริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไต้หวัน	- วัฒนธรรมด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร และภาวะผู้นำด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลทางอ้อมต่อความสามารถในการแข่งขันด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีอัตลักษณ์ขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรส่งผ่าน
Jabbour (2011) How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? A Brazilian study	Industrial and Commercial Training	- ตัวแปรสาเหตุ - ตัวแปรส่งผ่าน	บริษัทที่ได้รับ ISO 14001 ในประเทศบราซิล	- การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านสิ่งแวดล้อม มีส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานปฏิบัติตามแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อม การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร

ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ลักษณะตัวแปร	บริบท	ข้อค้นพบ
Chang and Chen (2012) The determinants of green intellectual capital	Management Decision	- ตัวแปรส่งผ่าน	บริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไต้หวัน	- ความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลกระทบต่อพนักงาน ปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีความตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน
Chen, Chang, and Wu (2012) Origins of green innovations: the differences between proactive and reactive green innovations	Management Decision	- ตัวแปรสาเหตุ	บริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไต้หวัน	- ปัจจัยภายในกิจการ ประกอบด้วยภาวะผู้นำด้านสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมด้านสิ่งแวดล้อม และความสามารถทางการจัดการสิ่งแวดล้อม และปัจจัยภายนอกองค์การ ประกอบด้วย ข้อจำกัดด้านสิ่งแวดล้อม ความตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมของนักลงทุนและลูกค้า ส่งผลเชิงบวกต่อนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม
Carmona-Moreno, Céspedes-Lorente, and Martínez-del-Río (2012) Environmental human resource management and competitive advantage	Journal of the Iberoamerican Academy of Management	- ตัวแปรแทรก	บริษัทในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในประเทศสเปน	- กิจการที่มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงสิ่งแวดล้อมในระดับสูง เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ระบบควบคุมพิเศษและความสามารถในการแข่งขันของกิจการ

ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ลักษณะตัวแปร	บริบท	ข้อค้นพบ
Daily, Bishop, and Massoud (2012) Role of training and empowerment in environmental performance: a study of the Mexican maquiladora industry	International Journal of Operation & Production Management	- ตัวแปรสาเหตุ - ตัวแปรส่งผ่าน	บริษัทด้านการตลาดในประเทศเม็กซิโก	- การฝึกอบรมและเสริมแรงด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลบวกต่อผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีทีมงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรส่งผ่าน
Robertson and Barling (2013) Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors	Journal of Organizational Behavior	- ตัวแปรส่งผ่าน	พนักงานและหัวหน้างานของบริษัทในประเทศแคนาดา	- ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของผู้นำ ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน โดยมีความเป็นอันหนึ่งใจเดียวกันด้านสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรส่งผ่าน
Wagner (2013) 'Green' Human Resource Benefits: Do they Matter as Determinants of Environmental Management System Implementation?	Journal of Business Ethics	- ตัวแปรผล	บริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศเยอรมนี	- ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมส่งผลบวกต่อการสรรหา คัดเลือก การจ้างรักษา และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ลักษณะตัวแปร	บริบท	ข้อค้นพบ
Graves, Sarkis, and Zhu (2013) How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China	Journal of Environmental Psychology	- ตัวแปรส่งผ่าน	พนักงานและหัวหน้างานในประเทศจีน	- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลบวกกับพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยมีการสร้างแรงจูงใจภายนอกและภายในเป็นตัวแปรส่งผ่าน - ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรแทรกความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างแรงจูงใจและพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
Antonioli, Mancinelli, and Mazzanti (2013) Is environmental innovation embedded within high-performance organisational changes? The role of human resource management and complementarity in green business strategies	Research Policy	- ตัวแปรสาเหตุ	บริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศอิตาลี	- การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ลักษณะตัวแปร	บริษัท	ข้อค้นพบ
Paillé et al. (2014) The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study	Journal of Business Ethics	- ตัวแปรสาเหตุ	พนักงานในบริษัทในประเทศจีน	- พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม เป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และผลผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การ
Zibarras and Coan (2015) HRM practices used to promote pro-environmental behavior: a UK survey	The International Journal of Human Resource Management	- ตัวแปรสาเหตุ	บริษัทในสหราชอาณาจักร	- การมีส่วนร่วมของผู้จัดการมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของพนักงาน
Guerci et al. (2016) Green and nongreen recruitment practices for attracting job applicants: exploring independent and interactive effects	The International Journal of Human Resource Management	- ตัวแปรสาเหตุ	บริษัทในประเทศอิตาลี	- ชื่อเสียงด้านสิ่งแวดล้อมดึงดูดผู้สนใจสมัครงานกับบริษัท

ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ลักษณะตัวแปร	บริบท	ข้อค้นพบ
Gholami et al. (2016) State-of-the-art Green HRM System: sustainability in the sports center in Malaysia using a multi-methods approach and opportunities for future research	Journal of Cleaner Production	- ตัวแปรผล	ศูนย์กีฬาในประเทศมาเลเซีย	- การจัดการผลการปฏิบัติงานและการเสริมแรงและสร้างการมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานที่สำคัญของระบบ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม
Annachiara and Raffaella (2016) Human resource and customer benefits through sustainable operations	International Journal of Operations & Production Management	- ตัวแปรส่งผ่าน	บริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารในประเทศอิตาลี	- การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมโดยตรงต่อลูกค้าโดยไม่ผ่านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ - การดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนส่งผลทางอ้อมต่อลูกค้าโดยผ่านการจัดการทรัพยากรมนุษย์
Subramanian et al. (2016) Green competence framework: evidence from China	The International Journal of Human Resource Management	- ตัวแปรสาเหตุ	บริษัทในประเทศจีน	- ความสามารถของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ลักษณะตัวแปร	บริบท	ข้อค้นพบ
Pinzone et al. (2016) Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: the role of 'Green' HRM	Journal of Cleaner Production	- ตัวแปรสาเหตุ	โรงพยาบาลใน ประเทศอังกฤษ	- การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อมส่งผลทางอ้อมไปยังพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีพันธสัญญาต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมจากผู้บริหารเป็นตัวแปรส่งผ่าน
Yong and Mohd-Yusoff (2016) Studying the influence of strategic human resource competencies on the adoption of green human resource management practices	Industrial and Commercial Training	- ตัวแปรผล	บริษัทใน อุตสาหกรรมการผลิต ในประเทศไทย	- กลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมและความสามารถของผู้บริหารส่งผลเชิงบวกต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม
Sheena Fatima Paro et al. (2017) Green lifestyle moderates GHRM's impact on job performance	International Journal of Productivity and Performance Management	- ตัวแปรสาเหตุ	บริษัทในประเทศ อินเดีย	- การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ลักษณะตัวแปร	บริบท	ข้อค้นพบ
Masri and Jaaron (2017) Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study	Journal of Cleaner Production	- ตัวแปรสาเหตุ	บริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตในปาเลสไตน์	- การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม
Cheema and Javed (2017) The effects of corporate social responsibility toward green human resource management: The mediating role of sustainable environment	Cogent Business & Management	- ตัวแปรสาเหตุ	บริษัทในอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศปากีสถาน	- การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

ผู้แต่ง-ชื่อเรื่อง	ที่มา	ลักษณะตัวแปร	บริบท	ข้อค้นพบ
Yusliza, Othman, and Jabbour (2017) Deciphering the implementation of green human resource management in an emerging economy	Journal of Management Development	- ตัวแปรผล	บริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตและบริการในประเทศไทย	- การเสริมแรงด้านสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรมนุษย์ในฐานะพันธมิตรทางธุรกิจ (HR business partner) ส่งผลเชิงบวกต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม
Rayner and Morgan (2018) An empirical study of 'green' workplace behaviours: ability, motivation and opportunity	Asia Pacific Journal of Human Resources	- ตัวแปรสาเหตุ	- บริษัทในประเทศไทย ออสเตรเลีย	- การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม อิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของพนักงาน โดยมีบทบาทของผู้จัดการเป็นตัวแปรแทรก

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

จากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

	ความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม	Green performance management	Green training and development	Green employee involvement	Green employee empowerment	Green employee motivation	Green compensation and reward	Green Knowledge Management
1	Wagner (2011)		✓					
2	Jabbour (2011)	✓	✓		✓		✓	
3	Carmona-Moreno, Céspedes-Lorente, and Martinez-del-Rio (2012)		✓	✓			✓	✓
4	Daily, Bishop, and Massoud (2012)		✓	✓				
5	Wagner (2013)							
6	Graves, Sarkis, and Zhu (2013)					✓		
7	Antonioli, Mancinelli, and Mazzanti (2013)		✓					✓
8	Alex et al. (2014)		✓				✓	✓
9	Paillé et al. (2014)	✓	✓				✓	✓
10	Supanti, Butcher, and Fredline (2015)		✓			✓		✓
11	Zibarras and Coan (2015)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
12	Guerci and Carollo (2016)	✓	✓	✓			✓	
13	Guerci et al. (2016)							
14	Gholami et al. (2016)	✓	✓	✓	✓		✓	✓

	ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน สิ่งแวดล้อม	Green performance management	Green training and development	Green employee involvement	Green employee empowerment	Green employee motivation	Green compensation and reward	Green Knowledge Management
15	Annachiara and Raffaella (2016)					✓		
16	Pinzone et al. (2016)	✓	✓	✓				
17	Yong and Mohd-Yusoff (2016)	✓	✓				✓	
18	Sheena Fatima Paro et al. (2017)		✓		✓			✓
19	Mishra (2017)	✓	✓	✓			✓	
20	Sayyadi, Azadi, and Sayyahpoor (2017)	✓	✓	✓		✓		
21	Masri and Jaaron (2017)	✓	✓	✓		✓	✓	✓
22	Cheema and Javed (2017)	✓					✓	
23	Yusliza, Othman, and Jabbour (2017)	✓	✓		✓		✓	
24	Tang et al. (2018)	✓	✓	✓			✓	
25	Rayner and Morgan (2018)			✓	✓	✓		✓
	รวมความถี่	13	19	11	6	7	13	10

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยเลือกงานวิจัยของนักวิชาการนำมาสังเคราะห์เป็นความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้บูรณาการทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม กับแนวคิดการจัดการการเรียนรู้ของพนักงาน และทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากร ซึ่งส่งผลให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรหลักของการวิจัยคือ “ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม” ซึ่งหมายถึง กระบวนการพัฒนา เสริมสร้างและปรับปรุง ความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงาน การสนับสนุนให้พนักงานเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อความ

ยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม มีลักษณะเป็นตัวแปรที่อธิบายสาเหตุที่องค์การประสบความสำเร็จ และนำมาสู่ผลจากการดำเนินงานบนพื้นฐานของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยอาศัยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม และทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย กล่าวคือ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม เปรียบเสมือนความเป็นศูนย์กลางหรือจุดร่วมของความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์การ ส่งผลต่อไปยังความได้เปรียบในการแข่งขันและผลการดำเนินงานขององค์การ โดยมีองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบเป็น 4 องค์ประกอบโดยพิจารณาจากความสอดคล้องของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Competence Building) 2) การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Knowledge Sharing) 3) การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Employee Involvement) และ 4) การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Performance Management) โดยแนวทางการสังเคราะห์ในแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม

การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่องค์การสามารถพัฒนาให้มีศักยภาพและความสามารถที่สูงขึ้นได้จากการอบรมและพัฒนาความสามารถโดยวิธีการต่าง ๆ ความสามารถของบุคลากรหมายถึง พฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Subramanian et al., 2016: 4) ความสามารถในระดับสูงประกอบด้วย บุคลิกลักษณะเฉพาะตัว พฤติกรรม ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ การสะท้อนมุมมองของตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคล คุณค่าและความเชื่อ (Jeou-Shyan et al., 2011: 1050)

ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ พฤติกรรม ทักษะ ด้านนิเวศวิทยา ด้านเศรษฐกิจและสังคม ที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความรับผิดชอบต่อความอยู่ดีมีสุขของสังคมและสิ่งแวดล้อม ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพนักงานในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม หน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์คือต้องทำความเข้าใจกับความสามารถของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม สามารถจัดหาพนักงานที่มีความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม ฝึกฝนให้มีความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกิจการ (Subramanian et al., 2016: 4) ความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมหมายถึง กระบวนการพัฒนาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเองและผู้อื่น รวมถึงองค์การในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างรอบคอบ สามารถดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเติบโตทาง

เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมสำหรับปัจจุบันและอนาคต (Sheehan, Garavan, and Carbery, 2014: 380) วิธีการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมคือ การฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมที่เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อม (Daily, Bishop, and Massoud, 2012: 640; Jabbour, 2013: 1826) ซึ่งขอเสนอของ Jabbour (2015) ยังได้เน้นย้ำให้องค์กรสามารถสร้างทีมงานด้านสิ่งแวดล้อมจากการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นข้ามสายงานได้ เนื่องจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมต้องเกิดจากทัศนคติที่ดีในการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมอีกทั้งยังสามารถดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมได้โดยต้องอาศัยความร่วมมืออันดีจากทุกฝ่าย

การฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นกระบวนการเรียนรู้ในหัวข้อด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานทุกระดับในองค์กร ซึ่งเกิดขึ้นโดยการปฏิบัติจริงระหว่างทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายของการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Teixeira et al., 2016: 171) ซึ่งสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สร้างเสริมความรู้ความสามารถของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมให้สูงขึ้น (Mishra, 2017: 766) การฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องวิเคราะห์ความจำเป็นของพนักงานแต่ละคนเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม (Masri and Jaaron, 2017: 477; Sayyadi, Azadi, and Sayyahpoor, 2017: 1255) การฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นการใช้วิธีปฏิบัติที่มุ่งสร้างการเรียนรู้ในปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการตระหนักรู้และทักษะในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Tang et al., 2018: 34) เป้าหมายของการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมคือฝึกฝนให้พนักงานสามารถแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมได้ (Daily and Huang, 2001: 1542) และเนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอในการพัฒนาผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร ดังนั้นการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร “สีเขียว” ทั้งในอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมบริการ (Jabbour, 2013: 148) องค์กรที่สามารถดำเนินนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้ประสบผลสำเร็จจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงาน (Sayyadi, Azadi, and Sayyahpoor, 2017: 1254) ดังนั้นการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมช่วยลดต้นทุนการผลิตและสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับพนักงาน การฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

การฝึกอบรมเป็นหนึ่งในการสร้างความสามารถ (Abilities) ของพนักงานตามทฤษฎี AMO ซึ่งได้นำมาใช้อธิบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม (Guerci and Carollo, 2016: 6) ประกอบกับการสร้างเสริมทักษะโดยการจ้างและพัฒนาทักษะ สร้างแรงบันดาลใจและความผูกพันต่อองค์กรโดยการจูงใจด้วยรางวัล จนเกิดเป็นผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมในระดับสูง (Gholami et al., 2016: 147) โดยความสามารถของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมสามารถเพิ่มพูนได้โดยการ

ฝึกอบรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม 2) มีความเข้าใจและจัดการกับปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนได้ และ 3) มีความเข้าใจว่ากิจกรรมในการดำเนินงานมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างไร (Pinzone et al., 2016: 203) นอกจากนี้การฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมยังสามารถสร้างทัศนคติที่ดีโดยใช้วิธีการเชิงรุกและสามารถสร้างเสริมความสามารถในการอนุรักษ์พลังงานและลดของเสีย (Zoogah, 2011: 125) การฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นวิธีปฏิบัติที่แพร่หลายมากที่สุดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม (Jabbour, 2015: 332) ซึ่งสอดคล้องกับการสังเคราะห์ตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังตารางที่ 2 การฝึกอบรมสำหรับพนักงานและผู้จัดการที่วิธีการฝึกอบรมที่สำคัญที่สุด (Carmona-Moreno, Céspedes-Lorente, and Martinez-del-Rio, 2012: 130) การฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและช่วยเสริมสร้างผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม (Brió, Junquera, and Ordiz, 2008: 6040; Jabbour, 2015: 336; Paillé et al., 2014: 459) การอบรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญส่งผลเชิงบวกต่อการจัดการห่วงโซ่อุปทานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สร้างนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนเสริมสร้างวัฒนธรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นในองค์กร

การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม มีตัวอย่างหลากหลาย เช่น การฝึกอบรมและให้ความรู้กับพนักงานเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน (Zibarras and Coan, 2015: 11) หลายบริษัทอาจต้องการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมเนื่องจาก การเปลี่ยนแปลงปรัชญาการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การตระหนักถึงภาวะและความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงกฎระเบียบที่เข้มงวดและซับซ้อนมากขึ้น โดยการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมส่งเสริมให้กิจการได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (Daily and Huang, 2001: 1545) การฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรโดยมีทีมงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Daily, Bishop, and Massoud, 2012: 641) ในปัจจุบันการฝึกอบรมและพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมควรประกอบด้วยประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานในทุกระดับ และควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม โดยใช้หลักการหมุนเวียนงาน (job rotation) เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้จัดการมีความรู้ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น (Masri and Jaaron, 2017: 477) องค์ประกอบที่สำคัญของการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมประกอบด้วย ความชัดเจนในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อกรฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นไปทั่วทั้งองค์กร และการฝึกอบรมควรเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง (Jabbour, 2015: 334) การฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมควรกระทำควบคู่ไปกับการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานในทุกระดับ และครอบคลุม 3 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักรู้ การจัดการความรู้ และการ

สร้างบรรยากาศที่ดี (Tang et al., 2018: 35) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการกำหนดระดับการฝึกอบรมในองค์การคือขนาดขององค์การ เนื้อหาของการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ครอบคลุมทักษะ ความรู้ ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นของพนักงาน

การฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับส่วนอื่น ๆ ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม อันประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือก การออกแบบงาน การประเมินผล และการให้รางวัล การฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมควรได้รับการศึกษาในบริบทที่หลากหลายทั้งในแง่วิธีการ ตัวแปรที่ส่งผล ผู้มีส่วนได้เสีย (Jabbour, 2013: 154) รวมถึงการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม ทศนคติของพนักงาน ขนาดขององค์การ ผลการดำเนินงานด้านการเงิน เพื่อประเมินผลประโยชน์และอุปสรรคที่เกิดจากการฝึกอบรม (Renwick et al., 2016: 8) เมื่อพิจารณาปัจจัยระดับองค์การและระดับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมแล้ว พบว่าการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นหัวข้อที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นเมื่อใช้ทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากรและทฤษฎีทุนมนุษย์เพื่ออธิบายความสำคัญของการสร้างความได้เปรียบอย่างยั่งยืนผ่านการเสริมสร้างความรู้ความสามารถของบุคลากร จากความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่องค์กรต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ

2. การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ ปัญหา ทักษะ ประสบการณ์ระหว่างพนักงานในการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ความสามารถขององค์การที่จะยกระดับความรู้ในองค์การขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในองค์การซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดภายในองค์การซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความรู้ขององค์การสู่ผลการดำเนินงานที่ดี และสุดท้ายก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน การแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การถ่ายทอดปัญหา ทักษะ ประสบการณ์ ความเชื่อร่วม และเทคโนโลยีระหว่างพนักงานภายในองค์การ (Farooq, 2018: 239) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารสามารถเกิดขึ้นได้ในรูปแบบชัดเจน (Explicit) และฝังอยู่ภายใน (Implicit) มุ่งหมายที่จะพัฒนาฐานความรู้ขององค์การและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Islam and Tariq, 2018: 261) การแลกเปลี่ยนความรู้เป็นการกระทำของผู้ให้ความรู้ที่ทำให้บุคคลอื่นภายในองค์การเข้าถึงความรู้ได้ (Wickramasinghe and Widyaratne, 2012: 214) นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนความรู้อาจไม่จำเป็นต้องเป็นการสื่อสารสองทาง ผู้ให้ความรู้อาจเป็นผู้อาสาแบ่งปันถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลอื่นภายในองค์การด้วยความสมัครใจ โดยองค์การสามารถจัดเก็บความรู้ในลักษณะที่เป็นทางการและไม่

เป็นทางการเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเข้าถึงความรู้ นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

การเรียนรู้ของพนักงานจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรทั่วทั้งองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเก็บกักความรู้สำหรับพนักงานที่มีประสบการณ์และสามารถถ่ายทอดไปยัง พนักงานคนอื่นทั่วทั้งองค์การ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Janus, 2016: 6-7) การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของ องค์การอาจอธิบายได้ด้วยแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) อันเป็นการ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์การซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็น ระบบ เพื่อให้พนักงานในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขันในระดับสูง โดยความรู้ แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ 1) ความรู้ชัดแจ้ง เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึก เป็นลายลักษณ์อักษร คู่มือ เป็นความรู้แบบรูปธรรม และ 2) ความรู้ที่ฝังอยู่ภายใน เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจถึง สิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ (Kamasak and Bulutlar, 2010) หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยการ แบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การ อาจต้องใช้ลักษณะของการจัดการความรู้เป็นพื้นฐานใน การแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ของพนักงานในองค์การ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงการถ่ายทอดความรู้ ระหว่างองค์การและผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องได้รับความ ร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสียขององค์การเพื่อตอบสนองความต้องการที่สอดคล้องกับแนวคิดการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

โดยสรุปแล้วการแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นการดำเนินงานขององค์การในการเปิด โอกาสให้พนักงานสามารถแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ระหว่างพนักงานในทุกระดับเพื่อเสริมสร้าง สร้าง ทักษะ ความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากร และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ทั้งนี้ เพราะบุคลากร หรือองค์การที่มีความรู้ ความสามารถที่โดดเด่นในสินทรัพย์ต่าง ๆ ที่มีคุณค่า หายาก ไม่สามารถ ทดแทนได้ และไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ อีกทั้งเมื่อองค์การสามารถจัดการให้เกิดการแลกเปลี่ยน แบ่งปัน ถ่ายทอดความรู้ของการดำเนินงานในพนักงานทุกระดับ เป็นการส่งเสริมทำให้องค์การ สามารถสร้างความแตกต่าง นำไปสู่ ความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นการแบ่งปันความรู้ด้าน สิ่งแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิด ความได้เปรียบในการแข่งขัน ตลอดจนภาพลักษณ์ที่ดีและความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานด้าน สิ่งแวดล้อมจากมุมมองของผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้เสีย

3. การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมหมายถึง การสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสแสดงออก และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านเพื่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นกระบวนการซึ่งออกแบบมาให้พนักงานทุกคนตกลงร่วมกันมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร และสร้างพันธสัญญาที่จะพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จ (Tang et al., 2018: 34) การมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึงการรับฟังคำแนะนำจากพนักงาน ในการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และการรวบรวมผลตอบรับเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ โดยการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมช่วยให้พนักงานมีความรับผิดชอบ และให้ความร่วมมือเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม (Mishra, 2017: 765) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมกันจัดการสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การเข้าร่วมวัฒนธรรมแบบสนับสนุน และการสร้างความรู้ที่ฝังลึก (Tacit knowledge) ที่มุ่งกระตุ้นให้พนักงานทุกคนมีพันธสัญญาในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การ (Tang et al., 2018: 34)

การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างพฤติกรรมกรอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกระดับ (Zibarras and Coan, 2015: 6) การสร้างวิสัยทัศน์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน และการสนับสนุน เปิดโอกาส ให้พนักงานได้มีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์การ (Pinzone et al., 2016: 203; Tang et al., 2018: 37) สร้างเสริมอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงาน ซึ่งก่อให้เกิดทักษะในการแก้ปัญหา สร้างนวัตกรรม และมีผลโดยตรงต่อการเพิ่มผลผลิตและการดำเนินงาน (Renwick, Redman, and Maguire, 2013: 6) ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอน (Markey, McIvor, and Wright, 2016: 7) บทบาทของผู้บริหารระดับสูงในการสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น การเสริมอำนาจของพนักงาน ทีมงานด้านสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมสร้างความตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม (Mishra, 2017: 778) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมของพนักงานส่งผลให้เกิดข้อตกลงร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บริหารเนื่องจากพนักงานสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารได้โดยตรงและมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น (Pinzone et al., 2016: 204) นอกจากนี้ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานได้มีโอกาสร่วมปรับปรุงคุณภาพและแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมในกระบวนการผลิต รวมถึงวิธีการอื่น ๆ เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการสร้างจดหมายข่าว การสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

การศึกษาถึงการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างความคิดริเริ่มรวมถึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม (Harvey, Williams, and

Probert, 2013: 163) การศึกษาในยุโรปพบว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นวิธีปฏิบัติทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกลำเอียงอย่างแพร่หลายมากที่สุดในการส่งเสริมให้พนักงาน เกิดความรักต่อสิ่งแวดล้อมและปฏิบัติงานเชิงรุกเรื่องสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ส่งผลต่อไปยังผลการดำเนินงานของกิจการ (Tayler, Osland, and Egri, 2012: 791; Zibarras and Coan, 2015: 2121) กิจการสามารถสร้างการมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานทุกระดับ วิธีการสร้างเสริมการมีส่วนร่วมที่สำคัญคือการ สร้างทีมงานร่วมกันแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม (Daily, Bishop, and Massoud, 2012: 635) การสร้างทีมงานที่พนักงานมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยกิจการสามารถสร้างการมีส่วนร่วม (Renwick, Redman, and Maguire, 2013) กระตุ้นให้พนักงานในทุกระดับเกิดการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน สร้างแรงจูงใจ เสริมสร้างการเรียนรู้และค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม สามารถตอบสนองต่อผู้บริโภค สร้างชื่อเสียง และผลการดำเนินงานที่ดีของกิจการ โดยปัจจัยสำคัญของทีมงานคือการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย การสนับสนุนของกิจการในการสื่อสารที่ดี นอกจากนี้มีส่วนร่วมของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจถึงโอกาสและความท้าทายในการแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม (Tang et al., 2018)

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การฝึกอบรม การให้ความรู้กับพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น กิจการที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมเกิดจากความสามารถของกิจการในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของกิจการให้มีความยืดหยุ่น สามารถปฏิบัติงานข้ามสายงานและปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ รวมถึงการประสานงานระหว่างพนักงานในทุกระดับ การมีส่วนร่วมจากพนักงานยังก่อให้เกิดการนำเสนอปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการและแนวทางการแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม (Longoni, Golini, and Cagliano, 2014) โดยกิจการสามารถเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรม การระดมสมอง แสดงความคิดเห็นได้อย่างหลากหลาย การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งในทฤษฎี AMO ในส่วน การสร้างเสริมโอกาส (Opportunity) (Guerci and Carollo, 2016: 6; Paillé et al., 2014: 453) เป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อกิจกรรมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อม ด้านอื่น ๆ เช่น การจัดการค่าตอบแทนและการให้รางวัล วัฒนธรรมองค์การด้านสิ่งแวดล้อม การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา (Gholami et al., 2016: 159) การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมด้านสิ่งแวดล้อมในการจัดการสิ่งแวดล้อม เสริมสร้างความรู้ที่ฝังลึก (Tacit knowledge) ซึ่งส่งผลต่อการระบุงสาเหตุของปัญหาสิ่งแวดล้อม แนวทางการแก้ปัญหา และการจัดการสิ่งแวดล้อม (Masri and Jaaron, 2017: 478-479) สามารถสร้างความภูมิใจความรู้สึกเป็นเจ้าของในกิจการ เป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ปัจจุบันบริษัทต่าง ๆ ได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ

พนักงานโดยใช้วิธีการอันหลากหลาย เช่น การใช้กล่องแสดงความคิดเห็น การประชุมร่วมกัน การจัดทำรายงานความยั่งยืน และ การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อมและการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยใช้ทฤษฎี AMO เป็นกรอบพื้นฐานในการศึกษาว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อมสามารถเสริมสร้างทุนมนุษย์ในองค์กรได้อย่างไร ซึ่งหลักฐานเชิงประจักษ์จากการวิจัยวิจัยในปัจจุบันพบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (Rayner and Morgan, 2018: 35; Renwick, Redman, and Maguire, 2013: 10-11) การศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานควรมีการวัดอิทธิพลทางอ้อมจากการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงาน (Renwick et al., 2016: 11) นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อมยังประกอบด้วยทำให้อำนาจพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (Longoni, Golini, and Cagliano, 2014: 151; Tariq, Jan, and Ahmad, 2016: 262) กล่าวคือ การให้อำนาจพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นส่งผลต่อไปยังความสำเร็จของกิจการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบ การมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อมจาก การบูรณาการ การให้อำนาจพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม การสร้างแรงจูงใจ ด้านสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน โดยสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ท้องค้การต้องจัดการการเรียนรู้ของพนักงานเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นในพนักงานทุกระดับ จึงต้องสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างเสริมความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันพนักงานที่ได้รับความรู้ และการมีส่วนร่วมจะเกิดทัศนคติที่ดี รวมไปถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและนำมาสู่การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันในประเด็นการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

4. การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม

การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยในการแข่งขันทางธุรกิจอย่างเพิ่มมากขึ้น ผู้มีส่วนได้เสียคาดหวังผลการดำเนินงานที่สูงขึ้น ผลักดันให้การจัดการผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มผลผลิต (Saratun, 2016: 85) การจัดการผลการปฏิบัติงานสามารถสร้างความผูกพันของพนักงาน และความภักดีต่อองค์กร (Saratun, 2016: 86) การจัดการผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นเครื่องมือทางการจัดการที่สำคัญในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน (Maley, 2014: 194)

การจัดการผลการปฏิบัติงานเป็นตัวเชื่อมระหว่างกิจกรรม ในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ไปยังกิจกรรมระดับองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) จัดทำเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร 2) ติดตามผลการประเมินอย่างต่อเนื่อง จัดทำผลตอบรับที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และ 3) นำผลประเมินการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา ปรับปรุงและให้รางวัลตามความ

เหมาะสมของบุคลากร (Saraton, 2016: 87) อย่างไรก็ตามการจัดการผลการปฏิบัติงานในธุรกิจมักมองข้ามเป้าหมายที่ใหญ่กว่า เช่น ด้านมนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม (Maley, 2014: 190) การประเมินผลงานด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึงระบบที่ใช้ประเมินผลงานของพนักงานในกระบวนการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Jabbour, Santos, and Nagano, 2008: 1923) การประเมินผลงานด้านสิ่งแวดล้อมและการให้รางวัลต้องเป็นไปในทางเดียวกันทั้งองค์การ โดยต้องสามารถพัฒนาความสามารถของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวขององค์การ

ขั้นตอนการวัดผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม เริ่มจากการตั้งเกณฑ์การประเมินผล ด้านการจัดการ การใช้ทรัพยากร และการทิ้งของเสีย ให้เป็นแนวทางเดียวกันทั้งบริษัท จากนั้นเป็นการใช้ระบบสารสนเทศในการติดตามความเคลื่อนไหวของทรัพยากร การตรวจสอบเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นโดยตรง และรับข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมต่อไป (Jackson et al., 2011: 105) ความท้าทายของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมคือ คือการสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการวัดผลปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมที่สามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงานในบริษัท การประเมินผลด้านสิ่งแวดล้อมประกอบด้วย ความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม และการสื่อสารด้านปัญหาสิ่งแวดล้อม

การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติทางด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานให้ตรงกับเป้าหมายขององค์การ โดยเมื่อพนักงานได้รับข้อมูลที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมแล้ว พนักงานจะปฏิบัติงานตามแนวทางที่องค์การกำหนดและส่งผลให้พนักงานเกิดความคิดริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อม (Pinzone et al., 2016: 203) องค์การจำเป็นต้องประเมินผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างความมั่นใจในประสิทธิภาพของกิจกรรมทางสิ่งแวดล้อมเนื่องจากผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Jabbour, 2011: 99) โดยการจัดการผลการปฏิบัติการประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมสำหรับพนักงานทุกคน 2) การสร้างตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม 3) การประเมินผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม และ 4) การวัดผลงานที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม (Tang et al., 2018: 35)

ในปัจจุบันระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการวัดคุณค่าที่พนักงานตอบแทนองค์การ โดยเฉพาะด้านสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องรวมมาตรฐานการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ในการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมเข้าด้วยกันกับระบบสารสนเทศเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Masri and Jaaron, 2017: 477) นอกจากนี้ ผู้บริหารและผู้จัดการต้องแจ้งผลการปฏิบัติงานย้อนกลับไปที่พนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยให้พนักงานได้พัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมให้สูงขึ้น

กล่าวโดยสรุป การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างเสริม พัฒนา ศักยภาพ ทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานและองค์กรในประเด็นการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยจำเป็นต้องสร้างตัวชี้วัดและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาอิทธิพลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกด้านสิ่งแวดล้อมดังรายละเอียดต่อไปนี้

อิทธิพลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

สินทรัพย์ทางปัญญาหมายถึง ผลรวมของข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ซึ่งได้ถูกรวบรวมอย่างเป็นระบบและสะสมขึ้นในองค์กร เกิดเป็นความรู้ ทักษะ เทคนิคในการบริหารจัดการ ที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Huang and Kung, 2011: 1407) สินทรัพย์ทางปัญญาหมายถึงผลรวมของสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ ความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถของกิจการที่จะสามารถสร้างมูลค่าหรือความได้เปรียบในการแข่งขัน

สินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมเป็นการหลอมรวมแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ของกิจการ ประกอบด้วย ความรู้ ปัญญา ความสามารถ ประสบการณ์ และนวัตกรรมเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (Chen, 2008b: 273) ความยั่งยืนขององค์กรขึ้นอยู่กับการพัฒนาและสร้างเสริมสินทรัพย์ทางปัญญา องค์กรสามารถพัฒนาทุนมนุษย์ ทุนทางโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างองค์กรและกระบวนการบริหารงาน และ ทุนทางสังคม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่ใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ของกิจการที่เกิดจากการรวบรวม สะสม หลอมรวมกันเพื่อมุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Human Capital) 2) นวัตกรรม

การผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Production Innovation) และ 3) การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Relational Creation) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ทุมนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Human Capital)

ทุมนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่รวมอยู่ในพนักงาน ที่สามารถปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ของกิจการได้ ลักษณะของทุมนมนุษย์ คือ ผลรวมของความรู้ ทักษะ นวัตกรรมและความสามารถของพนักงานที่ใช้เพื่อบรรลุเป้าหมาย ทุมนมนุษย์ฝังอยู่ในตัวพนักงาน ไม่ใช่กับองค์กรและจะหายไปเมื่อพนักงานออกจากองค์กร (Chen, 2008b: 273) ทุมนมนุษย์เกี่ยวข้องกับการลงทุนเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงานโดยคาดว่าจะได้รับผลตอบแทน (เช่น ความสามารถในการผลิต) จากพนักงาน การสร้างเสริมทุมนมนุษย์ควรใช้วิธีการแบบองค์รวม ที่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทั้งทั้งองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยทุมนมนุษย์อาจสร้างจากภายในองค์กรหรือจัดหาจากภายนอกองค์กร (Kuimet et al., 2015: 19) ปัจจัยที่สำคัญที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทุมนมนุษย์ในองค์กรคือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ทุมนมนุษย์ส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน (Chen and Chang, 2013b) จึงสามารถสรุปได้ว่ากิจการที่ใช้การจัดการสิ่งแวดล้อมสามารถลดของเสียจากการผลิตและเพิ่มผลิตภาพ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในแนวโน้มการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมจากลูกค้าและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กิจการต่าง ๆ ไม่ควรละเลยการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (Environmentalism) เนื่องจากแรงกดดันด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมจะบังคับให้กิจการจำเป็นต้องพัฒนาทุมนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้กิจการดำเนินงานได้ตามมาตรฐานและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม กิจการจึงต้องจ้างพนักงานที่มีศักยภาพสูงโดยเฉพาะทักษะและความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Chen and Chang, 2013b)

องค์ประกอบของทุมนมนุษย์โดยทั่วไปประกอบด้วย การศึกษา ประสบการณ์ การฝึกฝนจากการปฏิบัติงานจริง ขณะที่ทุมนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งเชื่อมโยงกับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมมีองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือการฝึกฝนจากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งกิจการต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงเมื่อใช้นโยบายการดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อม (Consoli et al., 2016) ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุมนมนุษย์ ซึ่งถือเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กรให้ได้รับความรู้ความสามารถ ผ่านการฝึกฝนและได้รับการถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อความสามารถในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

2. นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Production Innovation)

นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม หมายถึง การพัฒนา ประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ ๆ เข้ากับกระบวนการผลิตเพื่อสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม โดยการแข่งขันทางธุรกิจจำเป็นต้องสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ความรู้ภายในองค์กรเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ที่มีความสำคัญต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ควบคู่ไปกับการพัฒนาทุนมนุษย์ รวมทั้งทรัพยากรทั้งภายในและภายนอก องค์กรองค์กร การเสริมสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมส่งผลให้กิจการจำเป็นต้องลงทุนในทรัพยากรมากขึ้นเพื่อสร้างนวัตกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อม (Saunila, Ukko, and Rantala, 2018)

หนึ่งในผลลัพธ์จากความสามารถของพนักงานในองค์กรที่เด่นชัดและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับกิจการได้คือ นวัตกรรม โดยนวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม หมายถึง นวัตกรรมที่กิจการได้นำเทคโนโลยี ที่สามารถลดพลังงาน นำของเสียมาใช้ป้องกันมลพิษ ในกระบวนการผลิตสินค้า รวมไปถึงการออกแบบและการบริหารกิจการ (Delgado-Verde et al., 2014) กิจการที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้เป็นรายแรก ๆ จะสามารถสร้างกำไรได้ในระดับสูง นอกจากนี้สินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับกิจการได้เป็นอย่างดี ดังนั้นนวัตกรรมการผลิตสินค้าเพื่อสิ่งแวดล้อมขององค์กร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในประเด็นการสร้างความน่าเชื่อถือ และภาพลักษณ์ที่ดีในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร

3. การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Relational Creation)

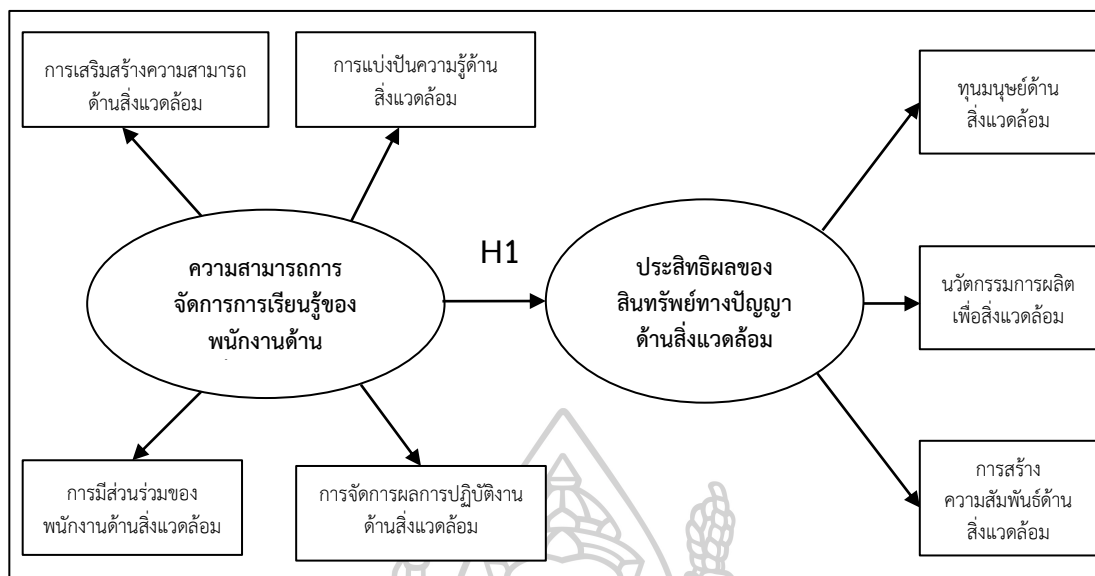
การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดี และการได้รับความร่วมมือจากเครือข่ายพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกิจการและผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินธุรกิจ เช่น ลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ และพันธมิตร เป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากกิจการต้องได้รับการสนับสนุนและทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกเพื่อความอยู่รอดและเติบโตของกิจการ ปัจจุบันหน่วยงานภายนอกได้ให้ความสำคัญกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก หากกิจการต้องการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียเหล่านั้น กิจการจึงมีความจำเป็นต้องลงทุนเพื่อสร้างเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกัน (Chang and Chen, 2012: 78) การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญปฏิสัมพันธ์ระหว่างลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ และเครือข่ายพันธมิตร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม (Delgado-Verde et al., 2014) การสร้างความสัมพันธ์กับ ลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ ตลอดจนหน่วยงานในอุตสาหกรรมและภาครัฐทำให้กิจการได้รับความรู้ที่ฝังอยู่ในหน่วยงานภายนอกเหล่านั้นซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน (Yusliza et al., 2020) การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างกิจการและคู่ค้าที่เกี่ยวข้อง เช่น ลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ และสมาชิกในเครือข่าย โดยเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ เทคโนโลยีด้านสิ่งแวดล้อม (Chen and Chang, 2013b: 86) ดังนั้น

กิจการจึงจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์เป็นอย่างดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกิจการ โดยเฉพาะเมื่อกิจการให้ความสำคัญกับการดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมซึ่งจะส่งผลเชิงบวกต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของทั้งสองฝ่าย

หากอธิบายด้วยทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากร จะพบว่าประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญา ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นผลสำเร็จที่เกิดจากใช้ทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ขององค์กร อันหมายถึงความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ได้บรรลุตามเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ขณะเดียวกันในมุมมองจากทฤษฎีทุนมนุษย์ พบว่า ความรู้ความสามารถของพนักงาน ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากองค์กรในการจัดการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ ในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมและประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม โดยทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร จำเป็นต้องมีการดำเนินการโดยพนักงานหรือบุคลากรที่มีความสามารถอย่างเพียงพอ ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันซึ่งบนพื้นฐานของการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมขององค์กร สามารถสรุปได้ดังสมมติฐานที่ 1 และแสดงได้ดังภาพที่ 2

สมมติฐานที่ 1 ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ



ภาพที่ 2 อิทธิพลของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อทรัพย์สินทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

อิทธิพลของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม

ผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึงบุคคล กลุ่ม สถาบัน ซึ่งอาจเป็นมนุษย์หรือไม่ใช่มนุษย์ ซึ่งได้ร่วมสร้างประโยชน์ รับประทานประโยชน์ หรือรับผลกระทบจากการดำเนินงานของกิจการ ตลอดจนความเสี่ยงที่เกิดขึ้น (Miles, 2017: 24) ผู้มีส่วนได้เสียเป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่างประเด็นทางการธุรกิจและสังคม ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียที่มีความหมายครอบคลุมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ไม่ได้อยู่ในภาคธุรกิจ เช่น NGO สังคม ชุมชน และรัฐบาล ดังนั้นคำจำกัดความของ “ผู้มีส่วนได้เสีย” จึงมีจำนวนมากขึ้นอยู่กับบริบทที่เกี่ยวข้อง (Crane and Ruebottom, 2011: 79; Miles, 2012: 285) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรควรสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นจากข้อเรียกร้องของผู้มีส่วนได้เสียเหล่านี้เพื่อเป้าหมายขององค์กรในระยะยาวและเพื่อสร้างความยั่งยืนทางธุรกิจ (Jang, Zheng, and Bosselman, 2017: 103)

การศึกษาของ Miles (2017) ได้แบ่งประเภทผู้มีส่วนได้เสียออกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วยผู้มีส่วนร่วม (Collaborator) ผู้มีอิทธิพล (Influencer) ผู้รับผลประโยชน์ (Recipient) และผู้เรียกร้อง (Claimant) ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียที่มีการมีส่วนร่วมดำเนินงานเป็นปัจจัยสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียได้เป็นอย่างดี การศึกษาของ Tuczek, Castka, and Wakolbinger (2018: 403) ได้สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Theory) ทฤษฎีการส่งสัญญาณ (Signaling Theory) ทฤษฎีการแพร่กระจายของนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory) และ ทฤษฎีสถาบัน (Institution Theory) โดยผู้มีส่วนได้เสียภายนอก หมายถึงผู้ที่ส่งผลหรือได้รับผลจากความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยรวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทางธุรกิจ สังคม รัฐบาล องค์กรที่ได้ดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาทางสังคมเพื่อส่งสัญญาณให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับข้อมูลในทิศทางเดียวกัน แพร่กระจายการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมออกไปในสังคมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลในการดำเนินการขององค์กรต่าง ๆ เกิดความคล้ายคลึงกัน (Connelly et al., 2010; Rivera-Camino, 2012)

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อม ในลักษณะการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ก่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือระหว่างกิจการกับลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ พันธมิตรทางธุรกิจ หน่วยงานภาครัฐให้สอดคล้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อมและนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ (Huang and Kung, 2011: 1409) นอกจากนี้กิจการต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความมั่นใจให้กับลูกค้าเมื่อซื้อสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงขยายเครือข่ายความสัมพันธ์อันดีกับผู้ขายวัตถุดิบให้กว้างขวางออกไปด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก หมายถึง ความสามารถในการดำเนินกิจการต่อการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จของกิจการผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Environmental Target Integration) 2) การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Environmental-friendly Product Manufacturing) และ 3) การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Regulation Compliance) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Environmental Target Integration)

การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึง การผสานเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของผู้มีส่วนได้เสียเข้ากับเป้าหมายของกิจการ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและรับฟังข้อมูลย้อนกลับเพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกันในระยะยาวการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยความสามารถของกิจการในการตอบสนองต่อประเด็นปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อกิจการได้นำกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจ

ซึ่งนอกเหนือกว่าข้อกำหนดของหน่วยงานภาครัฐ แสดงให้เห็นว่ากิจการต้องการปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย (Papagiannakis and Lioukas, 2012: 42)

กิจการควรให้ความสำคัญกับการเคลื่อนไหวของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลจากฝ่ายต่าง ๆ และกำหนดมาตรฐานโดยสมัครใจซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Tuczek, Castka, and Wakolbinger, 2018: 399) ผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกประกอบด้วยผู้มีส่วนได้เสียด้านสังคมและเศรษฐกิจ (Socio-economic stakeholder) เช่น ผู้บัญญัติกฎหมาย ผู้อาศัยในชุมชน กลุ่มผู้เคลื่อนไหวด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ผู้มีส่วนได้เสียด้านด้านการตลาด (Marketing stakeholder) เช่น ลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ เป็นต้น กิจการควรสร้างความสัมพันธ์และนำเสนอผลประโยชน์และเป้าหมายที่ผู้มีส่วนได้เสียทั้งทางตรงและทางอ้อม (Nguyen et al., 2019) กิจการซึ่งแสวงหาทำไรที่ละเลยการดำเนินงานเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมีโอกาสที่จะสูญเสียความน่าเชื่อถือและไม่สามารถดึงดูดลูกค้าใหม่และรักษาลูกค้าเก่าได้ (Huang and Kung, 2011: 1407) ดังนั้นกิจการจึงจำเป็นต้องตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียให้ครอบคลุมเป้าหมายในทุกระดับมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเลือกใช้กลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับผู้มีส่วนได้เสีย

2. การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental-friendly Product Manufacturing)

การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของกิจการในการผลิตสินค้าที่สามารถสร้างความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากสินค้าของกิจการ เมื่อกิจการให้ความสำคัญกับการใช้ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานที่มุ่งเน้นสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้กิจการพัฒนาการผลิตสินค้าและบริการด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Miroshnychenko, Barontini, and Testa, 2017) โดยผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม เป็นผลิตภัณฑ์ที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษ ลดการใช้พลังงาน และสามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้หรือสามารถแปรสภาพเป็นผลิตภัณฑ์อื่นได้ (Justin, Ashwin, and Jayesh, 2016: 123) การสร้างผลิตภัณฑ์และบริการด้านสิ่งแวดล้อม อาจส่งผลให้กิจการต้องลงทุนเพิ่มเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันใน ทำให้เกิดการเรียนรู้ในกิจการ พัฒนาทักษะ เพิ่มยอดขาย ความภักดีของลูกค้า (Kushwaha and Sharma, 2016: 121) โดยกิจการที่มุ่งเน้นสร้างนวัตกรรมในกระบวนการผลิตสินค้าเพื่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจสามารถลดต้นทุนและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพได้พร้อมกัน (Miroshnychenko, Barontini, and Testa, 2017: 342)

ผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม เป็นผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นมาโดยมีความพยายามที่จะปกป้องสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ โดยลดการใช้พลังงาน ปราศจากสารพิษ ตลอดจนไม่ปล่อยของเสียออกสู่สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ (Dost et al., 2019: 220) การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมต้องคำนึงถึงรายละเอียดในการออกแบบ (Design specification) ที่ต้องระบุวัตถุประสงค์ พลังงาน ของเสีย และการนำกลับมาใช้ใหม่ของผลิตภัณฑ์ และ ความร่วมมือจากทีมงานพัฒนาผลิตภัณฑ์ ซึ่งหมายถึงความร่วมมือกันระหว่างสมาชิกจากหลายแผนกการพัฒนาผลิตภัณฑ์สีเขียวได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่กับความร่วมมือจากภายในและภายนอกองค์กร (Lee and Kim, 2011: 530) นอกจากนี้การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลให้กิจการที่ต้องการเป็นผู้ริเริ่มสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้านสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการผลิตที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค และสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอกเพื่อดำเนินการตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง (Chang and Chen, 2012) ดังนั้นการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกซึ่งส่งผลต่อกิจการเป็นอย่างยิ่งนั้นคือลูกค้าหรือผู้บริโภค โดยเฉพาะกิจการที่ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ทางธุรกิจที่สร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของกิจการ

3. การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Regulation Compliance)

การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินการตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง โดยในปัจจุบันองค์กรที่ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมได้นำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมมาใช้เพื่อดำเนินการทางธุรกิจมากขึ้น เพื่อให้องค์กรได้รับมาตรฐานรับรอง เช่น ISO 14001 ซึ่งการรับรองจำเป็นต้องใช้ผู้ตรวจสอบจากภายนอกซึ่งได้รับการรับรองมาตรฐานในระดับนานาชาติ ซึ่งเป็นข้อกำหนดบังคับสำหรับบางอุตสาหกรรม (Ramanathan et al., 2017) อย่างไรก็ตาม องค์กรที่ไม่ได้รับการรับรองจากมาตรฐาน ISO 14001 อาจใช้ผู้ตรวจสอบภายในหรือภายนอก หรือทั้งสองแบบเพื่อรับรองมาตรฐานในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

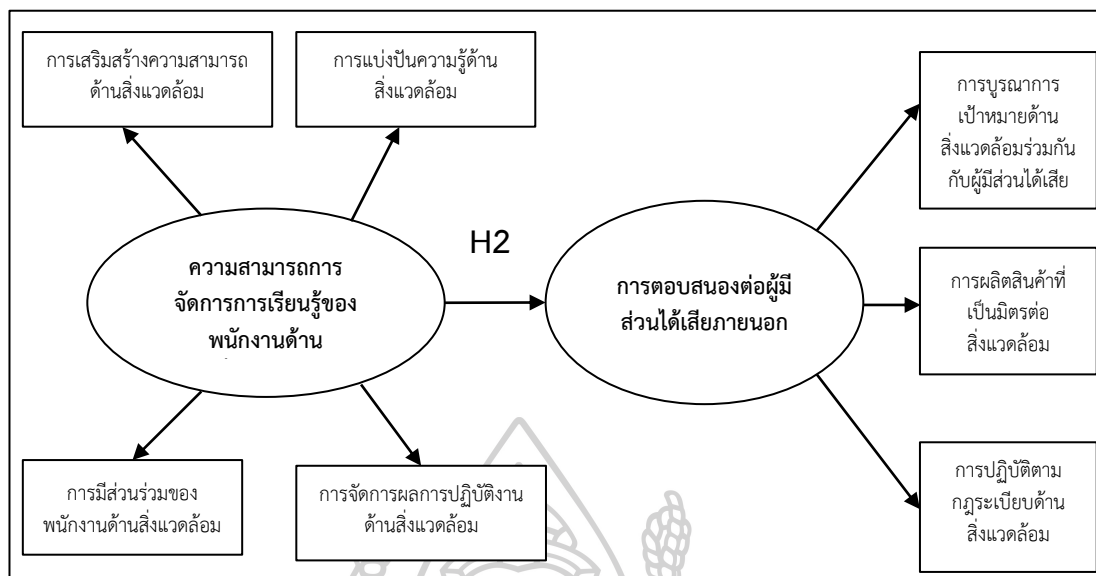
กิจการจำเป็นต้องสร้างมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมเนื่องจาก ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกสามารถควบคุมการดำเนินงานของกิจการได้ เช่น กิจการจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม และจะถูกดำเนินคดีทางกฎหมายหากไม่ปฏิบัติตาม นอกจากนี้กฎระเบียบ ข้อบังคับทางสิ่งแวดล้อมยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการส่งออกสินค้ารวมถึงสินค้าอาหารแปรรูป (Cai et al., 2016)

ขณะที่การศึกษาการปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม โดยความสัมพันธ์ระหว่าง แรงขับเคลื่อนขององค์กร ประกอบด้วย การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กร นวัตกรรม เทคโนโลยี และการเรียนรู้ (Abuzeinab and Arif, 2014: 511) ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีตัวแปรกลางที่ส่งผ่านความสัมพันธ์ประกอบด้วย แนวทางการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมพนักงาน การให้รางวัลและสิ่งจูงใจ การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานเชิงรุก และการสร้างเสริมสิ่งอำนวยความสะดวก หรืออาจกล่าวได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่าง แรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม และการดำเนินงานเพื่อตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

หากอธิบายด้วยทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสียจะพบว่า องค์กรที่มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเห็นความสำคัญของการดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม ซึ่งองค์กรไม่สามารถกระทำได้เพียงฝ่ายเดียว หากแต่จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้าง ความตระหนักถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียให้เกิดขึ้นในความคิด ความรู้สึกของพนักงานในองค์กร ดังนั้นความสามารถในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรส่งผลให้เกิดการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งสร้างผลการดำเนินงานร่วมกันในลักษณะการบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกัน ตอบสนองผู้บริโภค โดยการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และตอบสนองต่อกฎหมาย กฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมที่สังคมยึดถือและปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปได้ว่าความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม มีบทบาทสำคัญต่อการตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม โดยแนวทางการดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี มีผลมาจากความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก



ภาพที่ 3 อิทธิพลของความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

อิทธิพลของประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อม

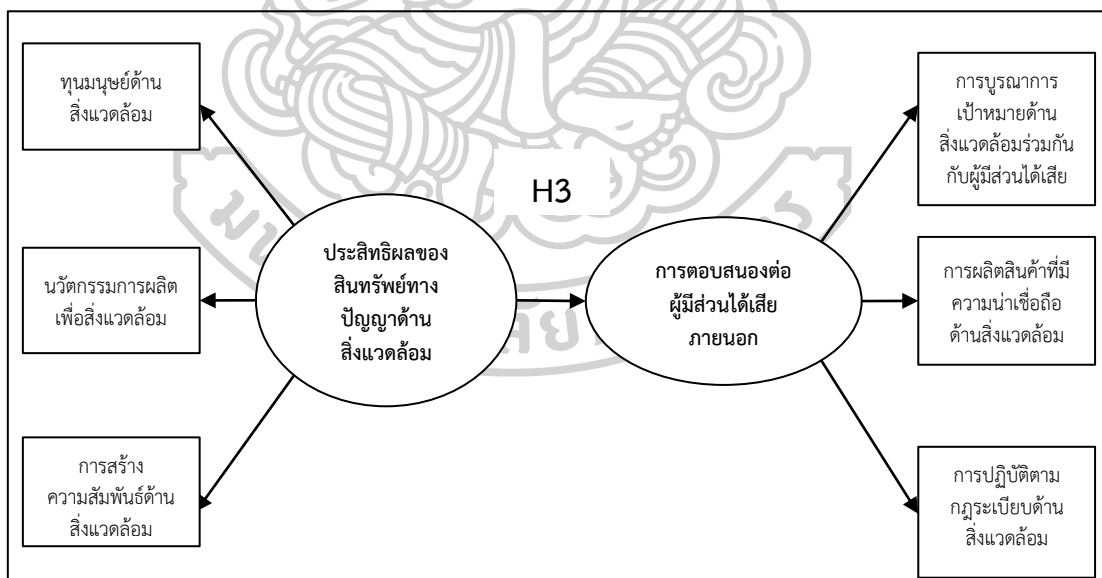
สินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของกิจการ ส่งเสริมให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน (Huang and Kung, 2011) โดยอาศัยความสามารถของทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะปัจจุบันแนวคิดทุนมนุษย์ซึ่งหมายถึงความสามารถและทักษะโดยรวมของพนักงานในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายนอกและภายในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม และการสร้างนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งเกิดจากความรู้และความสามารถของพนักงาน (Ramanathan et al., 2017) ดังนั้นกิจการจำเป็นต้องสร้าง สะสม เก็บกับ แลกเปลี่ยนความรู้ไว้ในองค์กรในลักษณะความรู้ชัดแจ้ง ที่สามารถสร้างเสริมนวัตกรรม ความสามารถขององค์กรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การดำเนินงานระหว่างกิจการและผู้มีส่วนได้เสียภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ลูกค้า รัฐบาล ผู้ขายวัตถุดิบ ทำให้กิจการจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้มีส่วนได้เสียเหล่านี้บ่อยครั้งที่เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกิจการและผู้มีส่วนได้เสียเพื่อพัฒนา เทคโนโลยี นวัตกรรมร่วมกัน ส่งผลเชิงบวกให้การดำเนินงานของทั้งสองฝ่าย (Chang and Chen, 2012) ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องส่งเสริมและผลักดันให้เกิดความสามารถในการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร

เมื่ออธิบายด้วยทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย และทฤษฎีทุนมนุษย์จะพบว่า องค์กรที่มุ่งมั่นสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมจะใช้ทรัพยากรที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม อันเป็นผลมาจากทุนมนุษย์ขององค์กรที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ความสามารถในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจนเกิดเป็นความรู้ ประสบการณ์ ทักษะที่สามารถตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นรูปธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของทรัพย์สินทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ทั้งในแง่ความสามารถและทักษะของพนักงาน การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์อันดีจากการดำเนินงานของกิจการและผู้มีส่วนได้เสีย ส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อการตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อม ดังสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม



ภาพที่ 4 อิทธิพลของประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

อิทธิพลของประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อผลคุณขององค์การ

การดำเนินงานขององค์การที่มุ่งการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน และผลการดำเนินงานที่ดีเป็นเป้าหมายหลักขององค์การธุรกิจโดยทั่วไป และกิจการที่มุ่งสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันโดยใช้กลยุทธ์ทางธุรกิจและการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยได้รวบรวมความสามารถในการใช้ทรัพยากรในลักษณะทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การดังต่อไปนี้

คุณค่าขององค์การ (Organizational Value)

คุณค่าขององค์การ หมายถึงผลสำเร็จจากการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ที่ได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสีย ช่วยเสริมสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับกิจการ คุณค่าขององค์การ เป็นผลมาจากสิ่งที้องค์การได้กระทำเพื่อส่งเสริม อนุรักษ์ และพัฒนาธุรกิจ (Malbašić, Marimon, and Mas-Machuca, 2016) จากสภาพการแข่งขันที่รุนแรง ธุรกิจจะสามารถแข่งขันได้ต้องอาศัยนวัตกรรมที่เหนือกว่าคู่แข่ง การสร้างพันธมิตรทางธุรกิจที่เหมาะสมและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน (Shamah, 2012) องค์การสามารถเพิ่มคุณค่าขององค์การได้โดยเพิ่มผลประโยชน์ให้กับลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ รวมไปถึงผู้มีส่วนได้เสีย จากการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของกิจการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานของกิจการที่มีนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อภาพลักษณ์ของกิจการซึ่งสามารถสร้างตลาดใหม่ ๆ และเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

ภาพลักษณ์ขององค์การ (Organizational Image)

ภาพลักษณ์ขององค์การ หมายถึง การรับรู้ถึง การดำเนินงาน กิจกรรม ชื่อเสียงและความสำเร็จของกิจการด้านสิ่งแวดล้อม ภาพลักษณ์ขององค์การ เป็นการรับรู้ของบุคคลที่เกิดจากการกระทำ กิจกรรม และผลสำเร็จขององค์การ เมื่อเทียบกับองค์การอื่น ๆ ในด้าน ชื่อเสียง ตำแหน่ง สินค้าและบริการ ความผูกพันจากลูกค้าและพนักงานในองค์การ ภาพลักษณ์องค์การในสายตาของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การบ่งบอกได้ถึง คุณภาพ ความมั่นคง เกียรติยศ ความภาคภูมิใจ ไปยังพนักงานในองค์การด้วย องค์การที่มีภาพลักษณ์ที่ดีหมายถึงพนักงานที่ดี ดังนั้นพนักงานจึงปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกเชิงบวก (Rashid, Spreckelmeyer, and Angrisano, 2012: 24)

กิจการสามารถสร้างภาพความประทับใจให้เกิดขึ้นในใจของผู้มีส่วนได้เสีย ดังนั้นกิจการที่ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจึงมีคุณลักษณะที่ผู้มีส่วนได้เสียรับรู้จากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

ของกิจการนั้น (Amores-Salvadó, Castro, and Navas-López, 2014: 357) โดยในปัจจุบัน ผู้บริโภคที่เต็มใจซื้อสินค้าโดยเลือกสินค้าที่มีคุณลักษณะไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมโดยสินค้าที่เลือกซื้อนั้นได้แสดงออกถึงสิ่งที่คิดต่อโลกในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (Thomas and Pacheco, 2014: 16) ดังนั้นการดำเนินงานของกิจการจึงจำเป็นต้องสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในด้านสิ่งแวดล้อม

ความน่าเชื่อถือขององค์กร (Organizational Credibility)

นอกเหนือจากภาพลักษณ์ขององค์กรที่เกิดจากการดำเนินงานเชิงบวกในด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรแล้ว คุณค่าขององค์กรอีกหนึ่งอย่างคือ ความน่าเชื่อถือขององค์กร โดยความน่าเชื่อถือขององค์กร หมายถึง การยอมรับในความสามารถและความเชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสีย ความน่าเชื่อถือขององค์กรเกี่ยวข้องกับระดับของความรู้สึที่ผู้บริโภค รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียรู้สึกว่าการ มีความรู้ ความสามารถที่จะดำเนินงานได้ตามที่ได้กล่าวอ้างไว้ (Inoue and Kent, 2012) นอกจากนี้ ความน่าเชื่อถือของกิจการมีความสำคัญต่อการใช้กลยุทธ์ทางการตลาดที่มุ่งเน้นความยั่งยืนในระยะยาว โดยกิจการอาจจำเป็นต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมากเพื่อสร้างอัตลักษณ์และความน่าเชื่อถือในมุมมองผู้มีส่วนได้เสีย

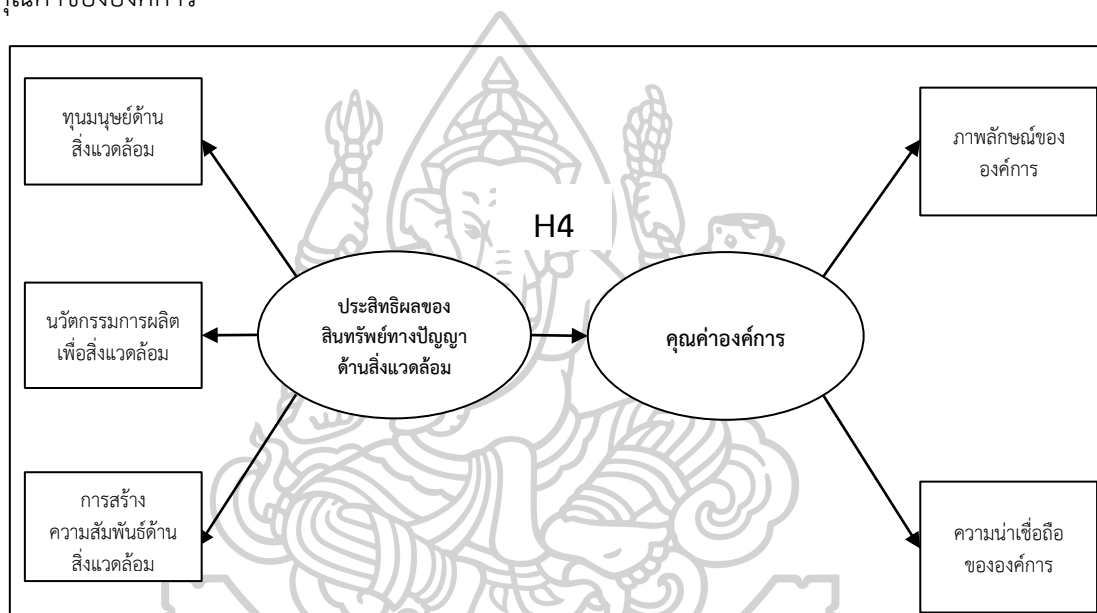
การดำเนินงานขององค์กรที่มุ่งการสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน ผลการดำเนินงานที่ดี ก่อให้เกิดคุณค่าขององค์กร ประกอบด้วย ภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือ เป็นเป้าหมายหลักขององค์กรธุรกิจโดยทั่วไป และกิจการที่มุ่งสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันโดยใช้กลยุทธ์ทางธุรกิจและการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อความสามารถในการแข่งขัน โดยการใช้ทรัพยากรที่หลากหลายเพื่อสร้างสินทรัพย์ทางปัญญา โดยดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมและได้รับความเชื่อจากลูกค้าที่ตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม และส่งผลถึงความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันและความสำเร็จของกิจการ (Yusliza et al., 2020) โดยการเรียนรู้ของพนักงานในกิจการส่งผลต่อความสามารถในการจัดการความรู้ นวัตกรรม และผลการดำเนินงานขององค์กรโดยผลกระทบจากการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมและทุนทรัพย์สินทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันในรูปแบบความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานที่ถูกประเมินโดยผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (Ramanathan et al., 2017) นอกจากนี้การศึกษาของ (Huang and Kung, 2011) ยังพบว่าการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมส่งผลบวกทางอ้อมต่อความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันในลักษณะภาพลักษณ์ในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมโดยมีทรัพย์สินทางปัญญาเป็นตัวแปรกลางส่งผ่านความสัมพันธ์

หากอธิบายด้วยทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากรจะพบว่า องค์กรสามารถสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนจากทรัพยากรที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ขององค์กร อันมีลักษณะเฉพาะ

หาได้ยาก ทดแทนกันไม่ได้ และองค์การสามารถใช้ทรัพยากรเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จนเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งในกรณีนี้คือ ภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์การในการดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมและผลการดำเนินงานขององค์การ สามารถสรุปอิทธิพลของสินทรัพย์ทางปัญญาและผลการดำเนินงานขององค์การได้ดังสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณค่าขององค์การ



ภาพที่ 5 อิทธิพลของประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อคุณค่าขององค์การ

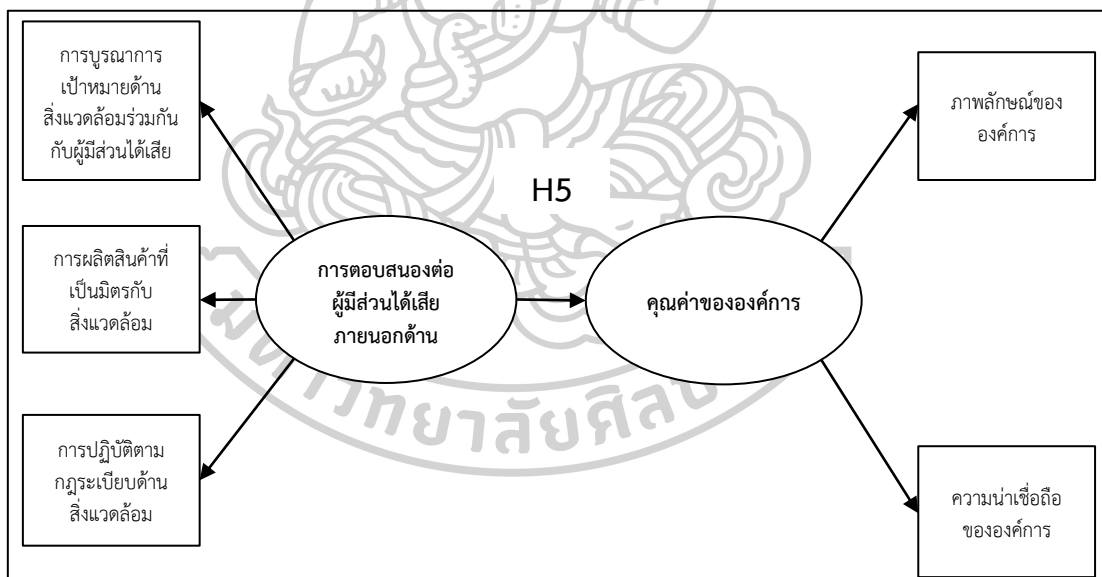
ผู้มีส่วนได้เสียมีความเกี่ยวข้องกับกิจการทั้งภายในและภายนอก ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้เสียกับการดำเนินธุรกิจที่หลากหลายแนวทาง เช่น การตลาด การจัดการเชิงกลยุทธ์ การเงิน เป็นต้น และองค์การที่มีการจัดการและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีประสิทธิภาพจะมีผลการดำเนินงานที่ดีกว่า (Lo, 2013: 475)

การดำเนินงานเพื่อตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียกับส่งผลผลการดำเนินงานด้านการตลาด ซึ่งสะท้อนถึงผลการดำเนินงานในระยะยาวในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้กับลูกค้า พนักงาน ผู้ขายวัตถุดิบ ชุมชน ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงานเพื่อตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานด้านการตลาด และผลการดำเนินงานทางการเงิน ความยั่งยืนตามแนวคิดผลตอบแทนสามด้าน (Triple bottom lines) อันประกอบด้วยผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ชุมชน และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้การตอบสนองผู้มีส่วนได้

เสียส่งผลบวกต่อนวัตกรรมและการผลิตสินค้าและรายได้เปรียบเทียบในการแข่งขัน (Mensah, 2014) ผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ลูกค้า และผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ภาวะผู้นำและการตระหนักถึงคุณค่าสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อการร่วมดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสีย และส่งผลทางอ้อมไปยังความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม โดยความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อไปยังผลการดำเนินงานทางการเงิน และมีใช้ทางการเงิน เช่นภาพลักษณ์ ชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ (Jang, Zheng, and Bosselman, 2017) ดังนั้นการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรใช้เพื่อสร้างเสริมความได้เปรียบในการแข่งขัน จากภาพลักษณ์ที่ดีและความน่าเชื่อถือจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกด้านสิ่งแวดล้อมและผลการดำเนินงานขององค์กร สามารถสรุปอิทธิพลของการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กรได้ดังสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 5 การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณค่าขององค์กร



ภาพที่ 6 อิทธิพลของการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กร

อิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

ความยืดหยุ่นขององค์กร (Organizational Flexibility)

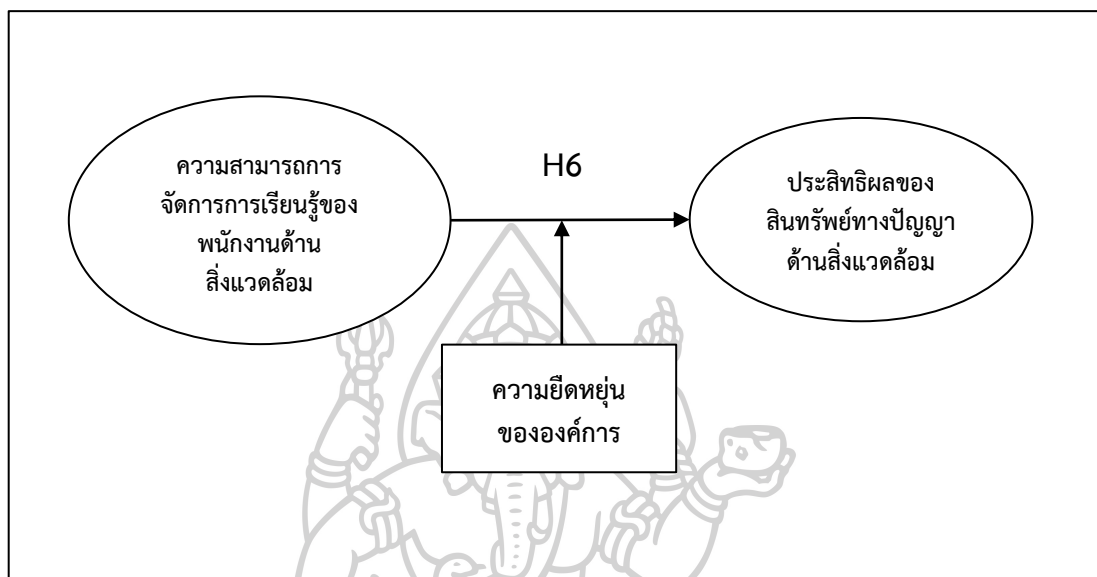
ความยืดหยุ่นขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ การแสวงหาโอกาสทางธุรกิจจะความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลง การยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ความยืดหยุ่นขององค์กรถูกอธิบายได้ในหลากหลายบริบท โดยทั่วไปแล้วหมายถึงทักษะและคุณลักษณะที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “ความคล่องตัว” ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับการคาดการณ์โอกาสและความสามารถในการทนทานต่อผลทางลบที่เกิดขึ้น หรือคำว่า “ความสามารถรอบตัว” ซึ่งเป็นความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่ต่างกัน เพื่อสนองความต้องการที่หลากหลาย (Perez-Valls, Cespedes-Lorente, and Moreno-Garcia, 2015: 533-534) นอกจากนี้ ความยืดหยุ่นขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมยังส่งผลให้เกิดประโยชน์อันหลากหลายกับองค์กร เช่น การสร้างผลกำไร สร้างคุณค่าขององค์กร ตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย เสริมสร้างความสามารถของพนักงาน (Krishna, Prakash, and Manikandan, 2015)

การแข่งขันทางธุรกิจสร้างความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาซึ่งองค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้ยังคงอยู่ในการแข่งขันได้ ความยืดหยุ่นขององค์กร คือความสามารถในการจัดการความไม่แน่นอนจากสภาพแวดล้อมในการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรง กล่าวคือ ความสามารถอันเป็นเฉพาะของกิจการที่จะปรับเปลี่ยน หรือใช้โอกาสจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นกระบวนการขององค์กรที่จะปรับปรุงความสามารถในการควบคุมองค์การจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป กระบวนการที่เป็นพื้นฐานของความยืดหยุ่นในองค์กรประกอบด้วยหลากหลายแนวคิด เช่น เทคโนโลยี ทรัพยากรมนุษย์ ปฏิบัติการ การตลาด การเงิน และการจัดการ (Phillips and Wright, 2009: 1072)

ความยืดหยุ่นขององค์กรในการใช้กลยุทธ์ในการดำเนินงานให้เหมาะสม ทำให้องค์กรสามารถที่จะปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่มีแน่นอน ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรสามารถใช้โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นเพื่อปรับเปลี่ยนตามความสามารถและหลักการในการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ยังอาจมุ่งไปที่การใช้โครงสร้างแบบทีมงานเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นในการดำเนินงานได้อีกทางหนึ่ง (Perez-Valls, Cespedes-Lorente, and Moreno-Garcia, 2015: 534)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นขององค์กรที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปได้ดังสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 6 ความยืดหยุ่นขององค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม



ภาพที่ 7 อิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์การที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

อิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์การที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อม

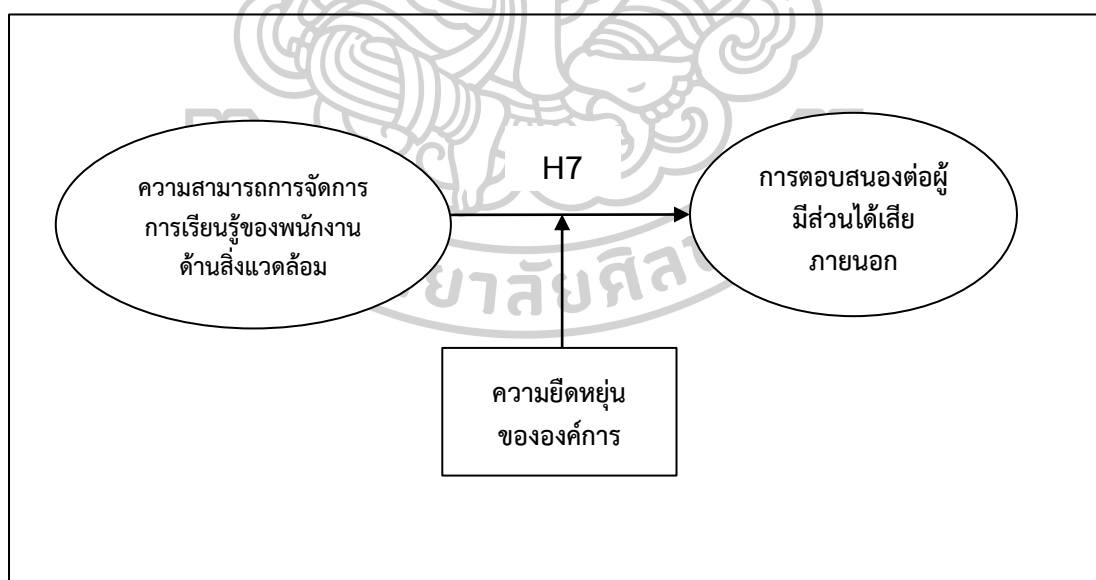
กิจการที่ต้องการประสบความสำเร็จในการสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องสร้างความยืดหยุ่นในการดำเนินงานโดยใช้กลยุทธ์ทางธุรกิจที่ยืดหยุ่นอันเกิดจากการใช้ทรัพยากรของกิจการ โดยความสามารถในการจัดการทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญเมื่อองค์กรต้องเผชิญกับเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานอยู่ตลอดเวลา (Sanchez, Galbreath, and Nicholson, 2017) แสวงหาโอกาสทั้งภายในและภายนอกองค์กรซึ่งรวมถึงการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้มีส่วนได้เสีย ดังนั้นความยืดหยุ่นขององค์การจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร

กิจการที่มีการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่ดีกว่าสามารถพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียภายนอกและลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานได้ (Ambec and Lanoie, 2008) กิจการควร

สร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญอย่างเช่น ผู้ขายวัตถุดิบและเครือข่ายพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลและดำเนินงานให้เป็นไปในทางเดียวกัน ความสามารถในการเลือกผู้ขายวัตถุดิบและเครือข่ายพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการปรับเปลี่ยนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกัน (Sanchez, Galbreath, and Nicholson, 2017) รวมไปถึงการดำเนินงานได้สอดคล้องกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Arnold et al., 2011) นอกจากนี้ กิจกรรมที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมด้วยการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม และการดำเนินงานที่สอดคล้องกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอกอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างความน่าเชื่อถือและความชอบธรรมในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม (Perez-Valls, Cespedes-Lorente, and Moreno-Garcia, 2015)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นขององค์กรที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปได้ดังสมมติฐานที่ 7

สมมติฐานที่ 7 ความยืดหยุ่นขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม



ภาพที่ 8 อิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสาเหตุของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ ซึ่งประกอบด้วย การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ตั้งรายละเอียดต่อไปนี้

อิทธิพลจากการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่มีต่อความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อม

กระแสความนิยมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการสร้างความเติบโตอย่างยั่งยืน ส่งผลให้ธุรกิจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อลูกค้าและผู้มีส่วนได้ให้เหมาะสม กิจกรรมต้องสร้างความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทำให้พนักงานเกิดการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาสิ่งแวดล้อม สร้างทัศนคติเชิงบวกและพฤติกรรมของพนักงานในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม (Sharma and Bansal, 2013) ดังนั้นกิจการในธุรกิจการผลิตจึงมีแนวโน้มที่จะดำเนินงานในเชิงรุกด้านสิ่งแวดล้อมและใช้กลยุทธ์ธุรกิจในการสร้างความยั่งยืน (Huang and Kung, 2010: 449)

การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร หมายถึง ผลรวมของความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมขององค์กรที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาสิ่งแวดล้อม การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยทางจิตวิทยาซึ่งกำหนดให้บุคคลมีแนวโน้มเกิดพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (Zelezny and Schultz, 2002: 367) ส่งผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และความตั้งใจในการซื้อสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภค (Mishal et al., 2017; Sharma and Bansal, 2013) การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมในระดับองค์กรส่งผลให้องค์กรต้องผลิตสินค้าที่ส่งผลดีต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขณะเดียวกันกับส่งอิทธิพลเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด

ความตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมส่งเสริมให้กิจการมีการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามกฎระเบียบและกฎหมายกำหนด สร้างนวัตกรรมและการดำเนินงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างเสริมภาพลักษณ์องค์กร ส่งผลบวกต่อการดำเนินงาน และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน (Chen, 2008a: 531) ความตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมเป็นกลยุทธ์ที่กิจการนำมาใช้เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและส่งผลต่อการดำเนินงานทางธุรกิจในระยะยาว (Chang and Chen, 2012: 77; Molina-Azorín et al., 2009: 1096) กิจการที่มีการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อการใช้ทรัพยากรที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ของกิจการเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Huang and Kung, 2011) ดังนั้นกิจการจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและการดำเนินงานเพื่อ

เสริมสร้างทักษะ ทักษะคน ความเชื่อ ความสามารถในการดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม (Environmental Focus Business Strategy) 2) การประสานความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Functional Coordination) และ 3) ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก (Proactive Environmental Management System) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม (Environmental Focus Business Strategy)

กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม หมายถึง กระบวนการเชิงกลยุทธ์ทางธุรกิจที่มีมุ่งเน้นการรักษาและสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายขององค์การที่มุ่งเน้นการรักษาสิ่งแวดล้อม ในการดำเนินการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ขั้นตอนของการสร้างกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดเป้าหมาย สร้างกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม ออกแบบการดำเนินงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ ตลอดจนการให้รางวัล การจูงใจพนักงานเมื่อดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Mohrman and Worley, 2010: 291)

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เป็นการใช้กระบวนการ หรือวิธีการ ที่ช่วยให้กิจการบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม ลดของเสีย มลพิษที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงาน ตลอดจนสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจาก ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Leonidou et al., 2015) การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน นำมาซึ่งผลการดำเนินงานของกิจการที่ดี (Miroshnychenko, Barontini, and Testa, 2017) ดังนั้น กิจการจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการดำเนินงานโดยตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมและสามารถดำเนินงานตามกลยุทธ์ทางสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Chen, 2011) กิจการที่มีการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกและพฤติกรรมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งส่งผลต่อไปยังผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การ

2. การประสานความร่วมมือขององค์การ (Organizational Coordination)

การประสานความร่วมมือขององค์การ หมายถึง วิธีการประสานงานระหว่างหน่วยต่าง ๆ ในองค์การ ที่สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เมื่อองค์การตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับสิ่งแวดล้อม การประสานงานความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในรูปแบบข้ามหน่วยงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้

การดำเนินงานต่าง ๆ เช่น การออกแบบผลิตภัณฑ์ การผลิต การตลาด การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การเงิน เกิดความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดและสะดวกเร็วขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยลักษณะความร่วมมือข้ามหน่วยงานนั้น องค์การอาจจัดตั้งทีมงานชั่วคราวหรือถาวร หรือหน่วยงานที่เป็นลักษณะโครงการหรือทีมงานด้านสิ่งแวดล้อม (Jabbour, Santos, and Nagano, 2010: 1072) นอกจากนี้องค์การบางแห่งอาจเปลี่ยนโครงสร้างองค์การเพื่อความเหมาะสม เช่น ตำแหน่งผู้บริหารที่สามารถทำงานได้กับทุกแผนกทั่วทั้งองค์การ บางแห่งอาจยุบรวมหน่วยงานเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Mohrman and Worley, 2010) เนื่องจากกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ดังนั้นกิจการจึงสร้างประสานงานภายในองค์การให้เกิดความสะดวกรวดเร็วให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป (Wenzel, 2016) กิจการที่มุ่งเน้นการกลยุทธ์การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมจึงควรมีการประสานงานด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก (Proactive Environmental Management System)

ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก หมายถึง กระบวนการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่มีการตรวจสอบ ติดตามผลกระทบจากกระบวนการผลิตอย่างเป็นระบบ มุ่งลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการได้อย่างเป็นรูปธรรม เมื่อกิจการได้รับแรงกดดันจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ให้ความสำคัญกับประเด็นทางด้านสิ่งแวดล้อม ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมส่งผลให้กิจการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม ดำเนินงานได้สอดคล้องตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม ลดของเสียและมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งกิจการที่ใช้กลยุทธ์ทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อมสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม (Chen, 2011) ส่งผลให้แนวโน้มการแข่งขันที่ผลักดันให้กิจการต้องใช้การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเชิงรุกมากขึ้น (Chang and Chen, 2013) กิจการที่ได้รับความสนใจจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอกส่งผลให้กิจการจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมเชิงรุกด้วยการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น (Huang and Kung, 2010: 439)

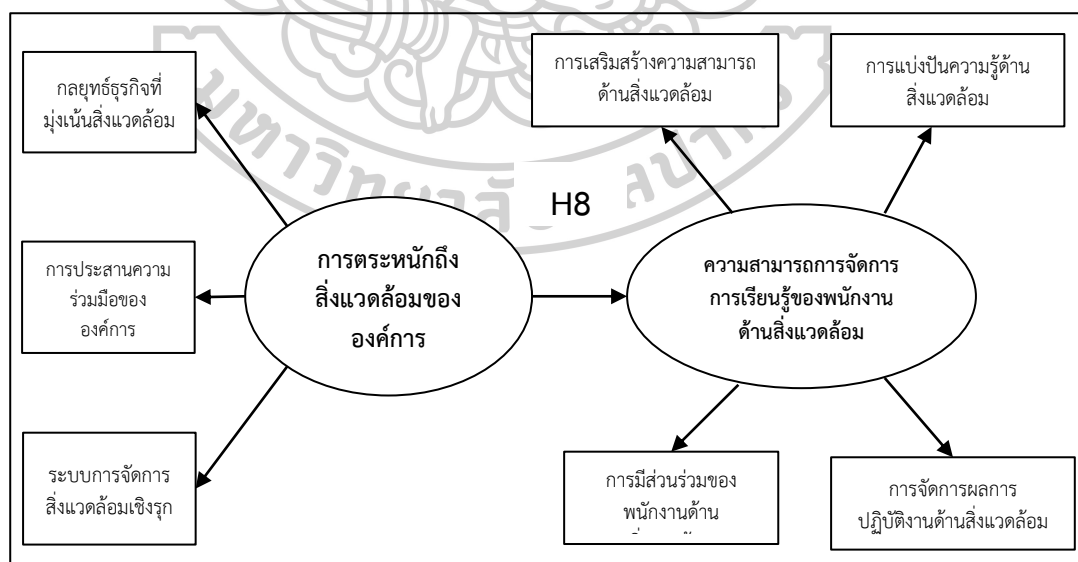
ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก เป็นการใช้วิธีการจัดการเพื่อสร้างนวัตกรรมที่สามารถตอบสนองต่อกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน กระบวนการผลิต เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Huang, Wong, and Yang, 2014) เนื่องจากการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องใช้ทักษะของพนักงานและการมีส่วนร่วมของพนักงานในระดับสูง โดยงานวิจัยของ O'Donohue and Torugsa (2016) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุกและผลการดำเนินงานของกิจการ พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อ

สิ่งแวดล้อม เป็นตัวแปรแทรกส่งผลบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุกและผลการดำเนินงานทางการเงิน

หากอธิบายด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมจะพบว่า องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและนำมาเป็น กลยุทธ์ นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ โดยองค์กรคาดหวังว่าจะสามารถดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมได้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากพนักงานขององค์กรในทุกๆระดับโดยการให้ความสำคัญกับการเสริมสร้าง ทักษะ ความรู้ความสามารถของพนักงานด้วยกระบวนการในการเรียนรู้ประเด็นงานด้านสิ่งแวดล้อมจากหลากหลายรูปแบบ ในขณะที่พนักงานที่ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมในระดับที่สูงขึ้นจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญในตัวพนักงาน เกิดเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรและพนักงาน นอกจากนี้การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมยังสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ในขณะเดียวกันสามารถสร้างผลดีกับสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นผลดีกับสังคมในระดับภาพรวมอีกทางหนึ่ง

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กรและ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปได้ดังสมมติฐานที่ 8

สมมติฐานที่ 8 การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม



ภาพที่ 9 อิทธิพลของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่มีต่อความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

อิทธิพลจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการซึ่งบุคคลมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Northouse, 2007: 3) ปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับองค์การที่มุ่งเน้นสร้างคามยั่งยืนคือภาวะผู้นำ โดยองค์การที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทลายอุปสรรคที่ขัดขวางคามยั่งยืน เช่น วิสัยทัศน์ที่คับแคบ การดำเนินงานโดยใช้แนวคิดและวัฒนธรรมองค์การแบบเก่าที่ฝังแน่น และขัดขวางวิสัยทัศน์ขององค์การในอนาคต นอกจากนี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีความหลากหลาย โดยเฉพาะภาวะผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้้องค์การมั่นใจได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนนั้นเป็นความสำคัญลำดับแรก ๆ ในการจัดการขององค์การ เพื่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว ความอยู่ดีมีสุขของสังคมและสิ่งแวดล้อม (Eisenbeiss, 2012: 796) ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นต่อผลการดำเนินงานในปัจจุบันและจำเป็นต่อการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

การศึกษาของ Bass (1985b) แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นไปที่การสร้างแนวคิดใหม่ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง มุ่งสนับสนุนและกระตุ้นพนักงานในระดับบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ ขณะที่ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมุ่งเน้นการสร้างประสิทธิภาพ ความจงรักภักดีและมุ่งมั่นที่ผลปฏิบัติงาน (Bono and Judge, 2003: 555; Dvir et al., 2002: 735) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความสนใจกับเป้าหมายระยะยาวขององค์การและพยายามกระตุ้นให้เกิดผลงานในระดับสูงขึ้น พนักงานสามารถรับรู้การช่วยเหลือจากหัวหน้างานและปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทัศนะของ (Bass, 1985a) ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Idealized Influence) เป็นการสร้างความภูมิใจความเชื่อมั่น 2) การจูงใจโดยสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ภาวะผู้นำที่น่าดึงดูดและสร้างแรงบันดาลใจ คือลักษณะของผู้นำที่มีลักษณะน่าชื่นชม หลงใหล และสามารถที่จะสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น จูงใจให้พนักงาน 3) การให้ความสำคัญกับตัวบุคคล (Individual Consideration) คือการเอาใจใส่พนักงานเป็นรายบุคคล มีการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและพนักงานเป็นรายบุคคลอยู่อย่างสม่ำเสมอ และ 4) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือการกระตุ้นพนักงานให้ตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา รับรู้ได้ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคขององค์การและคู่แข่ง

Rafferty and Griffin (2004) กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational

Communication) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน (Supportive Leadership) และ 5) การตระหนักรู้บุคคล (Personal Recognition)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Transformational Leadership)

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม จากแนวคิดภาวะผู้นำด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เนื่องจากการศึกษาที่ใช้ภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบ อาจไม่เพียงพอต่อการอธิบายความเป็นสาเหตุปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ภาวะผู้นำด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง กระบวนการการเชิงพลวัตที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อผู้คนเพื่อร่วมกันมีส่วนทำให้บรรลุเป้าหมายด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม (Chen, 2011: 390) ผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กรมีหน้าที่สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานให้ดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น (Chen and Chang, 2013a) ผู้นำต้องใช้ทักษะการนำเสนอหรือการสื่อสาร รับฟังปัญหาข้อเรียกร้อง และมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างกลยุทธ์องค์การให้เหมาะสม (Epstein and Buhovac, 2014; Voegtlin, Patzer, and Scherer, 2012) ภาวะผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรได้ จากการกระตุ้นให้องค์กรผลิตสินค้าและบริการที่มุ่งอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้เหนือกว่าคู่แข่ง และตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียที่มีความนิยมสิ่งแวดล้อม ได้สรุปว่าภาวะผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมประกอบด้วย 1) สร้างวิสัยทัศน์ด้านสิ่งแวดล้อม 2) การใช้วิธีการที่ทันสมัยเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อม 3) สร้างพันธมิตรกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อแก้ปัญหาและสร้างเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม และ 4) ส่งเสริมการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงาน

เมื่อบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Transformational Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นสร้างความเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นกับพนักงานในระยะยาว ผลักดันสู่เป้าหมายที่สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดการถ่ายทอดกลยุทธ์ นโยบายการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจากผู้บริหารสู่พนักงานระดับรองลงมา อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังมีบทบาทในการสนับสนุนให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ สร้างบรรยากาศและสิ่งสนับสนุนที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การ

สร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม 2) การพัฒนาความรอบรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และ 3) การเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

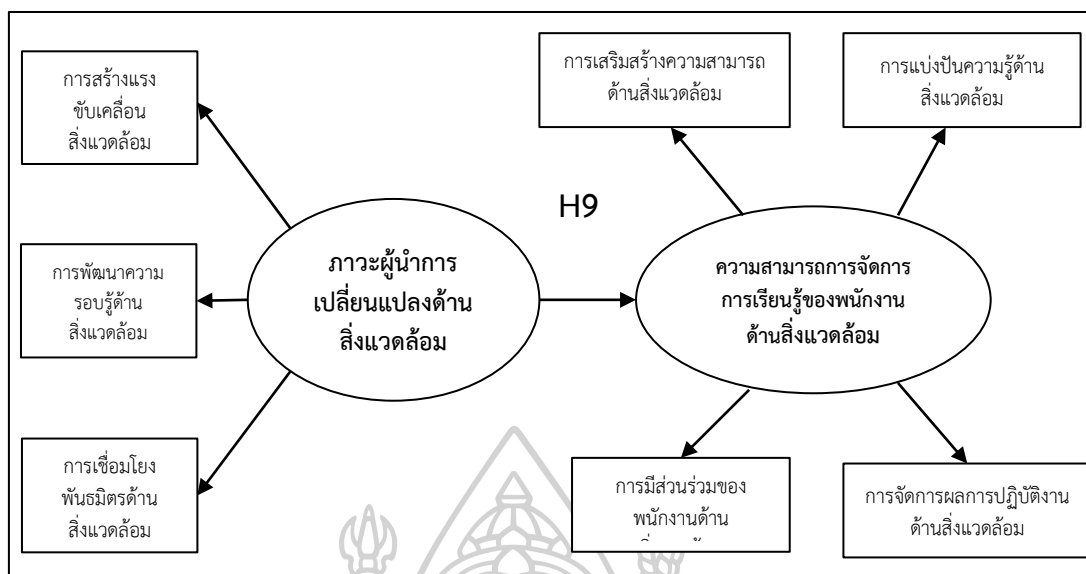
1. การสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Passion Establishment) หมายถึงการสื่อสารด้วยวิสัยทัศน์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน กระตุ้นและ สร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน การเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่อง ไว้วางใจ แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม สร้างความชื่นชอบต่อการรักษาสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นการบูรณาการ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ด้านสิ่งแวดล้อม (Inspired Shared Environmental Vision) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Environmental Influence) เข้าไว้ด้วยกัน (Avolio, Bass, and Jung, 2010; Birasnav, 2014: 1623; Robertson and Barling, 2013)

2. การพัฒนาความรอบรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Intelligence Development) หมายถึง การสร้างความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นกับพนักงานโดยการจูงใจ กระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม สนับสนุน ช่วยเหลือพนักงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นการรวม การกระตุ้นทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Intellectual Stimulation) และการสนับสนุนรายบุคคล (Individualized support) เข้าไว้ด้วยกัน ตามแนวทางของ Avolio, Bass, and Jung (2010)

3. การเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Partnership Connection) หมายถึงความสามารถในการการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพันธมิตร เพื่อดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม การธำรงรักษา ขยาย และเชื่อมโยงเครือข่ายพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ผู้นำต้องตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์การ (Chen, 2011) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมที่คำนึงถึงการเชื่อมโยง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อครอบคลุมการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมในทุกด้าน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมและ ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปได้ดังสมมติฐานที่ 9

สมมติฐานที่ 9 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม



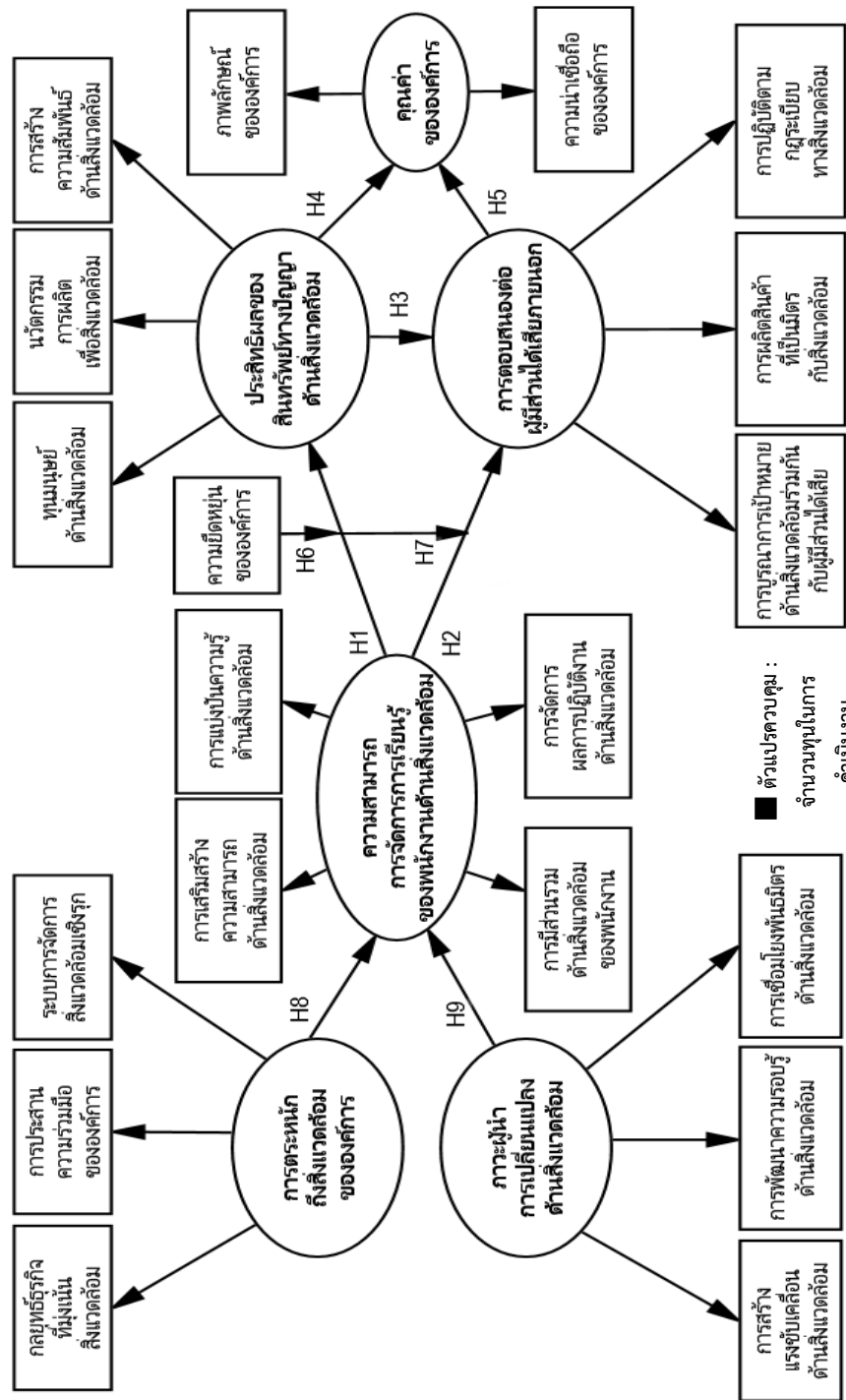
ภาพที่ 10 อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ตัวแปรควบคุม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรควบคุม (Control variable) ได้แก่ เงินทุนในการดำเนินการ (Capital) ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าอาจจะส่งผลต่อตัวแปรตาม จึงจำเป็นต้องควบคุมไว้ เนื่องจากกิจการที่มีขนาดใหญ่มีแนวโน้มลงทุนให้กับทรัพยากรขององค์กรเพื่อในปริมาณที่มากกว่า เพื่อเสริมสร้างผลการดำเนินงานขององค์กร (Birasnav, 2014) ขณะที่กิจการขนาดเล็กซึ่งมีเงินทุนในการดำเนินงานน้อยกว่าอาจไม่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสีย และผลการดำเนินงานเท่ากับกิจการขนาดใหญ่ (Buyse and Verbeke, 2003) นอกจากนี้กิจการที่มีเงินทุนสูงมีความสัมพันธ์กับการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม โดยกิจการที่มีขนาดใหญ่มีความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้ดีกว่า ได้รับแรงกดดันจากสังคมในเรื่องสิ่งแวดล้อมมากกว่า (Bowen, 2000; Getz, 1995; Rivera-Camino, 2012) นอกจากนี้กิจการในประเทศไทย ยังลงทุนเป็นจำนวนมาก เพื่อสร้างผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน (Siraphattada, Somjai, and Thitivesa, 2020) ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นตัวแปรควบคุม เพื่อให้ผลของตัวแปรตามเกิดจากตัวแปรอิสระอย่างแท้จริง โดยกำหนดจำนวนทุนตามขนาดของกิจการเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 50,000,000 บาท เป็นกิจการขนาดเล็ก 2) 50,000,000 – 200,000,000 บาท เป็นกิจการขนาดกลาง และ 3) มากกว่า 200,000,000 บาท เป็นกิจการขนาดใหญ่ (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2556)

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้ศึกษาถึงทฤษฎีพื้นฐาน ประกอบด้วย ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ทฤษฎีฐานทรัพยากร ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย ที่อธิบายความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบกับแนวคิด ทฤษฎีที่อธิบายผลของความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ แนวคิดสินทรัพย์ทางปัญญา ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ความยืดหยุ่นขององค์กร และผลการดำเนินงานขององค์กร ทั้งหมดเหล่านี้ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ดังภาพที่ 11





ภาพที่ 11 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย ความตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และศึกษาผลจากความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อ ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อมและความยืดหยุ่นขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อคุณค่าขององค์กร

แบบการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) เป็นการผสมผสานวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล และการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแนวทางเสริม เพื่อขยายผลของข้อมูล ตรวจสอบยืนยันและเพิ่มความลึกของข้อมูลที่การวิจัยเชิงปริมาณไม่สามารถอธิบายได้ เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

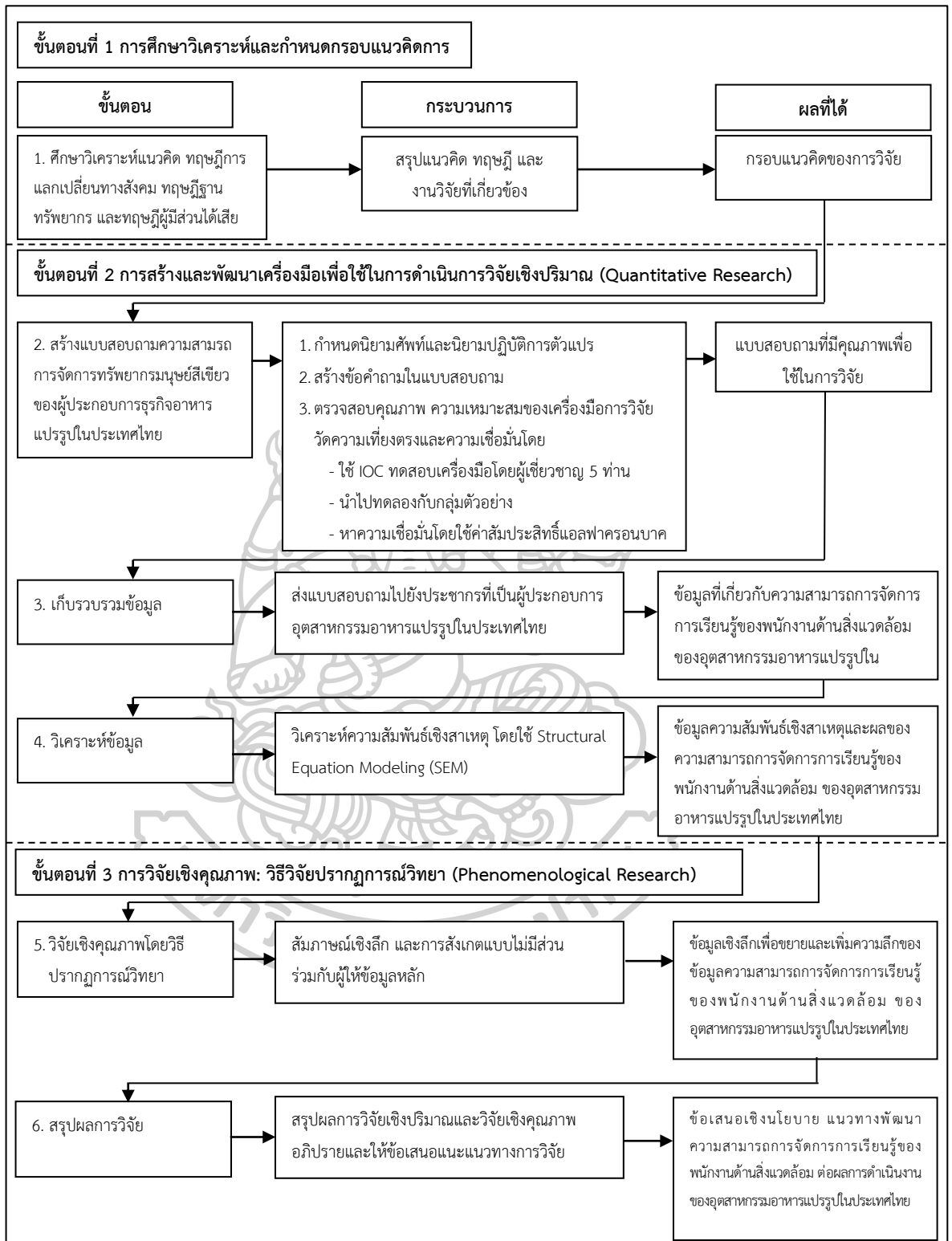
การวิจัยแบบผสม เป็นการใช้วิธีวิจัยที่ใช้วิธีวิทยาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกันในระยะเวลาต่าง ๆ ของการทำวิจัย ทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมายข้อมูล เพื่อหาคำตอบของการวิจัยที่มีความครอบคลุม ลุ่มลึกและชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่ศึกษามากขึ้น การวิจัยแบบผสมสามารถแบ่งการวิจัยสามารถผสมผสานรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยให้น้ำหนักเท่าเทียมกันหรือผสมผสานในลักษณะวิธีหลักวิธีรอง กล่าวคือให้น้ำหนักความสำคัญกับการดำเนินการวิจัยแบบใดแบบหนึ่งมากกว่าอีกแบบ ทั้งในระยะเวลาเดียวกันหรือต่างกันของการวิจัย (วัลนิกา ฉลากบาง, 2560: 125)

ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research Methodology) ใช้วิธีหนึ่งเป็นวิธีหลักและอีกวิธีเป็นวิธีรอง ไม่เท่าเทียมกัน (Dominant-less Dominant Design) โดยเป็นการผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative

Research) ด้วยการใช้วิธีการดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอน (sequential) (Creswell, 2003; Creswell and Clack, 2007; Jonhson and B., 2004) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสร้างกรอบแนวคิดจากการบูรณาการเชิงทฤษฎี ดังนั้นการศึกษาจึงเริ่มต้นด้วยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นวิธีหลัก (QN) และเสริมความสมบูรณ์หรือเพิ่มเติมประเด็นที่แตกต่าง ขยายขอบเขตให้กว้างขวาง ลุ่มลึกมากขึ้น โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นวิธีรอง (ql) (Creswell, 2003) จากนั้นสรุปผลการวิจัยทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างข้อเสนอเชิงนโยบาย นำเสนอแนวทางในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย ที่ตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งยังสามารถสร้างความยั่งยืนทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาองค์ประกอบและรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย ที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการศึกษาจากข้อมูลเชิงปริมาณ (Jabbour, Santos, and Nagano, 2010: 1056)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกสำหรับการสนับสนุนหรือเพิ่มรายละเอียดลักษณะความสัมพันธ์ของสาเหตุและผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจ โดยใช้วิธีการวิจัยปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology Research) เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (ชาย โปธิสิตา, 2552: 189)



ภาพที่ 12 แนวคิดการศึกษาวิจัย

ภาพที่ 12 แสดงแนวคิดการศึกษาวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมเพื่อทดสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานและข้อมูลเชิงประจักษ์ ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบกับข้อมูลเชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วน ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยขั้นที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ มีความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกันกับประชากรที่ต้องการศึกษา ซึ่งในที่นี้คือผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย ต่อจากนั้นจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ขั้นที่ 3 ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีปรากฏการณ์วิทยา เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ควบคู่ไปกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม กับกิจการที่มีความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่โดดเด่น รวบรวมข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อสรุป อภิปราย และเสนอแนะแนวทางการวิจัยในอนาคต รวมทั้งสร้างข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามขั้นตอน และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพดังต่อไปนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดการกระทำกับข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้คือ บริษัทในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย จำนวน 2,270 บริษัท (ข้อมูล ณ วันที่ 4 พฤษภาคม 2561) (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2561) ศึกษาจากหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ในระดับองค์การ

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เภทท์ที่ใช้ในการกำหนดตัวอย่างควรเป็น 10 – 20 เท่าของตัวแปรสังเกต (Jackson, 2001) ซึ่งการวิจัยนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตจำนวน 19 ตัวแปร จึงต้องมีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 190 – 380 ตัวอย่าง เก็บข้อมูลโดยการส่งจดหมายทางไปรษณีย์ เนื่องจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนไม่น้อยกว่า 190 ตัวอย่าง และการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์เพื่อให้มีอัตราการตอบกลับที่ยอมรับได้ร้อยละ 20 คือ 5 เท่าของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์เป็นจำนวน 950 รายชื่อ เป็นอย่างน้อย จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยการใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic random sampling) โดยจัดเรียงชื่อประชากรตามลำดับตัวอักษร แล้วเลือกรายชื่อประชากรสลับครั้งละ 1 รายชื่อจนกระทั่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,135 ตัวอย่าง โดยผลจากการรวบรวมข้อมูลได้ตัวอย่างกลับมาทั้งสิ้นจำนวน 248 ตัวอย่าง คิดเป็นอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามอยู่ที่ 21.85%

ตารางที่ 3 สรุปจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง	จำนวน
ประชากร	2,270
จำนวนตัวอย่าง (10 – 20 เท่าของตัวแปรสังเกต)	190 – 380
การสุ่มอย่างเป็นระบบ	1,135
การตอบกลับ (ร้อยละของประชากร)	248 (21.85)

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้แบ่งตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยออกเป็น 2 กลุ่ม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่

1.1 การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ เมืองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม 2) การประสานความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อม และ 3) ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม เมืองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงขับเคลื่อนสิ่งแวดล้อม 2) การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และ 3) การเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม

2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่

2.1 ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม เมืองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม 2) การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม 3) การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และ 4) การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม

2.2 ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม เมืองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ทุมนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม 2) นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม และ 3) การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม

2.3 การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อม เมืองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสีย 2) การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรสิ่งแวดล้อม และ 3) การปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม

2.4 คุณค่าขององค์การ เมืองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ภาพลักษณ์องค์การ และ 2) ความน่าเชื่อถือขององค์การ

3. ตัวแปรแทรก (Moderator variable) ประกอบด้วย 1 ตัวแปร ได้แก่

3.1 ความยืดหยุ่นขององค์การ

4. ตัวแปรควบคุม (Control variable) ได้แก่ ทุนในการดำเนินงานของกิจการ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยนี้ ได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaires) สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 6 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามปลายปิด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งปัจจุบัน โดยผู้ให้ข้อมูลต้องเป็นผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือผู้จัดการฝ่ายที่สามารถให้ข้อมูลในภาพรวมระดับบริษัทได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกิจการ มีลักษณะคำถามปลายปิด ประกอบด้วย ประเภทของกิจการ ที่ตั้งของกิจการ จำนวนพนักงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน ทุนจดทะเบียน การได้รับรองมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและ การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิด

นิยามเชิงปฏิบัติการและการวัดตัวแปร

การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยตัวแปรที่เป็นสาเหตุ และผลของ ความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อใช้วัดตัวแปรของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง กระบวนการพัฒนา เสริมสร้างและปรับปรุง ความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงาน การสนับสนุนให้พนักงานเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปรได้แก่

1.1 การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) กิจการให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง 2) กิจการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และ

3) กิจกรรมผลักดันให้บุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมสามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

1.2 การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่

1) กิจกรรมสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างพนักงานอย่างต่อเนื่อง
2) กิจกรรมส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์จากพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม และ 3) กิจกรรมมุ่งเน้นให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างหน่วยงานอย่างทั่วถึง

1.3 การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) กิจกรรมให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม
2) กิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการจัดการสิ่งแวดล้อม และ 3) กิจกรรมเปิดโอกาสให้พนักงานการแนะนำการปรับปรุงการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

1.4 การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) กิจกรรมมีนโยบายการประเมินผลงานของพนักงานซึ่งมีเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมรวมอยู่ด้วย
2) กิจกรรมกำหนดตัวบ่งชี้ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงานของพนักงาน และ 3) กิจกรรมได้นำผลการประเมินผลด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน

2. การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร หมายถึง ผลรวมของความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมขององค์กรที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตจำนวน 3 ตัวแปรได้แก่

2.1 กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่
1) กิจกรรมให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ
2) กิจกรรมให้ความสำคัญกับการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม และ 3) กิจกรรมมุ่งปรับปรุงกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

2.2 การประสานความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานของกิจการเป็นไปอย่างรวดเร็ว 2) การแลกเปลี่ยนเชื่อมโยง ข้อมูลข่าวสารของกิจการเป็นไปอย่างถูกต้อง แม่นยำ และ 3) ช่องทางในการสื่อสารระหว่างหน่วยงานของกิจการมีความหลากหลาย

2.3 ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่
1) กิจกรรมมีระบบการผลิตที่มุ่งเน้นลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดกระบวนการ 2) กิจกรรมมีระบบการตรวจสอบ ติดตามผลกระทบของการผลิตที่มีต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และ 3) กิจกรรมมีการลงทุนเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตที่มุ่งลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นสร้างความเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นกับพนักงานในระยะยาว ผลักดันสู่เป้าหมายที่สูงขึ้น ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต จำนวน 3 ตัวแปรได้แก่

3.1 การสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่

1) ผู้บริหารของกิจการมีวิสัยทัศน์ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 2) ผู้บริหารของกิจการมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานตระหนักถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และ 3) ผู้บริหารของกิจการเป็นแบบอย่างในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

3.2 การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่

1) ผู้บริหารของกิจการให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมกับพนักงานในทุกระดับ 2) ผู้บริหารของกิจการกระตุ้นทำให้พนักงานเกิดการสร้างสรรค์ในการจัดการสิ่งแวดล้อม และ 3) ผู้บริหารของกิจการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเองด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

3.3 การเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่

1) ผู้บริหารของกิจการให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม 2) ผู้บริหารของกิจการมีความสามารถในการเชื่อมโยงเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน และ 3) ผู้บริหารของกิจการสามารถขยายเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อมด้วยวิธีการที่หลากหลาย

4. ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึงความสามารถขององค์กรที่ใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ของกิจการที่เกิดจากการรวบรวม สะสม หลอมรวมกันเพื่อมุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต จำนวน 3 ตัวแปรได้แก่

4.1 ทุมนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) บุคลากรของกิจการมีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี 2) บุคลากรของกิจการมีความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมในการปรับปรุงการดำเนินงานของกิจการ และ 3) บุคลากรของกิจการมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

4.2 นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) กิจการมีการพัฒนากระบวนการผลิตที่มุ่งเน้นการลดการใช้ทรัพยากรพลังงาน ในการผลิต รวมถึงลดการปล่อยมลพิษ และสารตกค้าง 2) กิจการมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกระบวนการผลิตที่มุ่งเน้นการลดการใช้ทรัพยากร พลังงาน ในการผลิต รวมถึงลดการปล่อยมลพิษ และสารตกค้าง และ 3) กิจการมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มุ่งสร้างเสริมความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

4.3 การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่

1) กิจการมีความสามารถสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อม 2) กิจการสามารถ

สร้างความสัมพันธ์อันดีกับพันธมิตรทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อม และ 3) กิจการได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากพันธมิตรทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อม

5. การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถในการดำเนินกิจการต่อการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จของกิจการ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต จำนวน 3 ตัวแปรได้แก่

5.1 การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) กิจการมีกลยุทธ์ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม 2) กิจการได้ตอบสนองต่อเป้าหมายของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างเหมาะสม และ 3) กิจการได้นำข้อมูลย้อนกลับของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายในระยะยาว

5.2 การผลิตสินค้าที่มีความน่าเชื่อถือด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) สินค้าของกิจการตรงกับความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภค 2) ผู้บริโภคมีความพึงพอใจต่อสินค้าของกิจการที่มีส่วนช่วยอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 3) ผู้บริโภคให้การยอมรับต่อกระบวนการผลิตสินค้าของกิจการที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

5.3 การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) กิจการสามารถดำเนินการตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายกำหนด 2) กิจการได้ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม และ 3) กิจการการมีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม

6. คุณค่าขององค์กร หมายถึง ผลสำเร็จจากการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ที่ได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสีย ช่วยเสริมสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับกิจการ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต จำนวน 2 ตัวแปรได้แก่

6.1 ภาพลักษณ์ขององค์กร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) กิจการมีภาพลักษณ์ที่ดีด้านสิ่งแวดล้อม 2) กิจการมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในด้านการดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี และ 3) การดำเนินกิจกรรมทางสิ่งแวดล้อมของกิจการมีอัตลักษณ์ในสายตาของสาธารณชน

6.2 ความน่าเชื่อถือขององค์กร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) กิจการได้รับความเชื่อถือจากความชำนาญ เชี่ยวชาญ ในการดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อมจากผู้มีส่วนได้เสีย 2) กิจการได้รับการยอมรับด้านการดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อมจากสาธารณชน และ 3) การดำเนินกิจกรรมทางสิ่งแวดล้อมของกิจการได้รับความสนใจจากประชาชน สังคม และชุมชนต่าง ๆ อยู่เสมอ

7. ความยืดหยุ่นขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ การแสวงหาโอกาสทางธุรกิจละความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลง การยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ประกอบด้วยข้อคำถามในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน

ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ การตอบสนองต่อโอกาสทางธุรกิจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อได้แก่ 1) กิจกรรมสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว 2) กิจกรรมสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน 3) กิจกรรมสามารถดำเนินงานสอดคล้องกับโอกาสทางธุรกิจที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อทดสอบปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปดังต่อไปนี้

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยแล้วนำมากำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปร

1.2 สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณตามกรอบแนวคิดการวิจัย ครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนดขึ้น โดยตัวแปรที่ศึกษามีจำนวนตัวแปรแฝง 6 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตจำนวน 19 ตัวแปร เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลและทดสอบสมมติฐานการวิจัยต่อไป

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้คำแนะนำและปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.4 นำเสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยให้มีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย

2. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิด นิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ค่า IOC (Index of Item-Object Congruence) จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นรายข้อ โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามสามารถนำมาใช้เก็บข้อมูลได้ (อารยา องค์กรเยี่ยม และ พงศธรรา วิจิตเวชไพศาล, 2561: 39) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบสอบถามนี้อยู่ที่ 0.60 – 1.00

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามให้ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

- 1) ศาสตราจารย์ ดร.นภดล ร่มโพธิ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการ
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระศักดิ์ แสงสัมฤทธิ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการ
- 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวรรยา ธรรมอภิพล อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการชุมชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม
- 4) คุณพิชชาภรณ์ อาชวงค์ทิพย์ ผู้อำนวยการสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป ผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจอาหารแปรรูป
- 5) คุณบุษิตา พงษ์พั้ว เจ้าหน้าที่ฝ่ายการตลาด บริษัทสยามพีเรียลฟู้ดส์ จำกัด ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนา ธุรกิจอาหารแปรรูป

2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามแนวทางของครอนบาค (Cronbach, 1970) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปจึงจะถือว่ามีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้เกี่ยวข้องของกิจการอาหารแปรรูปที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากการทดสอบพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์รวมที่ 0.977 และค่าสัมประสิทธิ์ของทุกตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.711-0.926 โดยแสดงรายละเอียดดังตารางที่

ตารางที่ 4 สรุปค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบ่งตามรายด้าน

	ตัวแปร	จำนวนข้อ คำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha)
1. ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม			
1.1	การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม	3	.746
1.2	การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	3	.845
1.3	การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม	3	.814
1.4	การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม	3	.855
2. ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม			
2.1	ทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม	3	.822
2.2	นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม	3	.857
2.3	การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม	3	.881
3. การตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก			
3.1	การบูรณาการเป้าหมายร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสีย	3	.820
3.2	การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	3	.834
3.3	การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม	3	.896
4. คุณค่าขององค์กร			
4.1	ภาพลักษณ์ขององค์กร	3	.862
4.2	ความน่าเชื่อถือขององค์กร	3	.926
5. การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร			
5.1	กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม	3	.890
5.2	การประสานความร่วมมือขององค์กร	3	.711
5.3	ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก	3	.831
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม			
6.1	การสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม	3	.850
6.2	การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	3	.833
6.3	การเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม	3	.813
7. ความยืดหยุ่นขององค์กร		3	.854
รวม		57	.977

การเก็บรวบรวมข้อมูล

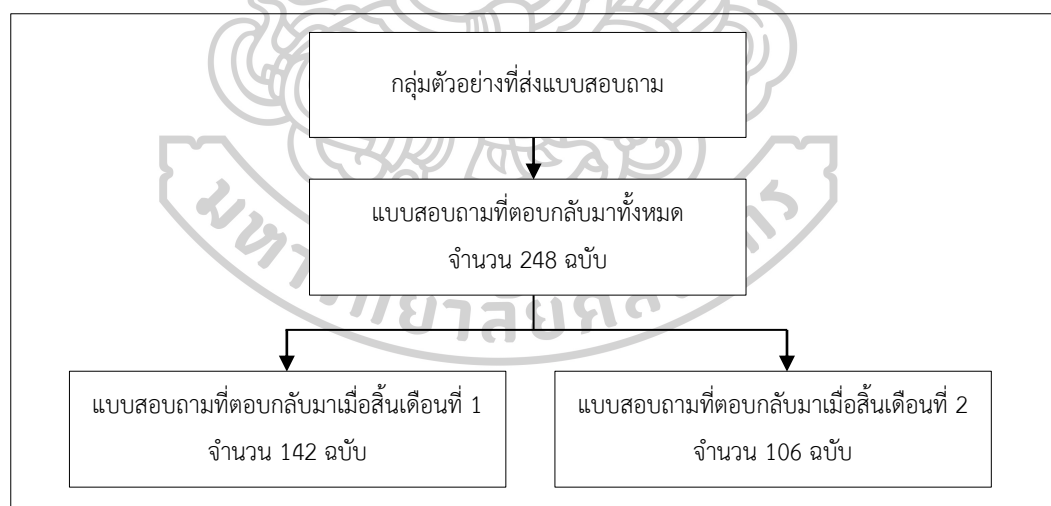
การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. จัดทำแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์
2. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่งไปพร้อมกับแบบสอบถาม
3. จัดส่งแบบสอบถามตามที่อยู่ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป โดยผู้วิจัยได้คำนึงถึงอัตราการตอบกลับ (Response rate) ของแบบสอบถาม พบว่าวิธีการเก็บข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามทางไปรษณีย์มีอัตราการตอบกลับที่รับได้อยู่ที่ร้อยละ 20 (Aaker, Kumar, and Day, 2007) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้อยู่ที่จำนวนไม่น้อยกว่า 190 ตัวอย่าง การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์เพื่อให้มีอัตราการตอบกลับที่ยอมรับได้ร้อยละ 20 จึงต้องส่ง 5 เท่าของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นจึงต้องส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์จำนวน 950 ฉบับเป็นอย่างน้อย โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ทั้งสิ้น 1,135 ฉบับ เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 1 มีนาคม 2562 ถึง 30 เมษายน 2562 โดยในช่วงแรกมีแบบสอบถามที่ตอบกลับมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 146 ฉบับ ผู้วิจัยได้ติดตามแบบสอบถามโดยส่งไปรษณียบัตรเพื่อติดตามแบบสอบถามตามที่อยู่เดิม หลังการติดตามพบว่า มีแบบสอบถามที่ตอบกลับมาและมีความสมบูรณ์จำนวน อีกจำนวน 106 ฉบับ เมื่อตรวจสอบแล้วพบว่า มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 248 ฉบับ รวมระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล 60 วัน โดยรายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทางไปรษณีย์ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม	จำนวน
1. จำนวนแบบสอบถามที่ส่งทางไปรษณีย์	1,135
2. จำนวนแบบสอบถามที่คืนกลับเนื่องจากย้ายกิจการและที่อยู่ไม่ตรงกับผู้รับ	107
3. จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับทั้งสิ้น	255
4. จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับแต่เนื้อความไม่สมบูรณ์	7
5. จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับและมีเนื้อความสมบูรณ์	248
สรุปอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม $(248/(1,135)*100$	21.85

4. การตรวจสอบความลำเอียงในการไม่ตอบแบบสอบถามกลับ (Non-response rate) คือ การตรวจสอบข้อมูลจากการไม่ตอบแบบสอบถามกลับโดยการเปรียบเทียบข้อมูลของแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการตอบกลับในช่วงแรกกับช่วงหลังด้วยวิธีการแยกข้อมูลเป็น 2 กลุ่ม ตาม จำนวนที่เก็บแบบสอบถามได้ เมื่อสิ้นเดือนที่ 1 และสิ้นเดือนที่ 2 โดยเมื่อสิ้นเดือนที่ 1 ได้รับ แบบสอบถามกลับจำนวน 147 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนเนื่องจากยกเลิกกิจการและที่อยู่ ไม่ตรงกับผู้รับจำนวน 65 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อความไม่สมบูรณ์จำนวน 5 ฉบับ ดังนั้นเป็น แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 142 ฉบับ เมื่อสิ้นเดือนที่ 2 ได้รับแบบสอบถามกลับจำนวน 108 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนเนื่องจากยกเลิกกิจการและที่อยู่ไม่ตรงกับผู้รับจำนวน 42 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อความไม่สมบูรณ์จำนวน 2 ฉบับ ดังนั้นเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 106 ฉบับ นำแบบสอบถามที่ได้ในแต่ละครั้งมาทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ด้านลักษณะของ การประกอบธุรกิจ จำนวนพนักงาน ระยะเวลาการดำเนินงานของกิจการ จำนวนทุนในการ ดำเนินงาน ด้วยสถิติ Independent Sample t-test ผลการวิเคราะห์พบว่าระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือกลุ่ม ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับมาสามารถเป็นตัวแทนของประชากรในการศึกษาครั้งนี้ได้ ผู้วิจัยได้ แสดงขั้นตอนการตรวจสอบความลำเอียงในการไม่ตอบแบบสอบถามกลับ ดังภาพที่ 13



ภาพที่ 13 ขั้นตอนการตรวจสอบความลำเอียงในการไม่ตอบแบบสอบถามกลับ

ตารางที่ 6 ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามแยกตามรอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม รอบที่ 1 (1 – 31 มีนาคม 2562) รอบที่ 2 (1 – 30 เมษายน 2562)	รอบที่ 1	รอบที่ 2
1. จำนวนแบบสอบถามที่คืนกลับเนื่องจากย้ายกิจการและที่อยู่ไม่ตรงกับผู้รับ	65	42
2. จำนวนแบบสอบถามที่ได้ตอบกลับทั้งสิ้น	147	108
3. จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับแต่เนื้อความไม่สมบูรณ์	5	2
4. จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับและมีเนื้อความสมบูรณ์	142	106
รวม	248	

การจัดกระทำข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อเตรียมข้อมูลก่อนการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกิจการ ประกอบด้วย ประเภทของกิจการ ที่ตั้งของกิจการ จำนวนพนักงาน ระยะเวลาในการดำเนินงานทุนจดทะเบียน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามตอนที่ 3 – 5 เกี่ยวกับความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อม ผลการดำเนินงานขององค์กร และความยืดหยุ่นขององค์กร โดยวิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนาและนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผล โดยกำหนดการให้คะแนนการตอบแบบสอบถามดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 103; สีน พันธุ์พินิจ, 2553: 127)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด กำหนดเป็น 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นมาก กำหนดเป็น 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นปานกลาง กำหนดเป็น 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อย กำหนดเป็น 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด กำหนดเป็น 1 คะแนน

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบตัวแปรควบคุม ได้แก่ เงินทุนในการดำเนินงาน โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

4. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบเงื่อนไขพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์โมเดลการวัด และโมเดลการวิจัย ประกอบด้วย

4.1 การวิเคราะห์การแจกแจงแบบปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ซึ่งค่าความเบ้ควรมีค่าอยู่ในช่วง -3 ถึง +3 และค่าความโด่งควรมีค่าอยู่ในช่วง -10 ถึง +10 แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ

4.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อทดสอบภาวะที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป (Multicollinearity) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทดสอบยืนยันว่าตัวแปรสังเกตสามารถวัดตัวแปรแฝงได้ โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6.1 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยพิจารณาจากค่า χ^2 ค่า χ^2/df ค่า CFI ค่า GFI ค่า AGFI และค่า RMSEA

6.2 การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุและผล ได้แก่ การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม กับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม อิทธิพลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม กับประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อม อิทธิพลของประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อม กับผลการดำเนินงานขององค์กร

6.3 การวิเคราะห์ตัวแปรแทรก (Moderator) ของความยืดหยุ่นขององค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน เพื่อใช้ลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของการวิจัย ได้แก่ การหาความเที่ยงตรง โดยใช้ค่า IOC และความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบเงื่อนไขพื้นฐานของการวิเคราะห์โมเดลที่พัฒนาขึ้น โดยการทดสอบภาวะที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป (Multicollinearity) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรไม่ควรเกิน 0.80 (Hair et al., 2010)
4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย
 - 4.1 การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล (Model Fit Index) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้
 - 4.1.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้วัดความกลมกลืนระหว่างเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ กับเมทริกซ์ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของแบบจำลองที่สร้างขึ้น ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าต่ำเข้าใกล้ศูนย์ หรือค่า p-value > .05 หมายความว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Kline, 2011: 199)
 - 4.1.2 ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (Normed Chi-Square: χ^2/df) เนื่องจากขนาดตัวอย่างมีอิทธิพลต่อค่าไค-สแควร์ทำให้ยากต่อการตัดสินใจว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ต่อองศาอิสระจึงเป็นการปรับลดอิทธิพลของขนาดตัวอย่างที่มีต่อค่าไค-สแควร์ โดยทั่วไปยอมรับความสอดคล้องของแบบจำลองที่ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ต่อองศาอิสระที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 (Hair et al., 2010: 668)
 - 4.1.3 ดัชนีความสอดคล้อง (Goodness-of-Fit-Index: GFI) เป็นการคำนวณค่าความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม ในเมทริกซ์ของข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่

สามารถอธิบายได้จากแบบจำลองที่คาดหวัง ซึ่งดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0 – 1 และควรมีค่ามากกว่า 0.90 จึงถือว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair et al., 2010: 667)

4.1.4 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) เป็นค่าที่ได้จากการปรับค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) โดยปรับค่าองศาอิสระในแบบจำลองสมการโครงสร้าง ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 – 1 และควรมีค่ามากกว่า .90 จึงถือว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Byrne, 2010: 77)

4.1.5 ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 – 1 ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .95 จึงถือว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างยิ่ง (Kline, 2011: 208)

4.1.6 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าค่าเฉลี่ยของความไม่สอดคล้องต่อองศาอิสระ แบบจำลองที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะพบค่า RMSEA อยู่ระหว่าง .8 – 1.0 และจะถือว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างดียิ่งต้องมีค่าน้อยกว่า .05 (Diamantopoulos and Siguaw, 2000)

4.1.7 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading) เป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรที่ปรับให้เป็นมาตรฐาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานควรมีค่ามากกว่า .40 จึงผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Hair et al., 2010)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก มีเรื่องหรือแนวทางในการสัมภาษณ์อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพที่ใช้การสนทนาแบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการสัมภาษณ์ด้วยแนวคำถามที่เตรียมไว้ เพื่อเก็บข้อมูลประกอบการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกได้แก่ กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหาร หรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถให้ข้อมูลของสถานประกอบการได้อย่างชัดเจน โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปที่ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่น หรือได้รับรางวัลมาตรฐานการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมในระดับสูง โดยเลือกใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 8 แห่งเป็นอย่างน้อย แบ่งเป็นผู้ประกอบการ

ธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป จากทุนการดำเนินงาน 3 ช่วง คือ 1) ต่ำกว่า 50 ล้านบาท 2) 50 – 200 ล้านบาท และ 3) มากกว่า 200 ล้านบาท เป็นจำนวน 3 แห่งต่อช่วง

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วย 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 3 ข้อมูลขององค์การ

ตอนที่ 4 รูปแบบความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ตอนที่ 5 ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ตอนที่ 6 ผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ตอนที่ 7 ปัญหาและแนวทางการพัฒนา ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ตอนที่ 8 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกมีความเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลและองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ให้ข้อมูลในประเด็นเรื่องการยินยอมของผู้ให้ข้อมูล ในการได้มาซึ่งข้อมูลการนำข้อมูลไปใช้ โดยการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แนะนำตนเอง อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย การนำข้อมูลไปใช้ การให้สิทธิ์แก่ผู้ให้ข้อมูลที่จะมีอิสระในการไม่ร่วมการวิจัยหรือถอนตัวจากการวิจัยซึ่งจะไม่มีผลใด ๆ ต่อตัวผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ขออนุญาต บันทึกเสียง รวมถึงการนำข้อมูลไปใช้ในการอ้างอิงเพื่อการวิจัย ตีพิมพ์และเผยแพร่จะกระทำในภาพรวมเพื่อใช้ในการนำเสนอทางวิชาการเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. เลือกผู้ให้ข้อมูลเพื่อศึกษาตามวิธีปรากฏการณ์วิทยา โดยเลือกผู้ให้สัมภาษณ์อย่างเจาะจง ซึ่งเป็นธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปที่มีผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมดีเด่น จำนวน 8 แห่ง โดยแบ่งตามขนาดของทุนการดำเนินงาน นอกจากนี้หากสัมภาษณ์ครบ 8 แห่งแล้ว ข้อมูลที่ได้ยังไม่อึดตัว ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มจนข้อมูลอึดตัว จากผู้ที่สามารถให้ข้อมูลได้ เช่น ผู้บริโภคหน่วยงานภาครัฐ ชุมชน เป็นต้น จนกระทั่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากปรากฏการณ์ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมได้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้สัมภาษณ์ โดยให้ความสำคัญกับน้ำเสียงและคำพูดประกอบท่าทางตลอดจนมีการจดบันทึกในประเด็นสำคัญ ระหว่างการสัมภาษณ์ และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participate Observation) เพื่อบันทึกข้อมูลที่นอกเหนือจากการสนทนา

3. การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ผู้วิจัยใช้การสังเกตบรรยากาศการทำงาน การจัดการสิ่งแวดล้อม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสีย และการศึกษาจากเอกสารของกิจการเพิ่มเติม เช่น รายงานประจำปี เอกสารประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของกิจการ เป็นต้น

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สมุดปากกา เครื่องบันทึกเสียง และเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพคือ ตัวผู้วิจัย ที่ต้องรวบรวมข้อมูล สังเกต บันทึก ตีความ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลจากปรากฏการณ์ความสามารถการจัดการ การเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ หลังจากผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยต้องตีความข้อมูล เปรียบเทียบข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูลและนำมาสร้างข้อสรุปเพื่ออธิบายให้เห็นถึงปรากฏการณ์ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) เพื่อยืนยันว่าข้อมูลที่ได้มานั้น ถูกต้องและสอดคล้องกันหรือไม่ โดยพิจารณาจาก กิจกรรมที่หลากหลาย ผู้ประกอบการและบุคคลจาก กิจกรรมที่ต่างกัน บุคลากรจากระดับผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และพนักงานทั่วไป และใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีวิทยา (Methodological triangulation) ด้วยการรวบรวมข้อมูลจากหลากหลายวิธีการ (Denzin, 2006) ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม บรรยากาศการทำงาน และการค้นคว้าจากเอกสารของกิจการเพิ่มเติม เช่น รายงานประจำปี เอกสารประชาสัมพันธ์ของบริษัท การใช้วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือแบบสามเส้า ช่วยลดความผิดพลาดในการตีความ โดยใช้มุมมองที่หลากหลายเพื่อยืนยันความหมายที่ชัดเจนและถูกต้องมากที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.1 การจัดระเบียบข้อมูล ทำให้ข้อมูลเป็นระบบ แบ่งเป็นการจัดระเบียบทางกายภาพของข้อมูล ได้แก่ การถอดเทปบันทึกเสียง โดยการถอดการสนทนาคำต่อคำ (Verbatim) การตีความ

การวิเคราะห์ การจัดเก็บข้อมูล สรุปข้อมูลที่มีความหมายเดียวกัน ใส่เป็นรหัส (Coding) เดียวกัน ตามสาเหตุและผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

2.2 การแสดงข้อมูล โดยเขียนในรูปแบบเชิงพรรณนา จากข้อมูลที่จัดระเบียบแล้ว บรรยายเรื่องราวโดยอาศัยการบรรยาย ประกอบด้วยข้อมูลจากการสนทนาแบบคำต่อคำ จัดกลุ่มและเปรียบเทียบข้อมูลเรื่องเดียวกันแต่ได้มาจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกัน

2.3 การสรุป ดีความ และตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของผลการวิจัย โดยวิธีการวิเคราะห์ ดีความ เปรียบเทียบ สังเคราะห์ข้อมูลและนำมาสร้างเป็นข้อสรุป เพื่ออธิบายให้เห็น ข้อมูลของ สาเหตุที่นำมาสู่ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และผล จากการดำเนิน ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ ที่พบจากการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยต่อไป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม
- ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม
- ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม
- ตอนที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแทรกที่ส่งอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและผลลัพธ์
- ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบตัวแปรควบคุม
- ตอนที่ 8 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์โมเดลที่พัฒนาขึ้น
- ตอนที่ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร
- ตอนที่ 10 ผลการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานการวิจัย
- ตอนที่ 11 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรตามสมมติฐานการวิจัย

สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ตอนที่ 2 ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

ตอนที่ 3 ผลของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

ตอนที่ 4 ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้กำหนดและแปลผลความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปรต่าง ๆ ในงานวิจัย

ตารางที่ 7 อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวแปร	อักษรย่อ
1. ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Employee Learning Management Capability)	EELMC
1.1 การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Competence Building)	ECB
1.2 การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Knowledge Sharing)	EKS
1.3 การมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อม ของพนักงาน (Environmental Employee Involvement)	EELI
1.4 การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Performance Management)	EPM
2. ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Intellectual Asset Effectiveness)	EIA
2.1 ทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Human Capital)	EHC
2.2 นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Production Innovation)	EPI

2.3 การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Relational Creation)	ERC
3. การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (External Stakeholders Responsiveness)	ESR
3.1 การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Environmental Target Integration)	SETI
3.2 การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Environmental-Friendly Product Manufacturing)	EFPM
3.3 การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Regulation Compliance)	ERGC
4. คุณค่าขององค์กร (Organizational Value)	OV
4.1 ภาพลักษณ์ขององค์กร (Organization Image)	OI
4.2 ความน่าเชื่อถือขององค์กร (Organization Credibility)	OC
5. การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร (Organization Environmental Consciousness)	OEC
5.1 กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม (Environmental-Focused Business Strategy)	EFBS
5.2 การประสานความร่วมมือขององค์กร (Organization Coordination)	OCO
5.3 ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก (Proactive Environmental Management System)	PEMS
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Transformational Leadership)	ETL
6.1 การสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Passion Establishment)	EPE
6.2 การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Intelligent Development)	EID
6.3 การเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Partnership Connection)	EPC
7. ความยืดหยุ่นขององค์กร Organizational Flexibility	OF
8. ตัวแปรควบคุม เงินทุนในการดำเนินงาน	CAP

2. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

ตารางที่ 8 อักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

ค่าสถิติ	อักษรย่อ
1. ค่าเฉลี่ย (Mean)	\bar{X}
2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	S.D.
3. ค่าความเบ้ (Skewness)	Skew
4. ค่าความโด่ง (Kurtosis)	Kur
5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)	r
6. ค่าอัตราส่วนวิกฤต (Critical Ratio) หรือ t-value	C.R.
7. ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)	S.E.
8. ค่าสถิติทดสอบที (t-test)	t
9. ค่าสถิติทดสอบเอฟ (f-test)	F
10. ผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Square)	SS
11. ค่าเฉลี่ยของค่าเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean Square)	MS
12. ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (Mean Difference)	MD
13. ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square Multiple Correlation) หรือ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์	R^2
14. ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability)	CR
15. ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (Average Variance Extracted)	AVE
16. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)	χ^2
17. องศาอิสระ (Degree of Freedom)	df
18. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)	GFI
19. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)	AGFI
20. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)	CFI
21. ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual)	SRMR

22. ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)	RMSEA
23. ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)	CN
24. ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)	β

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน นำเสนอโดยใช้ข้อมูลการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=248)

ข้อมูลทั่วไป	การแบ่งกลุ่ม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	101	40.73
	หญิง	147	59.27
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	52	20.97
	30 - 40 ปี	110	44.35
	41 - 50 ปี	49	19.76
	มากกว่า 50 ปี	37	14.92
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	194	78.23
	สูงกว่าปริญญาตรี	54	21.77
ระยะเวลาในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	118	47.58
	10 - 20 ปี	86	34.68
	21 - 30 ปี	28	11.29
	มากกว่า 30 ปี	16	6.45

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 59.27 และเพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 40.73

ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุช่วง 30 - 40 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 44.35 รองลงมาคือช่วงอายุ น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.97 รองลงมา

คือช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 19.76 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.92 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 78.23 รองลงมาคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน คิดเป็นร้อยละ

ด้านระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 47.58 รองลงมาคือ 10 -20 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 34.68 รองลงมาคือ 21 – 30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.29 และมากกว่า 30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.54 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย จำแนกตาม ลักษณะการประกอบธุรกิจ จำนวนพนักงาน ระยะเวลาการดำเนินงานของกิจการ จำนวนทุนในการดำเนินงาน และประสบการณ์ได้รับรางวัลเกี่ยวกับคุณภาพหรือการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป

(n = 248)

ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป	การแบ่งกลุ่ม	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะการประกอบธุรกิจ	ห้างหุ้นส่วน	31	12.50
	บริษัทจำกัด	208	83.87
	บริษัทมหาชน	9	3.63
จำนวนพนักงาน	น้อยกว่า 50 คน	107	43.15
	50 – 100 คน	48	19.35
	101 – 200 คน	39	15.73
	มากกว่า 200 คน	54	21.77
ระยะเวลาการดำเนินงานของกิจการ	น้อยกว่า 5 ปี	27	10.89
	5 – 10 ปี	59	23.79
	11 – 15 ปี	37	14.92
	มากกว่า 15 ปี	125	50.40

ตารางที่ 10 ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป (ต่อ)

จำนวนทุนในการดำเนินงาน	น้อยกว่า 50,000,000 บาท	146	58.87
	50,000,000 – 200,000,000 บาท	62	25.00
	มากกว่า 200,000,000 บาท	40	16.13
ประสบการณ์ได้รับรางวัล เกี่ยวกับคุณภาพหรือการ จัดการด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่เคยได้รับ	164	66.13
	เคยได้รับ	84	33.87

จากตารางที่ 10 ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย พบว่า ลักษณะการประกอบธุรกิจส่วนใหญ่เป็นรูปแบบบริษัทจำกัด จำนวน 208 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 83.87 รองลงมาคือ ห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 31 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 32.50 และบริษัทมหาชน จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.63

ด้านจำนวนพนักงานพบว่า ส่วนใหญ่จำนวนพนักงานน้อยกว่า 50 คน จำนวน 107 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 43.15 รองลงมาคือ มากกว่า 200 คน จำนวน 54 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 21.77 รองลงมาคือ 50 – 100 คน จำนวน 48 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 49.35 และ 101 – 200 คน จำนวน 39 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.73 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาการดำเนินงานของกิจการพบว่า ส่วนใหญ่ดำเนินกิจการมากกว่า 15 ปี จำนวน 125 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.40 รองลงมาคือ 5 – 10 ปี จำนวน 59 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 23.79 รองลงมาคือ 11 – 15 ปี จำนวน 37 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.92 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 27 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.89 ตามลำดับ

ด้านจำนวนทุนในการดำเนินงานพบว่า ส่วนใหญ่มีเงินทุนในการดำเนินงานน้อยกว่า 50,000,000 บาท จำนวน 146 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 58.87 รองลงมาคือ 50,000,000 – 200,000,000 บาท จำนวน 62 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 25.00 และ มากกว่า 200,000,000 บาท จำนวน 40 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.13 ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ได้รับรางวัลเกี่ยวกับคุณภาพหรือการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมพบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับ จำนวน 164 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.13 และ เคยได้รับ จำนวน 84 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.87

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย ประกอบด้วย การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และการจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม มีรายละเอียดในระดับความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นโดยรวมของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

(n=248)

ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม	3.85	.72	มาก
การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	3.70	.73	มาก
การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม	3.78	.78	มาก
การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม	3.58	.93	มาก
รวม	3.72	.72	มาก

จากตารางที่ 11 แสดงระดับความคิดเห็นโดยรวมของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม พบว่าความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ตารางที่ 12 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ

(n=248)

การเสริมสร้างความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อม	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. กิจกรรมให้ความสำคัญกับการ สร้างความตระหนักถึงปัญหา สิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง	47 (18.95)	136 (54.84)	58 (23.39)	7 (2.28)	- (-)	3.90	0.72	มาก
2. กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรทุก ระดับมีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง	49 (19.76)	121 (48.79)	66 (26.61)	12 (4.84)	- (-)	3.83	0.79	มาก
3. กิจกรรมผลักดันให้บุคลากรที่ ได้รับการเสริมสร้างความรู้ ด้านสิ่งแวดล้อมสามารถนำ ความรู้และทักษะไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	51 (20.56)	113 (45.56)	74 (29.48)	9 (3.63)	1 (0.40)	3.82	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย						3.85	0.72	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ กิจกรรมให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ กิจกรรมผลักดันให้บุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมสามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

ตารางที่ 13 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=248)

การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. กิจกรรมสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างพนักงานอย่างต่อเนื่อง	34 (13.71)	119 (47.98)	81 (32.66)	12 (4.84)	2 (0.81)	3.69	0.79	มาก
2. กิจกรรมส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์จากพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม	33 (13.31)	118 (47.58)	87 (35.08)	8 (3.23)	2 (0.81)	3.69	0.77	มาก
3. กิจกรรมมุ่งเน้นให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างหน่วยงานอย่างทั่วถึง	38 (15.32)	118 (47.58)	81 (32.66)	9 (3.63)	2 (0.81)	3.73	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย						3.70	0.73	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ใจ

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ กิจกรรมมุ่งเน้นให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างหน่วยงานอย่างทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ กิจกรรมสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ กิจกรรมส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์จากพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ตารางที่ 14 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมด้านของพนักงานสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ

(n=248)

การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. กิจกรรมให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม	45 (18.12)	123 (49.60)	67 (27.02)	11 (4.44)	2 (0.81)	3.80	0.81	มาก
2. กิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการจัดการสิ่งแวดล้อม	44 (17.74)	113 (45.56)	75 (30.24)	13 (5.24)	3 (1.21)	3.73	0.85	มาก
3. กิจกรรมเปิดโอกาสให้พนักงานแนะนำการปรับปรุงการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม	48 (19.35)	116 (46.77)	72 (29.03)	10 (4.03)	2 (0.81)	3.80	0.82	มาก
รวมเฉลี่ย						3.78	0.78	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ กิจกรรมให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม และ กิจกรรมเปิดโอกาสให้พนักงานการแนะนำการปรับปรุงการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ กิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการจัดการสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=248)

การจัดการผลการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อม	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. กิจกรรมนโยบายการ ประเมินผลงานของพนักงาน ซึ่งมีเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม รวมอยู่ด้วย	43 (17.34)	96 (38.71)	74 (29.84)	27 (10.98)	8 (3.23)	3.56	1.00	มาก
2. กิจกรรมกำหนดตัวบ่งชี้ด้าน สิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งใน การประเมินผลงานของ พนักงาน	42 (16.94)	98 (39.52)	80 (32.26)	21 (8.47)	7 (2.82)	3.59	0.96	มาก
3. กิจกรรมได้นำผลการ ประเมินผลด้านสิ่งแวดล้อม ของพนักงานเพื่อปรับปรุงการ ดำเนินงาน	37 (14.92)	107 (43.15)	73 (29.44)	24 (9.68)	7 (2.82)	3.58	0.95	มาก
รวมเฉลี่ย						3.58	0.93	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ กิจกรรมกำหนดตัวบ่งชี้ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ กิจกรรมได้นำผลการประเมินผลด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ กิจกรรมนโยบายการประเมินผลงานของพนักงานซึ่งมีเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมรวมอยู่ด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน สิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

ผลลัพธ์ของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย ประกอบด้วย ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก มีรายละเอียดในระดับความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม
ประกอบด้วย ทุมนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม และการสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 16 ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

(n=248)

ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ทุมนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม	3.60	0.75	มาก
นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม	3.92	0.75	มาก
การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม	3.63	0.81	มาก
รวม	3.71	0.68	มาก

จากตารางที่ 16 แสดงระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ตารางที่ 17 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลของสหรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ

(n=248)

ทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. บุคลากรของกิจการมีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	28 (11.29)	107 (43.15)	99 (39.92)	12 (4.84)	2 (0.81)	3.59	0.78	มาก
2. บุคลากรของกิจการมีความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมในการปรับปรุงการดำเนินงานของกิจการ	32 (12.90)	107 (43.15)	93 (37.50)	14 (5.65)	2 (0.81)	3.62	0.81	มาก
3. บุคลากรของกิจการมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง	30 (12.10)	103 (41.53)	98 (39.52)	15 (6.05)	2 (0.81)	3.58	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย						3.60	0.75	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสหรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ บุคลากรของกิจการมีความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมในการปรับปรุงการดำเนินงานของกิจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ บุคลากรของกิจการมีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรของกิจการมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ตารางที่ 18 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านนวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม จำแนก เป็นรายชื่อ

(n=248)

นวัตกรรมการผลิตเพื่อ สิ่งแวดล้อม	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. กิจกรรมการพัฒนา กระบวนการผลิตที่มุ่งเน้นการ ลดการใช้ทรัพยากรพลังงาน ในการผลิต รวมถึงลดการ ปล่อยมลพิษ และสารตกค้าง	63 (25.40)	126 (50.81)	51 (20.56)	11 (2.42)	6 (0.81)	3.98	0.79	มาก
2. กิจกรรมมีการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในกระบวนการผลิต ที่มุ่งเน้นการลดการใช้ ทรัพยากร พลังงาน ในการผลิต รวมถึงลดการปล่อยมลพิษ และ สารตกค้าง	60 (24.19)	116 (46.77)	63 (25.40)	8 (3.23)	1 (0.40)	3.91	0.81	มาก
3. กิจกรรมมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มุ่งสร้าง เสริมความยั่งยืนทาง สิ่งแวดล้อม	53 (21.37)	121 (48.79)	61 (24.60)	12 (4.84)	1 (0.40)	3.86	0.82	มาก
รวมเฉลี่ย						3.92	0.75	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพของสินทรัพย์ ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านนวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ กิจกรรมมีการพัฒนากระบวนการ ผลิตที่มุ่งเน้นการลดการใช้ทรัพยากรพลังงาน ในการผลิต รวมถึงลดการปล่อยมลพิษ และสารตกค้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ กิจกรรมมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกระบวนการผลิตที่มุ่งเน้นการ

ลดการใช้ทรัพยากร พลังงาน ในการผลิต รวมถึงลดการปล่อยมลพิษ และสารตกค้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ กิจกรรมมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มุ่งสร้างเสริมความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ตารางที่ 19 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=248)

การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. กิจกรรมความสามารถสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อม	31 (12.50)	117 (47.18)	81 (32.66)	17 (6.85)	2 (0.81)	3.64	0.81	มาก
2. กิจกรรมสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพันธมิตรทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อม	39 (15.73)	113 (45.56)	76 (30.56)	17 (6.85)	3 (1.21)	3.68	0.86	มาก
3. กิจกรรมได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากพันธมิตรทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อม	28 (11.29)	113 (45.56)	82 (33.06)	22 (8.87)	3 (1.21)	3.57	0.85	มาก
รวมเฉลี่ย						3.63	0.81	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ กิจกรรมสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพันธมิตรทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ กิจกรรมความสามารถสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ กิจกรรมได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากพันธมิตรทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ประกอบด้วย การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสีย การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 20 ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

(n=248)

การตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสีย	3.65	0.81	มาก
การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	3.80	0.78	มาก
การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม	4.03	0.69	มาก
รวม	3.83	0.65	มาก

จากตารางที่ 20 แสดงระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83



ตารางที่ 21 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ด้านการบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสีย จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=248)

การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสีย	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. กิจกรรมมีกลยุทธ์ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม	38 (15.32)	106 (42.74)	84 (33.87)	16 (6.45)	4 (1.61)	3.64	0.87	มาก
2. กิจกรรมได้ตอบสนองต่อเป้าหมายของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างเหมาะสม	34 (13.71)	116 (46.77)	79 (31.85)	15 (6.05)	4 (1.61)	3.65	0.85	มาก
3. กิจกรรมได้นำข้อมูลย้อนกลับของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายในระยะยาว	38 (15.32)	113 (45.56)	79 (31.85)	15 (6.05)	3 (1.21)	3.68	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย						3.65	0.81	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ด้านการบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสีย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ กิจกรรมได้นำข้อมูลย้อนกลับของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายในระยะยาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ กิจกรรมได้ตอบสนองต่อเป้าหมายของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ กิจกรรมมีกลยุทธ์ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ตารางที่ 22 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ด้านการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสีย จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=248)

การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สินค้าของกิจการตรงกับความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภค	48 (19.35)	119 (47.98)	68 (27.42)	10 (4.03)	3 (1.21)	3.80	0.87	มาก
2. ผู้บริโภคมีความพึงพอใจต่อสินค้าของกิจการที่มีส่วนช่วยอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	47 (18.95)	114 (45.97)	73 (29.44)	11 (4.44)	3 (1.21)	3.77	0.84	มาก
3. ผู้บริโภคให้การยอมรับต่อกระบวนการผลิตสินค้าของกิจการที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	49 (19.76)	124 (50.00)	63 (25.40)	9 (3.63)	3 (1.21)	3.83	0.82	มาก
รวมเฉลี่ย						3.80	0.78	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ด้านการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริโภคให้การยอมรับต่อกระบวนการผลิตสินค้าของกิจการที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ สินค้าของกิจการตรงกับความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริโภคมีความพึงพอใจต่อสินค้าของกิจการที่มีส่วนช่วยอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ตารางที่ 23 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม ร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสีย จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=248)

การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. กิจกรรมสามารถดำเนินการตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายกำหนด	71 (28.63)	136 (54.84)	37 (14.92)	3 (1.21)	1 (0.40)	4.10	0.71	มาก
2. กิจกรรมได้ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินการตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม	64 (25.81)	128 (51.61)	52 (20.97)	3 (1.21)	1 (0.40)	4.01	0.74	มาก
3. กิจกรรมการมีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม	61 (24.60)	131 (52.82)	51 (20.56)	3 (1.21)	2 (0.81)	3.99	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย						4.03	0.69	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ กิจกรรมสามารถดำเนินการตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ กิจกรรมได้ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินการตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ กิจกรรมการมีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณค่าขององค์การ ประกอบด้วย ภาพลักษณ์ขององค์การ และ ความน่าเชื่อถือขององค์การ

ตารางที่ 24 ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับคุณค่าขององค์การ

(n=248)

คุณค่าขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ภาพลักษณ์ขององค์การ	3.81	0.79	มาก
ความน่าเชื่อถือขององค์การ	3.78	0.79	มาก
รวม	3.79	0.76	มาก

จากตารางที่ 24 แสดงระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับคุณค่าขององค์การ พบว่า คุณค่าขององค์การ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ตารางที่ 25 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณค่าขององค์การ ด้านภาพลักษณ์ขององค์การ จำแนกเป็นรายข้อ

(n=248)

ภาพลักษณ์ขององค์การ	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. กิจกรรมมีภาพลักษณ์ที่ดีด้าน สิ่งแวดล้อม	61 (24.60)	126 (50.81)	54 (21.77)	6 (2.42)	1 (0.40)	3.97	0.77	มาก
2. กิจกรรมมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักใน ด้านการดำเนินงานเพื่อ สิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี	52 (20.97)	100 (40.32)	79 (31.85)	14 (5.65)	3 (1.21)	3.74	0.89	มาก
3. การดำเนินกิจกรรมทาง สิ่งแวดล้อมของกิจการมีอัต ลักษณ์ในสายตาของ สาธารณชน	46 (18.55)	113 (45.56)	69 (27.82)	17 (6.85)	3 (1.21)	3.73	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย						3.81	0.79	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณค่าขององค์การ ด้านภาพลักษณ์ขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กิจกรรมมีภาพลักษณ์ที่ดีด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ กิจกรรมมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในด้านการดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การดำเนินกิจกรรมทางสิ่งแวดล้อมของกิจกรรมมีอัตลักษณ์ในสายตาของสาธารณชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ตารางที่ 26 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณค่าขององค์การ ด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ จำแนกเป็นรายข้อ

(n=248)

ความน่าเชื่อถือขององค์การ	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. กิจกรรมได้รับความเชื่อถือจากความชำนาญ เชี่ยวชาญ ในการดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อมจากผู้มีส่วนได้เสีย	48 (19.35)	121 (48.79)	64 (25.81)	13 (5.24)	2 (0.81)	3.81	0.83	มาก
2. กิจกรรมได้รับการยอมรับด้านการดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อมจากสาธารณชน	45 (17.74)	119 (47.98)	62 (25.00)	20 (8.06)	3 (1.21)	3.79	0.83	มาก
3. การดำเนินกิจกรรมทางสิ่งแวดล้อมของกิจการได้รับความสนใจจากประชาชน สังคม และชุมชนต่าง ๆ อยู่เสมอ	44 (17.74)	119 (47.98)	62 (25.00)	20 (8.06)	3 (1.21)	3.73	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย						3.78	0.79	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณค่าขององค์การ ด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กิจกรรมได้รับความเชื่อถือจากความชำนาญ เชี่ยวชาญ ในการดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อมจากผู้มีส่วนได้เสีย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ กิจกรรมได้รับการยอมรับด้านการดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อมจากสาธารณชน มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.79 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การดำเนินกิจกรรมทางสิ่งแวดล้อมของกิจการ ได้รับความสนใจจากประชาชน สังคม และชุมชนต่าง ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย ประกอบด้วย การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม มีรายละเอียดในระดับความคิดเห็น โดยรวมและรายด้าน ดังต่อไปนี้

1. **ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร** ประกอบด้วย กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม การประสานความร่วมมือขององค์กร และระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก

ตารางที่ 27 ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร

(n=248)

การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม	3.85	0.75	มาก
การประสานความร่วมมือขององค์กร	3.83	0.67	มาก
ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก	3.90	0.69	มาก
รวม	3.85	0.60	มาก

จากตารางที่ 27 แสดงระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

ตารางที่ 28 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการ
ตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร ด้านกลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=248)

กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. กิจกรรมให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ	56 (22.58)	110 (44.35)	72 (29.03)	10 (4.03)	- (-)	3.85	0.81	มาก
2. กิจกรรมให้ความสำคัญกับการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม	54 (21.77)	112 (45.16)	75 (30.24)	7 (2.82)	- (-)	3.86	0.78	มาก
3. กิจกรรมมุ่งปรับปรุงกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง	55 (22.18)	107 (43.15)	76 (30.65)	9 (3.63)	1 (0.40)	3.83	0.82	มาก
รวมเฉลี่ย						3.85	0.75	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร ด้านกลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ กิจกรรมให้ความสำคัญกับการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ กิจกรรมให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ กิจกรรมมุ่งปรับปรุงกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ตารางที่ 29 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการ
ตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร ด้านการประสานความร่วมมือขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=248)

การประสานความร่วมมือของ องค์กร	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การติดต่อประสานงาน ระหว่างหน่วยงานของกิจการ เป็นไปอย่างรวดเร็ว	44 (17.74)	133 (53.63)	64 (25.81)	6 (2.42)	1 (0.40)	3.86	0.74	มาก
2. การแลกเปลี่ยน เชื่อมโยง ข้อมูลข่าวสารของกิจการ เป็นไปอย่างถูกต้อง แม่นยำ	35 (14.11)	134 (54.03)	67 (27.02)	12 (4.84)	- (-)	3.77	0.74	มาก
3. ช่องทางในการสื่อสารระหว่าง หน่วยงานของกิจการมีความ หลากหลาย	44 (17.74)	129 (52.02)	68 (27.42)	7 (2.82)	- (-)	3.85	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย						3.83	0.67	มาก

จากตารางที่ .29 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม
ขององค์กร ด้านการประสานความร่วมมือขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.83

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การติดต่อประสานงานระหว่าง
หน่วยงานของกิจการเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ ช่องทางในการสื่อสาร
ระหว่างหน่วยงานของกิจการมีความหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การแลกเปลี่ยน เชื่อมโยง ข้อมูลข่าวสารของกิจการเป็นไปอย่างถูกต้อง แม่นยำ มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ตารางที่ 30 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร ด้านระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=248)

ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม เชิงรุก	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. กิจกรรมมีระบบการผลิตที่มุ่งเน้นลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดกระบวนการ	61 (24.60)	132 (53.23)	51 (20.56)	3 (1.21)	1 (0.40)	4.00	0.73	มาก
2. กิจกรรมมีระบบการตรวจสอบติดตามผลกระทบของการผลิตที่มีต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง	58 (23.39)	122 (49.19)	62 (25.00)	6 (2.42)	- (-)	3.94	0.76	มาก
3. กิจกรรมมีการลงทุนเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตที่มุ่งลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง	45 (18.15)	114 (45.97)	77 (31.05)	11 (4.44)	1 (0.40)	3.77	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย						3.90	0.69	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร ด้านระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กิจกรรมมีระบบการผลิตที่มุ่งเน้นลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ กิจกรรมมีระบบการตรวจสอบ ติดตามผลกระทบของการผลิตที่มีต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ กิจกรรมมีการลงทุนเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตที่มุ่งลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และการเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 31 ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม

(n=248)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม	4.00	0.72	มาก
การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	3.89	0.77	มาก
การเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม	3.67	0.82	มาก
รวม	3.85	0.70	มาก

จากตารางที่ 31 แสดงระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85



ตารางที่ 32 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็น
รายชื่อ

(n=248)

การสร้างแรงขับเคลื่อนด้าน สิ่งแวดล้อม	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผู้บริหารของกิจการมีวิสัยทัศน์ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	74 (29.84)	126 (50.81)	41 (16.53)	5 (2.02)	2 (0.81)	4.07	0.78	มาก
2. ผู้บริหารของกิจการมี ความสามารถในการสร้างแรง บันดาลใจให้พนักงานตระหนัก ถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	62 (25.00)	124 (50.00)	53 (21.37)	8 (3.23)	1 (0.40)	3.96	0.79	มาก
3. ผู้บริหารของกิจการเป็น แบบอย่างในการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม	57 (22.98)	132 (53.23)	53 (21.37)	5 (2.02)	1 (0.40)	3.96	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย						4.00	0.72	มาก

จากตารางที่ 32 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.00

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารของกิจการมีวิสัยทัศน์
ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ ผู้บริหารของกิจการมีความสามารถ
ในการสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานตระหนักถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และผู้บริหารของกิจการเป็น
แบบอย่างในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ตารางที่ 33 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายชื่อ
 (n=248)

การพัฒนาความรู้ด้าน สิ่งแวดล้อม	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผู้บริหารของกิจการให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมกับพนักงานในทุกระดับ	56 (22.58)	126 (50.81)	55 (22.18)	9 (3.63)	2 (0.81)	3.91	0.81	มาก
2. ผู้บริหารของกิจการกระตุ้นทำให้พนักงานเกิดการสร้างสรรค์ในการจัดการสิ่งแวดล้อม	55 (22.18)	121 (48.79)	63 (25.40)	8 (3.23)	1 (0.40)	3.89	0.79	มาก
3. ผู้บริหารของกิจการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเองด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง	57 (22.98)	116 (46.77)	62 (25.00)	12 (4.84)	1 (0.40)	3.87	0.83	มาก
รวมเฉลี่ย						3.89	0.77	มาก

จากตารางที่ 33 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารของกิจการให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมกับพนักงานในทุกระดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ ผู้บริหารของกิจการกระตุ้นทำให้พนักงานเกิดการสร้างสรรค์ในการจัดการสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารของกิจการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเองด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ตารางที่ 34 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็น
รายชื่อ

(n=248)

การเชื่อมโยงพันธมิตรด้าน สิ่งแวดล้อม	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผู้บริหารของกิจการให้ ความสำคัญกับการสร้าง เครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม	43 (17.34)	109 (43.95)	80 (32.26)	13 (5.24)	3 (1.21)	3.71	0.85	มาก
2. ผู้บริหารของกิจการมี ความสามารถในการเชื่อมโยง เครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน	42 (16.94)	108 (43.55)	78 (31.45)	17 (6.85)	3 (1.21)	3.68	0.87	มาก
3. ผู้บริหารของกิจการสามารถ ขยายเครือข่ายพันธมิตรทาง ธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อมด้วย วิธีการที่หลากหลาย	49 (19.76)	121 (48.79)	66 (26.61)	12 (4.84)	- (-)	3.63	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย						3.67	0.82	มาก

จากตารางที่ 34 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.67

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารของกิจการให้ความสำคัญ
กับการสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมา
คือ ผู้บริหารของกิจการมีความสามารถในการเชื่อมโยงเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อมเข้า
ด้วยกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารของกิจการสามารถ
ขยายเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อมด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแทรกที่ส่งอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและผลลัพธ์

ประกอบด้วยความคิดเห็นเกี่ยวกับความยืดหยุ่นขององค์การ ซึ่งส่งผลต่อความสัมพันธ์ของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและผลลัพธ์

ตารางที่ 35 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความยืดหยุ่นขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=248)

ความยืดหยุ่นขององค์การ	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. กิจกรรมสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว	41 (16.53)	134 (54.03)	63 (25.40)	9 (3.63)	1 (0.40)	3.83	0.75	มาก
2. กิจกรรมสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน	45 (18.15)	135 (54.44)	59 (23.79)	8 (3.23)	1 (0.40)	3.87	0.75	มาก
3. กิจกรรมสามารถดำเนินงานสอดคล้องกับโอกาสทางธุรกิจที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	57 (22.98)	128 (51.61)	56 (22.58)	6 (2.42)	1 (0.40)	3.94	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย						3.88	0.70	มาก

จากตารางที่ 35 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความยืดหยุ่นขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ กิจกรรมสามารถดำเนินงานสอดคล้องกับโอกาสทางธุรกิจที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ กิจกรรมสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ กิจกรรมสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบตัวแปรควบคุม

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบตัวแปรควบคุม ได้แก่ เงินทุนในการดำเนินงาน โดยทำการเปรียบเทียบความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่แตกต่างกันตามจำนวนเงินทุนในการดำเนินงาน โดยใช้วิธีทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบตัวแปรควบคุมของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบไปด้วย 3 กลุ่ม คือ 1) เงินทุนในการดำเนินงานน้อยกว่า 50,000,000 บาท 2) 50,000,000 – 200,000,000 บาท และ 3) มากกว่า 200,000,000 บาท รายละเอียดดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบตัวแปรควบคุมของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

(n=248)

ความสามารถ การจัดการ การเรียนรู้ ของพนักงาน ด้าน สิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ยเงินทุนในการ ดำเนินงาน			แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
	<50	50 - 200	>200	ระหว่าง กลุ่ม	.57	2	.28	-541	.58
	146	62	40	ภายในกลุ่ม	129.8	245	.53		
	3.76	3.64	3.71	รวม	129.4	245	-		

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบตัวแปรควบคุมของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ไม่มีความแตกต่างกันในด้านจำนวนเงินทุนของกิจการในแต่ละระดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$)

ตอนที่ 8 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์โมเดลที่พัฒนาขึ้น

ตารางที่ 37 ค่าความเบ้และความโด่งของตัวแปรสังเกต

ตัวแปรสังเกต	ค่าความเบ้ (Skewness)	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม (ECB)	-0.340	-0.171
การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (EKS)	-0.371	0.439
การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (EEI)	-0.501	0.417
การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม (EPM)	-0.532	0.071
ทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม (EHC)	-0.244	0.246
นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม (EPI)	-0.579	0.502
การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม (ERC)	-0.462	0.111
การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสีย (SETI)	-0.485	0.393
การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (EFPM)	-0.678	0.965
การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม (ERGC)	-0.567	0.932
ภาพลักษณ์ขององค์กร (OI)	-0.412	0.000
ความน่าเชื่อถือขององค์กร (OC)	-0.579	0.622
กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม (EFBS)	-0.245	-0.447
การประสานความร่วมมือขององค์กร (OCO)	-0.322	-0.127
ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก (PEMS)	-0.138	-0.516
การสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม (EPE)	-0.606	0.748
การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (EID)	-0.510	0.272
การเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม (EPC)	-0.485	0.146

จากตารางที่ 37 พบว่า ตัวแปรสังเกตที่ศึกษามีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.678 ถึง -0.138 ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง -3 ถึง +3 และมีค่าความโด่งระหว่าง -0.447 ถึง 0.965 ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง -10 ถึง +10 แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ (กัลยา วานิชปัญญา, 2557) ดังนั้นจึงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลการวัดและโมเดลที่ได้พัฒนาขึ้นต่อไป

ตารางที่ 38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกต

	ECB	EKS	EEI	EPM	EHC	EPI	ERC	SETI	EFPM	ERGC	OI	OC	EFBS	OCO	PEMS	EPE	EID	EPC	
Mean	3.85	3.70	3.78	3.58	3.60	3.92	3.63	3.65	3.80	4.03	3.81	3.78	3.85	3.83	3.90	4.00	3.89	3.67	
S.D.	.72	.73	.78	.93	.75	.75	.81	.81	.78	.69	.79	.79	.75	.67	.69	.72	.77	.82	
EKS	.825**																		
EEI	.827**	.838**																	
EPM	.719**	.774**	.721**																
EHC	.646**	.713**	.659**	.737**															
EPI	.649**	.620**	.685**	.565**	.618**														
ERC	.672**	.735**	.723**	.745**	.737**	.663**													
SETI	.709**	.729**	.714**	.710**	.717**	.681**	.847**												
EFPM	.601**	.599**	.662**	.578**	.612**	.661**	.668**	.663**											
ERGC	.595**	.567**	.630**	.445**	.512**	.688**	.521**	.555**	.636**										
OI	.673**	.666**	.690**	.679**	.678**	.663**	.751**	.727**	.756**	.619**									
OC	.614**	.644**	.682**	.680**	.704**	.651**	.758**	.733**	.692**	.603**	.855**								
EFBS	.699**	.649**	.687**	.585**	.530**	.556**	.607**	.641**	.545**	.516**	.599**	.597**							
OCO	.651**	.654**	.613**	.581**	.568**	.466**	.598**	.589**	.443**	.435**	.489**	.487**	.564**						
PEMS	.629**	.570**	.630**	.506**	.537**	.672**	.583**	.611**	.526**	.555**	.572**	.540**	.673**	.617**					
EPE	.710**	.678**	.711**	.605**	.537**	.679**	.644**	.667**	.553**	.585**	.629**	.582**	.625**	.595**	.676**				
EID	.782**	.765**	.746**	.682**	.585**	.612**	.692**	.660**	.573**	.526**	.624**	.574**	.659**	.656**	.627**	.828**			
EPC	.732**	.771**	.719**	.740**	.639**	.602**	.777**	.744**	.575**	.439**	.690**	.674**	.667**	.629**	.553**	.702**	.765**		

** . p-value < 0.01

ตารางที่ 38 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตทั้ง 18 ตัวแปร จำนวน 153 คู่ ความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน คือมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.435 – 0.855 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้องมีค่าไม่เกิน 0.90 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ที่สูงเกินไป (multicollinearity) (Pallant, 2016; Rubin, 2012) รวมทั้งการทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปรสังเกตด้วยค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และค่า Bartlett's test of Sphericity เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวแปร พบว่า ค่า KMO ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.958 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่า Bartlett's test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ (Bartlett's Test = 4581.50 , df = 153, Sig. = 0.000) ดังนั้นตัวแปรเหล่านี้ไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุ จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลการวัดและโมเดลการวิจัยที่พัฒนาขึ้น (Hair et al., 2014)

ตอนที่ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบหลัก เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและยืนยันความถูกต้องของตัวแปรสังเกตที่สามารถวัดตัวแปรแฝงในแต่ละกลุ่ม ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรแฝงภายนอก

ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ 1) การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ (OEC) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัว คือ กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม (EFBS) การประสานความร่วมมือขององค์การ (OC) และระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก (PEMS) 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม (ETL) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัว คือ การสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม (EPE) การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (EID) และการเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม (EPC)

ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ 1) ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัว คือ การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม (ECB) การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (EKS) การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (EEI) และการจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม (EPM) 2) ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม (EIA) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัว คือ ทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม (EHC) นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม (EPC) และการสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม (ERC) 3) การตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (ESR) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัว คือ การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสีย (SETI) การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(EFPM) และ การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม (ERGC) และ 4) คุณค่าขององค์การ (OV) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัว คือ ภาพลักษณ์ขององค์การ (OI) และความน่าเชื่อถือขององค์การ (OC)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย (First-Order Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก (Second-Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และใช้วัดตัวแปรแฝง รวมทั้งยืนยันตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละกลุ่มขององค์ประกอบย่อยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก คุณค่าขององค์การ การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม พิจารณาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล (Model Fit Index) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Standardized Factor Loading) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

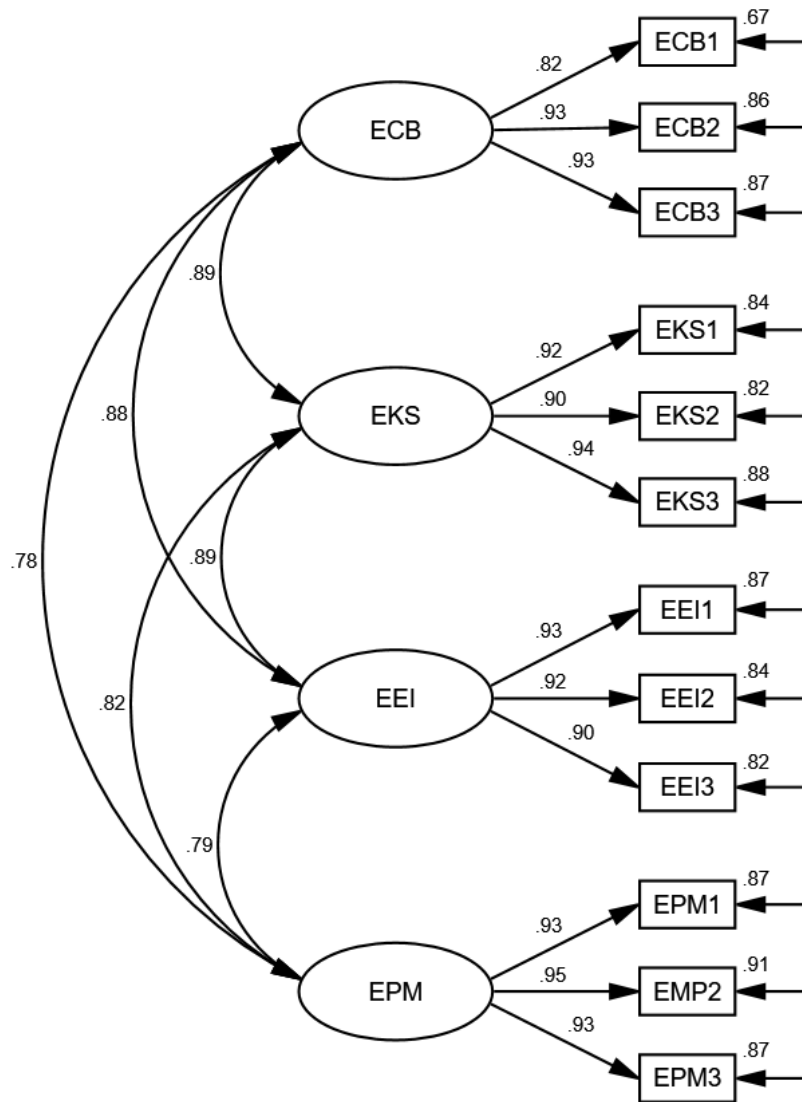
1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม (ECB) การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (EKS) การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (EEI) และ การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม (EPM) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อยด้านความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ > 0.05	49.08	-
df	-	42	-
p-value	$p > 0.05$	0.21	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.16	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.97	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.96	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.93	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.02	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 39 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อยด้านความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 49.08 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.21 (p-value เท่ากับ 0.21) ค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.16 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.93 และ ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.02 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อยด้านความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม มีรายละเอียดดังภาพที่ 14



Chi-Square=49.083, df=42, p-value=.210, RMSEA=.026

ภาพที่ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อยด้านความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 40 สรุปองค์ประกอบย่อยด้านความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน
สิ่งแวดล้อม

องค์ประกอบย่อยด้าน ความสามารถจัดการ การเรียนรู้ของพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อม	องค์ประกอบ ภายใน	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความ แปรปรวน เฉลี่ยที่สกัดได้ AVE	ค่าความ เชื่อมั่นของ ตัวแปรแฝง CR
ECB	ECB1	0.82	0.80	0.95
	ECB2	0.93		
	ECB3	0.93		
EKS	EKS1	0.92	0.84	0.96
	EKS2	0.90		
	EKS3	0.94		
EEI	EEI1	0.93	0.84	0.96
	EEI2	0.92		
	EEI3	0.90		
EPM	EPM1	0.93	0.88	0.96
	EPM2	0.95		
	EPM3	0.93		

จากภาพที่ 14 และตารางที่ 40 พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม (ECB) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.82 – 0.93 ตัวแปรสังเกต การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (EKS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.90 – 0.94 ตัวแปรสังเกต การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (EEI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.90 – 0.93 และตัวแปรสังเกต การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม (EPM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.93 – 0.95 ซึ่งค่าน้ำหนักของตัวแปรในองค์ประกอบที่มากกว่า 0.40 ถือว่า

เป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (Hair et al., 2014) และพบว่าค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ของแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.80 – 0.88 ถือว่ามีความเหมาะสม (AVE \geq 0.50) (Fornell and Larcker, 1981; Hair et al., 2014) จากการพิจารณาค่าสถิติขององค์ประกอบย่อย ด้านความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.95 – 0.96 ถือว่ามีความเหมาะสม (CR \geq 0.70) (Bagozzi and Yi, 1988; Hair et al., 2014)

2. การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

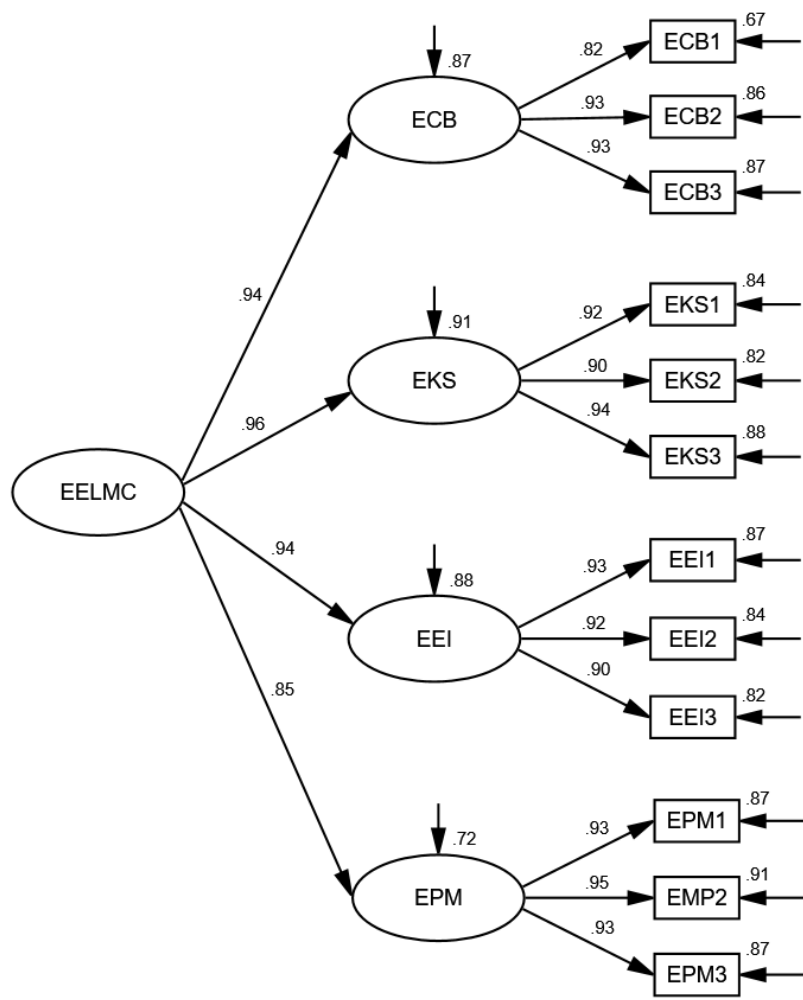
ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ > 0.05	50.29	-
df	-	44	-
p-value	$p > 0.05$	0.23	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.14	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.97	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.96	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.94	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.02	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 41 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 50.29 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.23 (p-value เท่ากับ

0.23) ค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.14 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.94 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.02 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน องค์ประกอบหลัก ด้านความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม มีรายละเอียดดังภาพที่ 15



Chi-Square=50.292, df=44, p-value=.238, RMSEA=.024

ภาพที่ 15 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 42 สรุปองค์ประกอบหลัก ด้านความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน
สิ่งแวดล้อม

ความสามารถ การจัดการการ เรียนรู้ของ พนักงานด้าน สิ่งแวดล้อม	องค์ประกอบ ภายใน	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ลำดับ ความสำคัญ	ค่าความ แปรปรวน เฉลี่ยที่สกัด ได้ AVE	ค่าความ เชื่อมั่น ของตัว แปรแฝง CR
EELMC	ECB	0.94	2	0.85	0.97
	EKS	0.96	1		
	EEL	0.94	2		
	EPM	0.85	3		

จากภาพที่ 15 และตารางที่ 42 พบว่า องค์ประกอบหลัก ด้านการเสริมสร้างความสามารถ
ด้านสิ่งแวดล้อม (ECB) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 องค์ประกอบหลัก ด้านการแบ่งปัน
ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (EKS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 องค์ประกอบหลัก ด้านการมี
ส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (EEL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 และองค์ประกอบ
หลัก ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม (EPM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85
ซึ่งค่าน้ำหนักของตัวแปรในองค์ประกอบที่มากกว่า 0.40 ถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (Hair
et al., 2014) และพบว่าค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ของความสามารถการจัดการการ
เรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเท่ากับ 0.85 ถือว่ามีความเหมาะสม ($AVE \geq 0.50$) (Fornell
and Larcker, 1981; Hair et al., 2014) จากการพิจารณาค่าสถิติขององค์ประกอบย่อยด้าน
ความสามารถการจัดการการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมีค่า
เท่ากับ 0.97 ถือว่ามีความเหมาะสม ($CR \geq 0.70$) (Bagozzi and Yi, 1988; Hair et al., 2014)
ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งหมดของความสามารถการจัดการการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน
สิ่งแวดล้อม มีความน่าเชื่อถือได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปร

การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยด้านความสามารถการจัดการการการเรียนรู้ของ
พนักงานด้านสิ่งแวดล้อม จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปร พบว่า
องค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (EKS) รองลงมาคือ การ

เสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม (ECB) การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (EEI) และ การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม (EPM) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านประสิทธิผลของ สินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

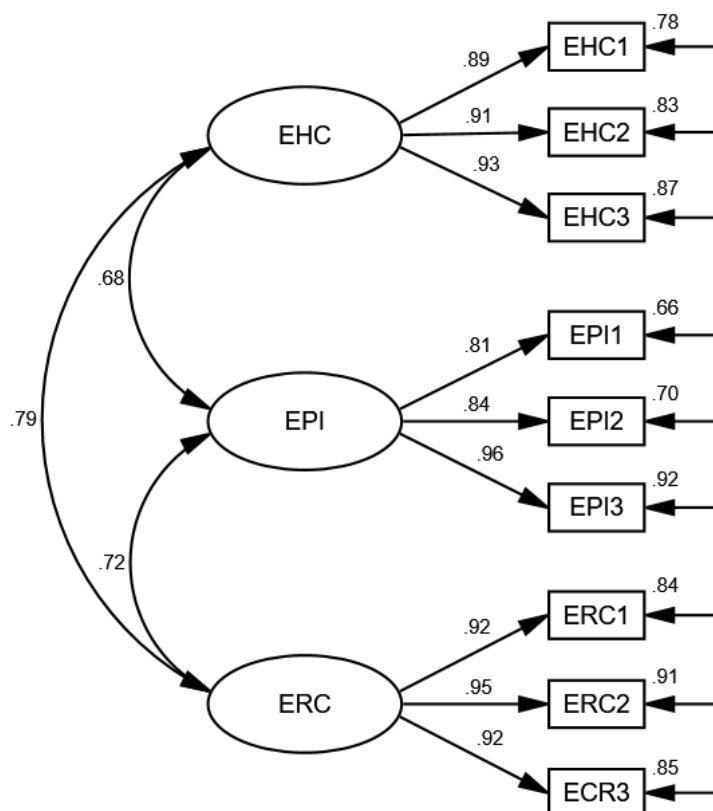
ผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ ทุมนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม (EHC) นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม (EPI) และการสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม (ERC) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 43

ตารางที่ 43 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ > 0.05	28.55	-
df	-	20	-
p-value	$p > 0.05$	0.09	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.42	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.99	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.94	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.04	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 43 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 28.55 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.09 (p-value เท่ากับ 0.097) ค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.42 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.94 และ ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.04

ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม มีรายละเอียดดังภาพที่ 16



Chi-Square=28.558, df=20, p-value=.097, RMSEA=.042

ภาพที่ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 44 สรุปองค์ประกอบย่อย ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

องค์ประกอบย่อย ด้านสินทรัพย์ทางปัญญา ด้านสิ่งแวดล้อม	องค์ประกอบ ภายใน	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความ แปรปรวน เฉลี่ยที่สกัดได้ AVE	ค่าความ เชื่อมั่นของตัว แปรแฝง CR
EHC	EHC1	0.89	0.83	0.96
	EHC2	0.91		
	EHC3	0.93		
EPI	EPI1	0.81	0.76	0.94
	EPI2	0.84		
	EPI3	0.96		
ERC	ERC1	0.92	0.87	0.97
	ERC2	0.95		
	ERC3	0.92		

จากภาพที่ 16 และตารางที่ 44 พบว่า องค์ประกอบย่อย ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ ทุมนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม (EHC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.89 – 0.93 นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม (EPI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.81 – 0.96 และการสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม (ERC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.92 – 0.95 ซึ่งค่าน้ำหนักของตัวแปรในองค์ประกอบที่มากกว่า 0.40 ถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (Hair et al., 2014) และพบว่าค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ของแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.76 – 0.87 ถือว่ามีความเหมาะสม ($AVE \geq 0.50$) (Fornell and Larcker, 1981; Hair et al., 2014) จากการพิจารณาค่าสถิติขององค์ประกอบย่อย ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.94 – 0.97 ถือว่ามีความเหมาะสม ($CR \geq 0.70$) (Bagozzi and Yi, 1988; Hair et al., 2014)

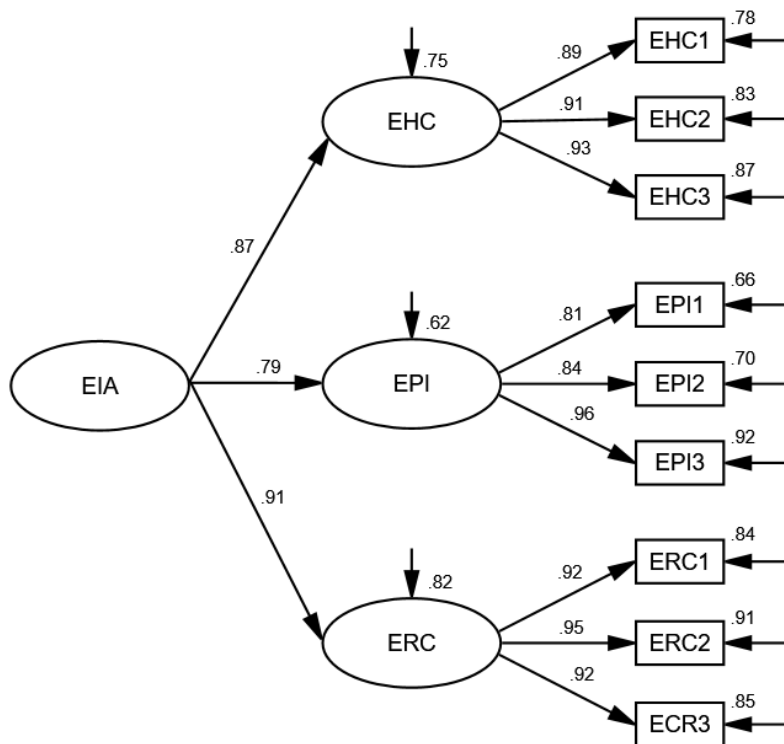
4. การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 45

ตารางที่ 45 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ > 0.05	28.55	-
df	-	20	-
p-value	$p > 0.05$	0.09	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.42	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.99	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.94	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.04	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 45 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 28.55 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.09 (p-value เท่ากับ 0.09) ค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.42 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.94 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.04 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม มีรายละเอียดดังภาพที่ 17



Chi-Square=28.558, df=20, p-value=.097, RMSEA=.042

ภาพที่ 17 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านประสิทธิผลของสิทธิประโยชน์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 46 สรุปลองค์ประกอบหลัก ด้านประสิทธิผลของสิทธิประโยชน์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

ประสิทธิผลของสิทธิประโยชน์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม	องค์ประกอบภายใน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ลำดับความสำคัญ	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ AVE	ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง CR
EIA	EHC	0.87	2	0.73	0.95
	EPI	0.79	3		
	ERC	0.91	1		

จากภาพที่ 17 และตารางที่ 46 พบว่า องค์ประกอบหลัก ด้านทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม (EHC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 องค์ประกอบหลัก ด้านนวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม (EPI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 และองค์ประกอบหลัก ด้านการสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม (ERC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 ซึ่งค่าน้ำหนักของตัวแปรในองค์ประกอบที่มากกว่า 0.40 ถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (Hair et al., 2014) และพบว่าค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ของประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเท่ากับ 0.73 ถือว่ามีความเหมาะสม ($AVE \geq 0.50$) (Fornell and Larcker, 1981; Hair et al., 2014) จากการพิจารณาค่าสถิติขององค์ประกอบหลัก ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมีค่าเท่ากับ 0.95 ถือว่ามีความเหมาะสม ($CR \geq 0.70$) (Bagozzi and Yi, 1988; Hair et al., 2014) ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งหมดของประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมมีความน่าเชื่อถือได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปร

การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลัก ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม (ERC) รองลงมาคือ ทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม (EHC) และ นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม (EPI) ตามลำดับ

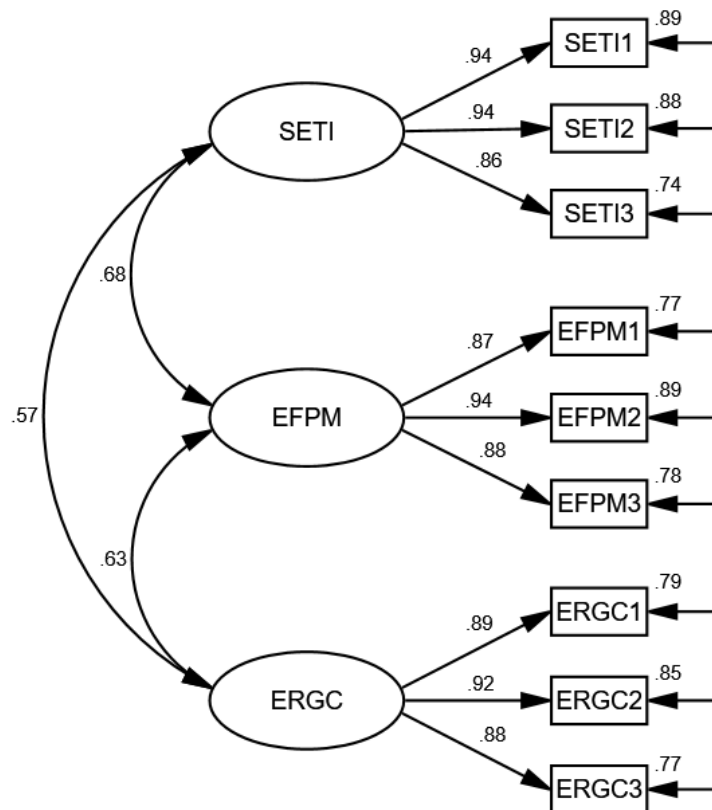
5. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

ผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของ องค์ประกอบย่อย ด้านการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย (SETI) การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (EFPM) และการปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม (ERGC) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 47

ตารางที่ 47 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ > 0.05	23.52	-
df	-	16	-
p-value	$p > 0.05$	0.10	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.47	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.99	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.94	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.04	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 47 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อยด้านการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 23.52 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 (p-value เท่ากับ 0.10) ค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.47 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.94 และ ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.04 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์ห่องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์ห่องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก มีรายละเอียดดังภาพที่ 18



Chi-Square=23.519, df=16, p-value=.101, RMSEA=.044

ภาพที่ 18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย
ด้านการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

ตารางที่ 48 สรุปองค์ประกอบย่อย ด้านการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

การตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	องค์ประกอบภายใน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ AVE	ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง CR
SETI	EHC1	0.94	0.84	0.95
	EHC2	0.94		
	EHC3	0.86		
EFPM	EPI1	0.87	0.81	0.95
	EPI2	0.94		
	EPI3	0.88		
ERGC	ERC1	0.89	0.80	0.96
	ERC2	0.92		
	ERC3	0.88		

จากภาพที่ 18 และตารางที่ 48 พบว่า องค์ประกอบย่อย ด้านการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย (SETI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.86 – 0.94 การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (EFPM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.87 – 0.94 และการปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม (ERGC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.88 – 0.92 ซึ่งค่าน้ำหนักของตัวแปรในองค์ประกอบที่มากกว่า 0.40 ถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (Hair et al., 2014) และพบว่าค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ของแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.80 – 0.84 ถือว่ามีความเหมาะสม (AVE \geq 0.50) (Fornell and Larcker, 1981; Hair et al., 2014) จากการพิจารณาค่าสถิติขององค์ประกอบย่อย ด้านการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.95 – 0.96 ถือว่ามีความเหมาะสม (CR \geq 0.70) (Bagozzi and Yi, 1988; Hair et al., 2014)

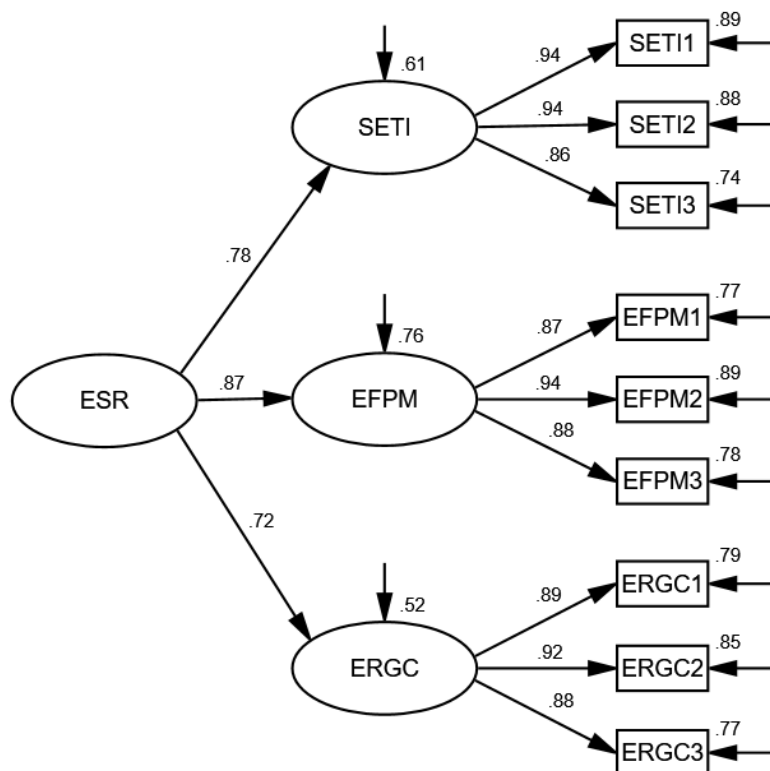
6. การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 49

ตารางที่ 49 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ > 0.05	23.51	-
df	-	16	-
p-value	$p > 0.05$	0.10	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.47	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.99	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.94	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.04	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 49 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 23.51 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 (p-value เท่ากับ 0.10) ค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.47 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.94 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.04 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก มีรายละเอียดดังภาพที่ 19



Chi-Square=23.519, df=16, p-value=.101, RMSEA=.044

ภาพที่ 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 50 สรุปองค์ประกอบหลัก ด้านการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

การตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	องค์ประกอบภายใน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ลำดับความสำคัญ	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ AVE	ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง CR
ESR	SETI	0.78	2	0.63	0.92
	EFPM	0.87	1		
	ERGC	0.72	3		

จากภาพที่ 19 และตารางที่ 50 พบว่า องค์ประกอบหลัก ด้านการบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย (SETI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 องค์ประกอบหลักด้านการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (EFPM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และองค์ประกอบหลัก ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม (ERGC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.72 ซึ่งค่าน้ำหนักของตัวแปรในองค์ประกอบที่มากกว่า 0.40 ถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (Hair et al., 2014) และพบว่าค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ของการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก มีค่าเท่ากับ 0.63 ถือว่ามีความเหมาะสม ($AVE \geq 0.50$) (Fornell and Larcker, 1981; Hair et al., 2014) จากการพิจารณาค่าสถิติขององค์ประกอบย่อยด้านการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมีค่าเท่ากับ 0.92 ถือว่ามีความเหมาะสม ($CR \geq 0.70$) (Bagozzi and Yi, 1988; Hair et al., 2014) ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งหมดของการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก มีความน่าเชื่อถือได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปร

การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลัก ด้านการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียภายนอก จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปร พบว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (EFPM) รองลงมาคือ การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย (SETI) และการปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม (ERGC) ตามลำดับ

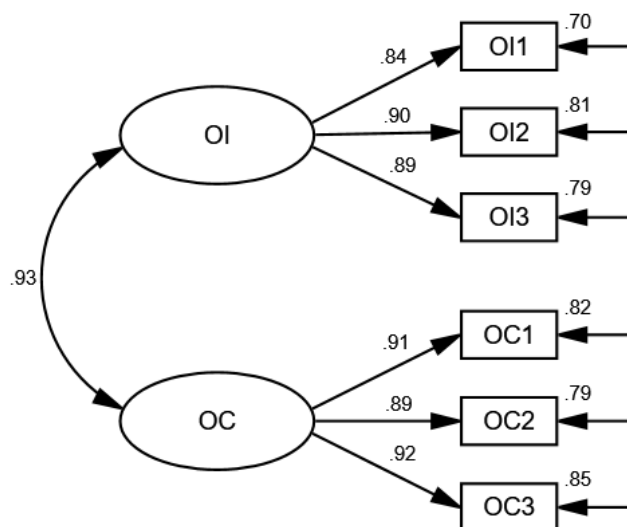
7. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านคุณค่าขององค์การ

ผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านคุณค่าขององค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร ได้แก่ ภาพลักษณ์ขององค์การ (OI) และความน่าเชื่อถือขององค์การ (OC) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 51

ตารางที่ 51 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบย่อย ด้านคุณค่าขององค์การ

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ > 0.05	3.42	-
df	-	3	-
p-value	$p > 0.05$	0.33	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.14	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.02	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 51 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านคุณค่าขององค์การ มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 3.42 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.33 (p-value เท่ากับ 0.33) ค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.14 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และ ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.02 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านคุณค่าขององค์การ มีรายละเอียดดังภาพที่ 20



Chi-Square=3.421, df=3, p-value=.331, RMSEA=.024

ภาพที่ 20 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านคุณค่าขององค์การ

ตารางที่ 52 สรูปองค์ประกอบย่อย ด้านคุณค่าขององค์การ

คุณค่าขององค์การ	องค์ประกอบ ภายใน	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความ แปรปรวน เฉลี่ยที่สกัดได้ AVE	ค่าความ เชื่อมั่นของตัว แปรแฝง CR
OI	OI1	0.84	0.82	0.95
	OI2	0.90		
	OI3	0.89		
OC	OC1	0.91	0.77	0.93
	OC2	0.89		
	OC3	0.92		

จากภาพที่ 20 และตารางที่ 52 พบว่า องค์ประกอบคุณค่าขององค์การ ประกอบด้วยตัวแปร สังกัด 2 ตัวแปร ได้แก่ ภาพลักษณ์ขององค์การ (OI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 2 ตัว บ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.84 – 0.89 และความน่าเชื่อถือขององค์การ (OC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัว บ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.89 – 0.92 ซึ่งค่าน้ำหนักของตัวแปรในองค์ประกอบที่มากกว่า 0.40 ถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (Hair et al., 2014) และพบว่าค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัด ได้ (AVE) ของแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.77 – 0.82 ถือว่ามีความเหมาะสม (AVE \geq 0.50) (Fornell and Larcker, 1981; Hair et al., 2014) จากการพิจารณาค่าสถิติขององค์ประกอบย่อย ด้านคุณค่าขององค์การ ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.93 – 0.95 ถือว่ามีความ เหมาะสม (CR \geq 0.70) (Bagozzi and Yi, 1988; Hair et al., 2014)

8. การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านคุณค่าขององค์การ

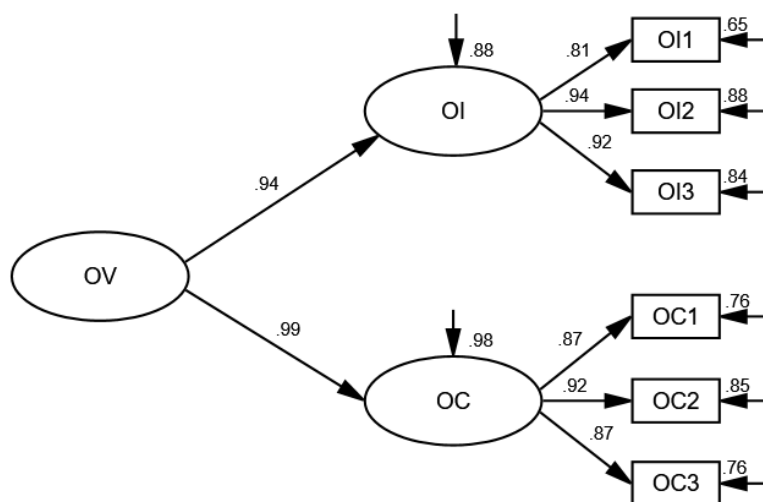
ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบ หลัก ด้านคุณค่าขององค์การ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 53

ตารางที่ 53 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านคุณค่า ขององค์การ

สถิติที่ใช้ในการ ตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการ พิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ > 0.05	7.55	-
df	-	6	-
p-value	$p > 0.05$	0.27	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.25	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.99	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.96	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.03	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 53 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันคุณค่าของ องค์การ มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 7.55 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.27 (p-value เท่ากับ 0.27) ค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.25 ค่าดัชนีวัด

ความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.03 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านคุณค่าขององค์การ มีรายละเอียดดังภาพที่ 21



Chi-Square=7.550, df=6, p-value=.273, RMSEA=.032

ภาพที่ 21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน คุณค่าขององค์การ

ตารางที่ 54 สรุปองค์ประกอบหลัก ด้านคุณค่าขององค์การ

คุณค่าขององค์การ	องค์ประกอบ ภายใน	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ลำดับ ความสำคัญ	ค่าความ แปรปรวน เฉลี่ยที่สกัด ได้ AVE	ค่าความ เชื่อมั่น ของตัว แปรแฝง CR
OV	OI	0.94	2	0.93	0.98
	OC	0.99	1		

จากภาพที่ 21 และตารางที่ 54 พบว่า องค์ประกอบหลัก ด้านภาพลักษณ์ขององค์การ (OI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 และองค์ประกอบหลัก ด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ (OC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 ซึ่งค่าน้ำหนักของตัวแปรในองค์ประกอบที่มากกว่า 0.40 ถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (Hair et al., 2014) และพบว่าค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ของคุณค่าขององค์การ มีค่าเท่ากับ 0.93 ถือว่ามีความเหมาะสม ($AVE \geq 0.50$) (Fornell and Larcker, 1981; Hair et al., 2014) จากการพิจารณาค่าสถิติขององค์ประกอบหลักด้านคุณค่าขององค์การ ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมีค่าเท่ากับ 0.98 ถือว่ามีความเหมาะสม ($CR \geq 0.70$) (Bagozzi and Yi, 1988; Hair et al., 2014) ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งหมดของคุณค่าขององค์การ มีความน่าเชื่อถือได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปร

การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลัก ด้านคุณค่าขององค์การ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปร พบว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ ภาพลักษณ์ขององค์การ (OI) รองลงมาคือ ความน่าเชื่อถือขององค์การ (OC)

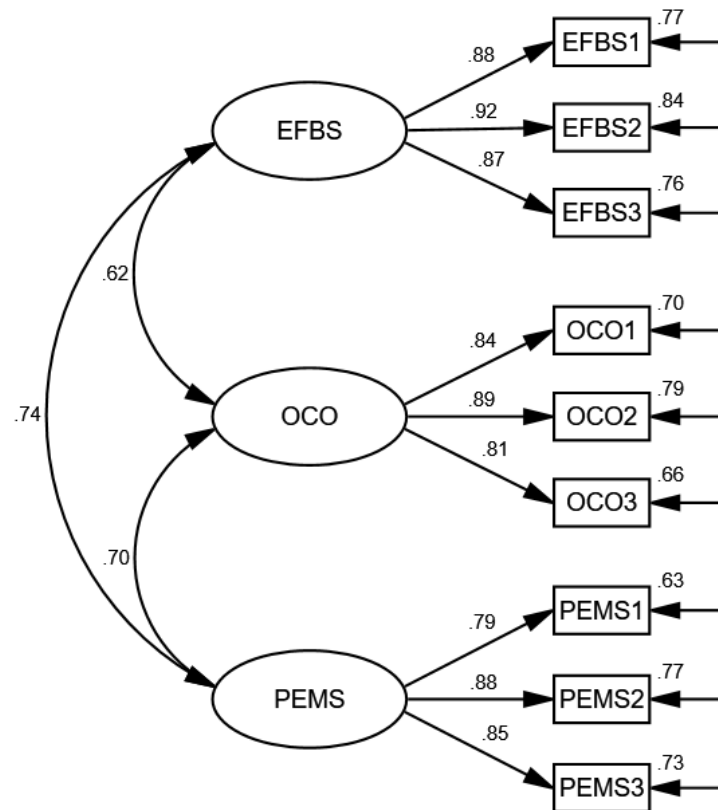
9. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ

ผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม (EFBS) การประสานความร่วมมือขององค์การ (OCO) และระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก (PEMS) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 55

ตารางที่ 55 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ > 0.05	34.08	-
df	-	24	-
p-value	$p > 0.05$	0.08	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.42	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.99	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.94	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.04	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 55 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อยด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 38.04 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.08 (p-value เท่ากับ 0.08) ค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.42 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.94 และ ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.04 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ องค์ประกอบย่อย ด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ มีรายละเอียดดังภาพที่ 22



Chi-Square=34.085, df=24, p-value=.083, RMSEA=.041

ภาพที่ 22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย
ด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ

ตารางที่ 56 สรุปองค์ประกอบย่อย ด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ

การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ	องค์ประกอบภายใน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ AVE	ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง CR
EFBS	EFBS1	0.88	0.79	0.95
	EFBS2	0.92		
	EFBS3	0.87		
OCO	OCO1	0.84	0.72	0.93
	OCO2	0.89		
	OCO3	0.81		
PEMS	PEMS1	0.79	0.71	0.95
	PEMS2	0.88		
	PEMS3	0.85		

จากภาพที่ 22 และตารางที่ 56 พบว่า องค์ประกอบการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม (EFBS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.87 – 0.92 การประสานความร่วมมือขององค์การ (OCO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.81 – 0.89 และระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก (PEMS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.79 – 0.88 ซึ่งค่าน้ำหนักของตัวแปรในองค์ประกอบที่มากกว่า 0.40 ถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (Hair et al., 2014) และพบว่าค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ของแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.71 – 0.79 ถือว่ามีความเหมาะสม (AVE \geq 0.50) (Fornell and Larcker, 1981; Hair et al., 2014) จากการพิจารณาค่าสถิติขององค์ประกอบย่อย ด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.93 – 0.95 ถือว่ามีความเหมาะสม (CR \geq 0.70) (Bagozzi and Yi, 1988; Hair et al., 2014)

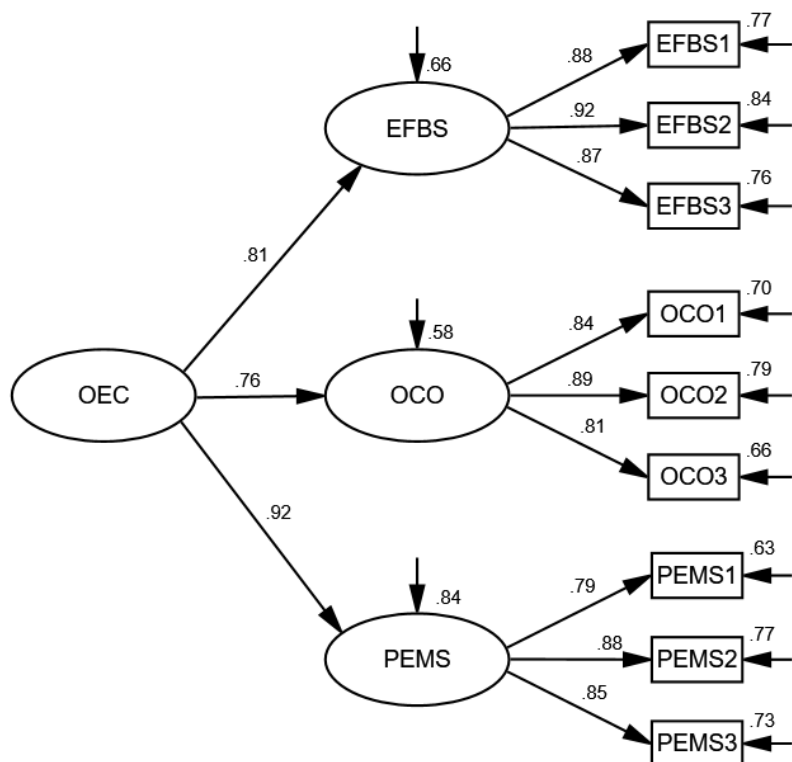
10. การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 57

ตารางที่ 57 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ > 0.05	34.08	-
df	-	24	-
p-value	$p > 0.05$	0.08	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.42	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.99	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.94	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.04	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 57 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 34.08 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.08 (p-value เท่ากับ 0.08) ค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.42 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.94 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.04 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ มีรายละเอียดดังภาพที่ 23



Chi-Square=34.085, df=24, p-value=.083, RMSEA=.041

ภาพที่ 23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ

ตารางที่ 58 สรุปลองค์ประกอบหลักด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ

การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ	องค์ประกอบภายใน	ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ	ลำดับความสำคัญ	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ AVE	ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง CR
OEC	EFBS	0.81	2	0.63	0.92
	OCO	0.76	3		
	PEMS	0.92	1		

จากภาพที่ 23 และตารางที่ 58 พบว่า องค์ประกอบหลัก ด้านกลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้น สิ่งแวดล้อม (EFBS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 องค์ประกอบหลักด้านการประสานความร่วมมือขององค์การ (OCO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.76 และองค์ประกอบหลัก ด้านระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก (PEMS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 ซึ่งค่าน้ำหนักของตัวแปรในองค์ประกอบที่มากกว่า 0.40 ถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (Hair et al., 2014) และพบว่าค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ มีค่าเท่ากับ 0.63 ถือว่ามีความเหมาะสม ($AVE \geq 0.50$) (Fornell and Larcker, 1981; Hair et al., 2014) จากการพิจารณาค่าสถิติขององค์ประกอบย่อยด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมีค่าเท่ากับ 0.92 ถือว่ามีความเหมาะสม ($CR \geq 0.70$) (Bagozzi and Yi, 1988; Hair et al., 2014) ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งหมดของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ มีความน่าเชื่อถือได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปร

การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปร พบว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก (PEMS) รองลงมาคือ กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม (EFBS) และการประสานความร่วมมือขององค์การ (OCO) ตามลำดับ

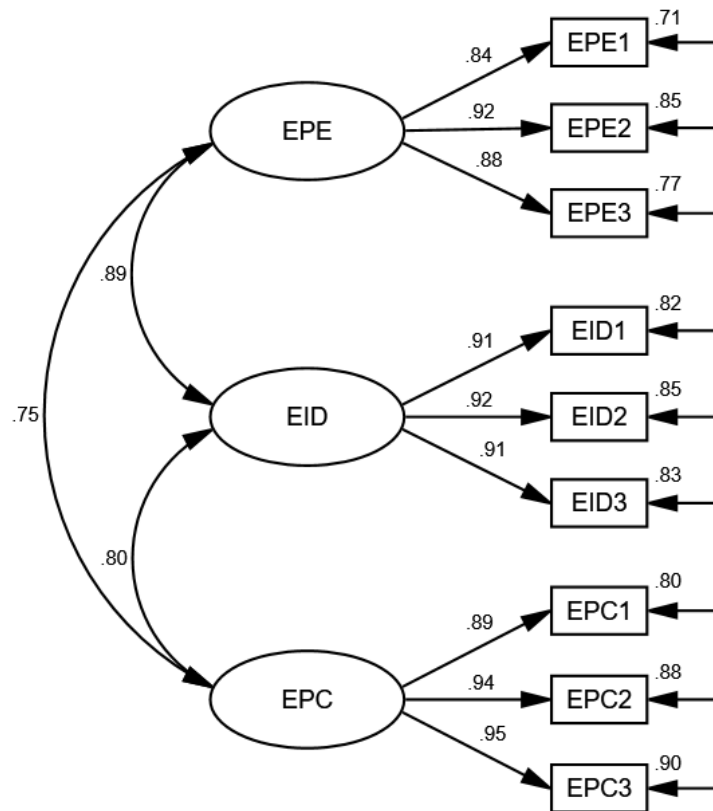
11. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม

ผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของ องค์ประกอบย่อย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ การสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม (EPE) การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (EID) และการเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม (EPC) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 59

ตารางที่ 59 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ > 0.05	34.44	-
df	-	24	-
p-value	$p > 0.05$	0.07	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.43	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.99	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.94	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.04	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 59 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 34.44 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.07 (p-value เท่ากับ 0.07) ค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.43 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.94 และ ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.04 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม มีรายละเอียดดังภาพที่ 24



Chi-Square=34.446, df=24, p-value=.077, RMSEA=.042

ภาพที่ 24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบย่อย
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 60 สรุปองค์ประกอบย่อย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านสิ่งแวดล้อม	องค์ประกอบ ภายใน	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าความ แปรปรวน เฉลี่ยที่สกัดได้ AVE	ค่าความ เชื่อมั่นของตัว แปรแฝง CR
EPE	EPE1	0.84	0.78	0.95
	EPE2	0.92		
	EPE3	0.88		
EID	EID1	0.91	0.84	0.96
	EID2	0.92		
	EID3	0.91		
EPC	EPC1	0.89	0.86	0.96
	EPC2	0.94		
	EPC3	0.95		

จากภาพที่ 24 และตารางที่ 60 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ การสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม (EPE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.84 – 0.92 การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (EID) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.91 – 0.92 และการเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม (EPC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.78 – 0.86 ซึ่งค่าน้ำหนักของตัวแปรในองค์ประกอบที่มากกว่า 0.40 ถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (Hair et al., 2014) และพบว่าค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ของแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.71 – 0.79 ถือว่ามีความเหมาะสม (AVE \geq 0.50) (Fornell and Larcker, 1981; Hair et al., 2014) จากการพิจารณาค่าสถิติขององค์ประกอบย่อย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.95 – 0.96 ถือว่ามีความเหมาะสม (CR \geq 0.70) (Bagozzi and Yi, 1988; Hair et al., 2014)

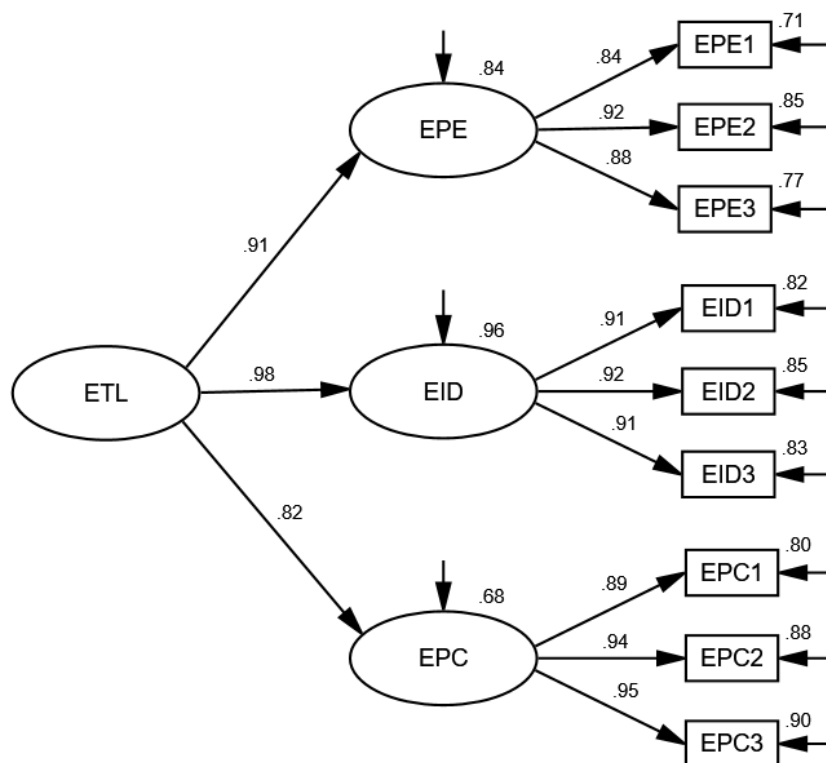
12. การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 61

ตารางที่ 61 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ > 0.05	34.44	-
df	-	24	-
p-value	$p > 0.05$	0.07	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.43	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.99	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.94	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.04	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 61 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 34.44 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.07 (p-value เท่ากับ 0.07) ค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.43 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.94 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.04 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบหลัก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม มีรายละเอียดดังภาพที่ 25



Chi-Square=34.446, df=24, p-value=.077, RMSEA=.042

ภาพที่ 25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ด้านสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 62 สรุปองค์ประกอบหลัก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้าน สิ่งแวดล้อม	องค์ประกอบ ภายใน	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ลำดับ ความสำคัญ	ค่าความ แปรปรวน เฉลี่ยที่สกัด ได้ AVE	ค่าความ เชื่อมั่น ของตัว แปรแฝง CR
ETL	EPE	0.91	2	0.82	0.96
	EID	0.98	1		
	EPC	0.82	3		

จากภาพที่ 25 และตารางที่ 62 พบว่า องค์ประกอบหลัก ด้านการสร้างความแข็งแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม (EPE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 องค์ประกอบหลัก ด้านการพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (EID) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 และองค์ประกอบหลัก ด้านการเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม (EPC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.82 ซึ่งค่าน้ำหนักของตัวแปรในองค์ประกอบที่มากกว่า 0.40 ถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (Hair et al., 2014) และพบว่าค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเท่ากับ 0.82 ถือว่ามีความเหมาะสม ($AVE \geq 0.50$) (Fornell and Larcker, 1981; Hair et al., 2014) จากการพิจารณาค่าสถิติขององค์ประกอบย่อยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมีค่าเท่ากับ 0.96 ถือว่ามีความเหมาะสม ($CR \geq 0.70$) (Bagozzi and Yi, 1988; Hair et al., 2014) ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งหมดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม มีความน่าเชื่อถือได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปร

การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลัก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปร พบว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (EID) รองลงมาคือ การสร้างความแข็งแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม (EPE) และการเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม (EPC) ตามลำดับ

ตอนที่ 10 ผลการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานการวิจัย

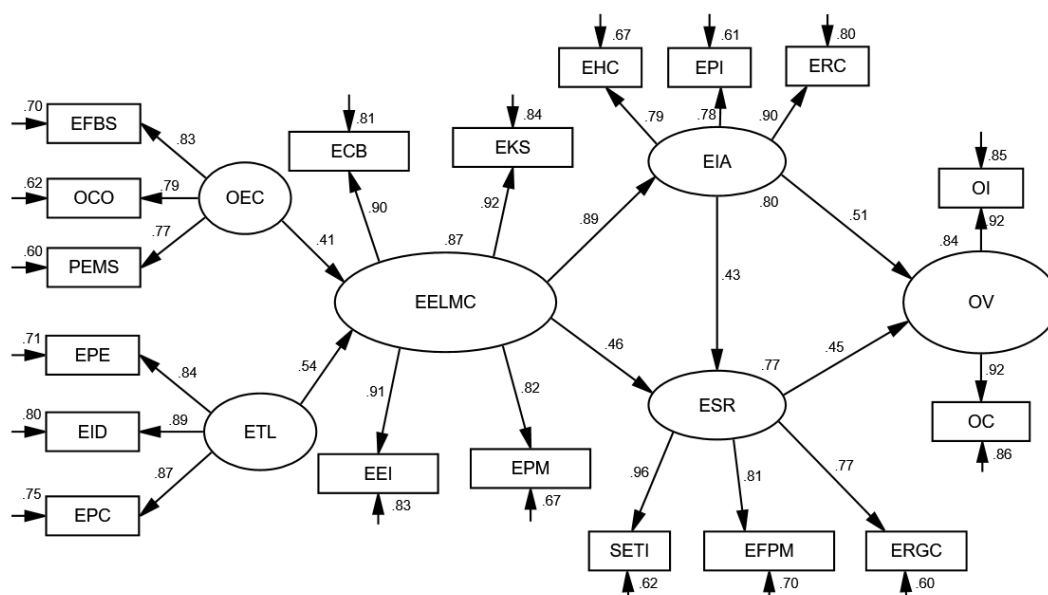
ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โมเดลสมมติฐานการวิจัย หรือโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย การเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน ประกอบด้วย ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดล พบว่าค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ปรับโมเดล (Model Modification) โดยพิจารณาจากคำแนะนำการปรับพารามิเตอร์ในโมเดลด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) จากนั้นปรับ

พารามิเตอร์โดยยินยอมให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้ค่าความคาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้จนกระทั่งค่าดัชนีความสอดคล้องมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (พุลพงษ์ สุขสว่าง, 2557) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับโมเดล) มีรายละเอียดดังตารางที่ 63

ตารางที่ 63 ค่าดัชนีความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ > 0.05	84.02	-
df	-	70	-
p-value	$p > 0.05$	0.12	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.20	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.99	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.96	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.91	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.02	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 63 พบว่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย (หลังปรับโมเดล) มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 84.02 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.12 (p-value เท่ากับ 0.12) ค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.20 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.91 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.02 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์โมเดลความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย (หลังปรับโมเดล) ดังภาพที่ 26



Chi-square=84.023, df=70, p-value=.121, RMSEA=.028

ภาพที่ 26 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

ทั้งนี้ ชุดของตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ดังนี้ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม เท่ากับ 0.87 สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยสาเหตุ ประกอบด้วย การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมต่อ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมได้ร้อยละ 87 ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม เท่ากับ 0.80 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมต่อสินทรัพย์ทางปัญญาได้ร้อยละ 80 การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก เท่ากับ 0.77 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และสินทรัพย์ทางปัญญาต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกได้ร้อยละ 77 และคุณค่าขององค์กร เท่ากับ 0.84 สามารถอธิบายความแปรปรวนของสินทรัพย์ทางปัญญา และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกต่อคุณค่าขององค์กรได้ร้อยละ 84

ตอนที่ 11 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรตามสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทดสอบอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุและผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังตารางที่ 64

ตารางที่ 64 ค่าอิทธิพลของตัวแปรตามสมมติฐานการวิจัย

ตัวแปรเชิงสาเหตุ (Antecedences)	ตัวแปรผล (Consequences)			
	ความสามารถ การจัดการ การเรียนรู้ของ พนักงานด้าน สิ่งแวดล้อม (EELMC)	ประสิทธิผล ของสินทรัพย์ ทางปัญญา ด้าน สิ่งแวดล้อม (EIA)	การ ตอบสนอง ต่อผู้มีส่วน ได้เสีย ภายนอก (ESR)	คุณค่า ของ องค์การ (OV)
การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมของ องค์การ (OEC)	.41*	-	-	-
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้าน สิ่งแวดล้อม (ETL)	.54*	-	-	-
ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (EELMC)	-	.89*	.46*	-
ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญา ด้านสิ่งแวดล้อม (EIA)	-	-	.43*	.51*
การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย ภายนอก(ESR)	-	-	-	.45*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรแทรกที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและตัวแปรผล ประกอบด้วย ประสิทธิผลของสินทรัพย์

ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ตัวแปรแทรกที่ผู้วิจัยกำหนด ได้แก่ ความยืดหยุ่นขององค์กร ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังตารางที่ 65

ตารางที่ 65 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแทรก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

	EELMC	ESR	EIA	OF
Mean	3.73	3.83	3.71	3.73
S.D.	0.72	0.66	0.68	0.73
EELMC				
ESR	.797**			
EIA	.842**	.865**		
OF	.579**	.808**	.668**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

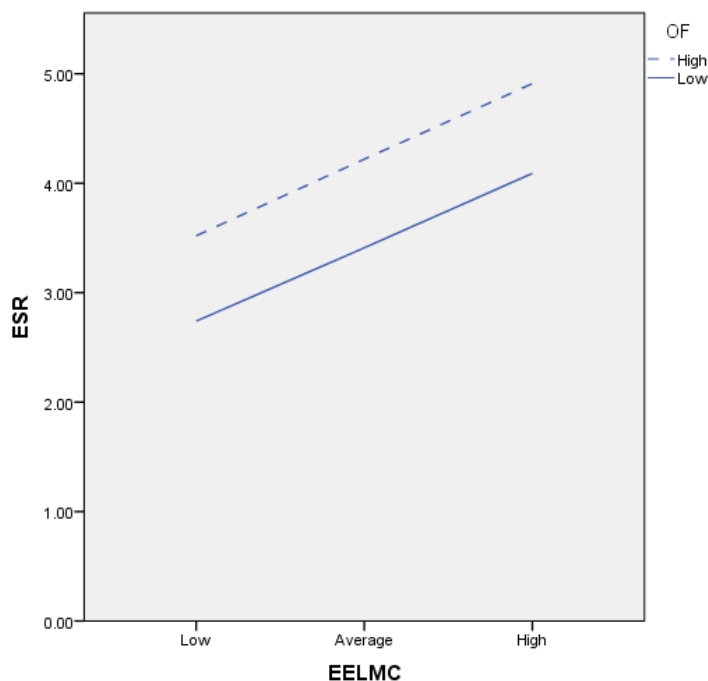
ตารางที่ 65 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแทรกซึ่งเป็นการศึกษาอิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์กร ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม อิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์กร ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน คือมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.579 – 0.865 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้องมีค่าไม่เกิน 0.90 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ที่สูงเกินไป (multicollinearity) (Pallant, 2016; Rubin, 2012)

ตารางที่ 66 ค่าอิทธิพลของตัวแปรแทรก

ตัวแปร	EIA	ESR
EELMC (β)	0.68 ^{**}	0.72 ^{**}
(S.E.)	0.02	0.01
p-value	0.00	0.00
ELLMC*OF (β)	0.01	0.03 ^{**}
(S.E.)	0.02	0.01
p-value	0.47	0.00
Constant	3.70	3.81
Adjusted R ²	0.78	0.92

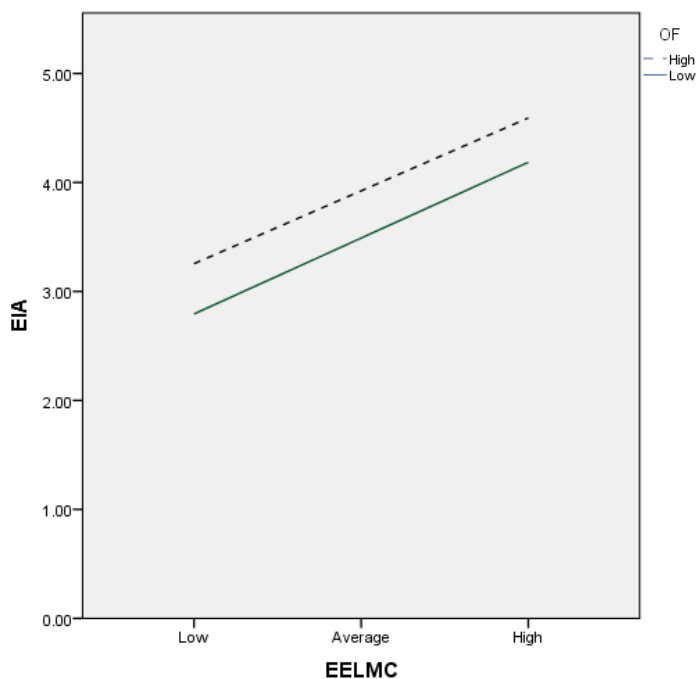
^{**}มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 66 พบว่า ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.68$, $p < 0.01$) และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.72$, $p < 0.01$) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรแทรกที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า ความยืดหยุ่นขององค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ($\beta = 0.01$, $p\text{-value} = 0.47$) และความยืดหยุ่นขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.03$, $p\text{-value} = 0.00$) รายละเอียดของอิทธิพลเชิงบวกของความยืดหยุ่นขององค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ดังภาพที่ 27



ภาพที่ 27 อิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

จากภาพที่ 27 แสดงอิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก โดยอิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์กร (OF) จะมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (EELMC) และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (ESR) โดยความสัมพันธ์จะมีค่าเชิงบวกมากขึ้นเมื่อความยืดหยุ่นขององค์กรเพิ่มขึ้น ($\beta = 0.03, p < .01$)



ภาพที่ 28 ลักษณะของความยืดหยุ่นขององค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

จากภาพที่ 28 แสดงลักษณะของของความยืดหยุ่นขององค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม สำหรับกรณีนี้อิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์กร (OF) ไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (EELMC) และประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม (EIA) ($p > .05$)

ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเรื่อง ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทยสามารถสรุปได้ตามรายละเอียดดังตารางที่ 67

ตารางที่ 67 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

สมมติฐาน	ตัวแปร		B	S.E.	R ²	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ตัวแปรผล				
1	ความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (EELMC)	ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม (EIA)	.89**	.04	.80	ยอมรับ
2	ความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (EELMC)	การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (ESR)	.46**	.02	.77	ยอมรับ
3	ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม (EIA)	การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (ESR)	.43**	.02	.77	ยอมรับ
4	ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม (EIA)	คุณค่าขององค์การ (OV)	.51**	.02	.84	ยอมรับ
5	การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (ESR)	คุณค่าขององค์การ (OV)	.45**	.02	.84	ยอมรับ
6	ความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม * ความยืดหยุ่นขององค์การ (EELMC)*(OF)	ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม (EIA)	.01	.02	.78	ปฏิเสธ
7	ความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม * ความยืดหยุ่นขององค์การ (EELMC)*(OF)	การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (ESR)	.03**	.01	.92	ยอมรับ

ตารางที่ 67 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย (ต่อ)

สมมติฐาน	ตัวแปร		B	S.E.	R ²	ผลการทดสอบ
	ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ตัวแปรผล				
8	การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร (OEC)	ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (EELMC)	.41**	.03	.87	ยอมรับ
9	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม (ETL)	ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (EELMC)	.54**	.03	.87	ยอมรับ

**มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 67 แสดงค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานของการวิจัยทั้ง 9 สมมติฐาน โดยสมมติฐานที่ 1 ถึง สมมติฐานที่ 5 และสมมติฐานที่ 8 ถึง สมมติฐานที่ 9 เป็นการทดสอบอทิพผลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ขณะที่สมมติฐานที่ 6 และสมมติฐาน 7 เป็นการทดสอบอทิพผลของตัวแปรแทรก ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1 ถึง สมมติฐานที่ 6 ปฏิเสธสมมติฐานที่ 7 ยอมรับสมมติฐานที่ 8 และสมมติฐานที่ 9 โดยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 73

ตารางที่ 68 สรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 68 สรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณค่าขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณค่าขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6 ความยืดหยุ่นขององค์กรมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 7 ความยืดหยุ่นขององค์กรส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 8 การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 9 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม	ยอมรับสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพของการศึกษานี้ใช้วิธีปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology Methodology) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม โดยพิจารณาจากกิจการในธุรกิจอาหารแปรรูปที่ได้รับการยอมรับในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม กิจการที่ได้รับรางวัลด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 8 แห่ง โดยใช้คำถามถึงโครงสร้างที่ครอบคลุมเกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของ

พนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ผลลัพธ์ที่เกิดจาก ความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องไม่ต่ำกว่า 10 ปี ในธุรกิจการอาหารแปรรูปที่มีการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมหลากหลายระดับ มีการกระจายผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งจากธุรกิจขนาดกลางและย่อม บริษัทมหาชน จากหลากหลายประเภทของการผลิตอาหารแปรรูป ลักษณะการจำหน่ายทั้งในประเทศและส่งออก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย โดยใช้คำถามกึ่งโครงสร้างที่ครอบคลุมเกี่ยวกับความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย โดยรายละเอียดของผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 8 รายมีดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลท่านแรก นาย เอ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร มีประสบการณ์ในการทำงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นเวลา 18 ปี

ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 2 ตำแหน่ง นาย บี ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เขตพื้นที่ต่างจังหวัด มีประสบการณ์ในการทำงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นเวลา 12 ปี

ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 3 ตำแหน่ง นางสาว ซี ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เขตพื้นที่ต่างจังหวัด มีประสบการณ์ในการทำงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นเวลา 15 ปี

ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 4 ตำแหน่ง นางสาว ดี ผู้จัดการฝ่ายงานบริหารบุคคลและบริหารงานทั่วไป เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประสบการณ์ในการทำงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นเวลา 13 ปี

ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 5 นาย อี ตำแหน่ง รองกรรมการผู้จัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประสบการณ์ในการทำงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นเวลา 22 ปี

ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 6 นาย เอฟ ตำแหน่ง รองกรรมการผู้จัดการบริหาร สายงานทรัพยากรบุคคล เขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด มีประสบการณ์ในการทำงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นเวลา 25 ปี

ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 7 นาย จี ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เขตพื้นที่ต่างจังหวัด มีประสบการณ์ในการทำงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นเวลา 24 ปี

ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 8 ตำแหน่ง นาย เอช กรรมการผู้จัดการ เขตพื้นที่ต่างจังหวัด มีประสบการณ์ในการทำงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นเวลา 13 ปี

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อนำมายืนยันและขยายผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการวิจัยเชิงปริมาณให้มีความชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย
2. องค์ประกอบของผลที่เกิดจากความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย
3. องค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

1. องค์ประกอบของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม เป็นแนวทางสำคัญที่ทำให้บริษัทสามารถดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย เช่น คู่ค้า พันธมิตร ลูกค้า ชุมชน รวมไปถึงสังคมในระดับรวม โดยปัจจุบันธุรกิจอาหารแปรรูปให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ เป็นลำดับต้น ๆ โดยความสำเร็จของการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการนั้นเป็นผลมาจากความสามารถของกิจการในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานในทุกกระดับ การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมมีบทบาทสำคัญที่ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ การแบ่งปันความรู้ในเรื่องสิ่งแวดล้อมภายในกิจการรวมถึงบริษัทในเครือ การประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้นำเกณฑ์การประเมินผลด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้เพื่อประเมินผล ผ่านการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มุ่งเน้นในพนักงานเกิดความตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม การสร้างคณะกรรมการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัท ส่งผลให้กิจการสามารถดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งในแง่การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียและการยอมรับในภาพลักษณ์ ชื่อเสียง รวมไปถึงความเชื่อถือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่า องค์ประกอบของความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่กิจการต้องจัดทำให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาพบว่า กิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปให้ความสำคัญกับ การฝึกอบรม (Training) ให้พนักงานเกิดการตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม และสร้างความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง กิจการที่ต้องการสร้างความรู้ความสามารถในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้สูงขึ้นจะวางแผนการฝึกอบรม เสริมสร้างทักษะด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการศึกษาดูงานในกิจการที่มีความเป็นเลิศในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมทั้งประเทศและต่างประเทศ ควบคู่ไปกับการประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยผู้บริหารกิจการมีความสำคัญในการตัดสินใจเลือกโปรแกรมการฝึกอบรมเรื่องสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงาน ทั้งพนักงานใหม่และพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ทั้งนี้พนักงานที่เป็นคนรุ่นใหม่เป็นเป้าหมายหลักที่กิจการต้องการพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้การเสริมสร้างความรู้ความสามารถจำเป็นต้องทำให้พนักงานซึมซับวัฒนธรรมองค์การโดยเฉพาะการเรียนรู้เพื่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

กิจการที่มุ่งเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องสร้างหรือปรับเปลี่ยนแนวคิดของพนักงานให้รู้จักปัญหาของสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกิจการโดยตรงและทางอ้อม ถือเป็นกิจกรรมหลักที่พนักงานของกิจการจำเป็นต้องรับรู้ปัญหาจากการดำเนินงานของกิจการที่ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้กิจการยังส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานระดับสูงได้ศึกษาดูงานในบริษัทที่ประสบความสำเร็จเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างการรับรู้และนำวิธีการเหล่านั้นกลับมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อสิ่งแวดล้อมต่อไป

“ถ้าเข้ามาทำงานกับเราแล้วไม่มีความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อมเลยก็ไม่ใช่ไร เรา Train พนักงานตั้งแต่แรกเข้าทำงาน ให้เขามีความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม การแยกขยะ ห้ามนำโฟม หลอดพลาสติกเข้ามาในโรงงาน อบรมแล้วมีให้ทำข้อสอบเรื่องสิ่งแวดล้อมด้วย ต้องได้ 70 % ขึ้นไปถึงจะผ่าน และมีการ Train และสอบพนักงานทุกเดือน เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนเข้าใจนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมของเรา” นางสาว ดี (นามสมมติ, 2562)

“บริษัทให้ความสำคัญกับการ Train พนักงานเป็นอย่างมาก มีการให้พนักงานได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานเรื่องสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้า ที่บางครั้งบริษัทส่งไปดูงานถึงต่างประเทศ อย่างไปญี่ปุ่น ยุโรป บางทีก็ส่งไปดูงานถึงสหรัฐอเมริกาเลยก็มี บริษัทออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด แสดงถึงความเอาใจจริงเอาใจ ความเอาใจใส่กับการที่ให้พนักงานต้องมีความรู้ในเรื่องสิ่งแวดล้อมที่สูงขึ้น แล้วเขาจะได้นำ

ความรู้เหล่านั้นมาปรับปรุงการทำงานที่ลดปัญหาสิ่งแวดล้อมอีกในอนาคต” นาย ซี (นามสมมติ, 2562)

“การ training มีข้อกำหนดเรื่อง Competency ขององค์กร คือบุคลากร ต้องรู้อะไรบ้างในการตอบสนองต่อเรื่องสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดเป็น Training need ซึ่งคนงานแต่ละระดับก็มีความต้องการในการ Training ต่างกัน เราก็ต้องไป Follow ว่าแต่ละหน่วย แต่ละโรงงานต้องมีหลักสูตรในการฝึกอบรมเท่าไร การอบรมก็ต้องมี Pretest posttest อบรมโดยคนมีความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม คนงานก็ต้องมีความรู้เรื่องการแยกขยะ ต้องรู้ว่าการประหยัดน้ำต้องทำอะไร ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

การส่งเสริมให้พนักงานของกิจการได้ใช้แนวทางการจัดการที่ใช้กันในปัจจุบัน เพื่อสร้างเสริม ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม เป็นแนวทางเชิงรุกที่ กิจการมุ่งสร้างให้พนักงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่มีอายุน้อย หรือคนรุ่นใหม่ สามารถใช้แนวทางการจัดการที่ทันสมัย กระตุ้น ผลักดันให้สามารถคิดและแก้ปัญหา พัฒนางานที่ส่งผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง

“เราให้ความสำคัญกับคนรุ่นใหม่ ผลักดันให้เค้าใช้วิธีการจัดการใหม่ ๆ เข้ามา โดยเฉพาะเรื่องสิ่งแวดล้อม มันจำเป็นต้องใช้วิธีการใหม่ ๆ แบบที่ไม่เคยทำกันมาก่อน” นาย เอ (นามสมมติ, 2562)

“พอเจอปัญหาก็จะระดมสมอง ทำ Workshop อะไรที่เป็นปัญหาก็เอามา แกกกัน หรือ หาวิธี Apply กับแนวทางการจัดการใหม่ ๆ เข้าไปช่วยเอาไปทำหน้างานกัน พอเจอปัญหาเราก็จะสามารถปรับเปลี่ยนอะไรได้ ถ้าคิดว่ามันทำให้องค์กรดีขึ้น หรือ Ecosystem ของเราดีขึ้น” นาย เอ (นามสมมติ, 2562)

หนึ่งในวิธีการที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ ประสบความสำเร็จ คือการสร้างความร่วมมือของพนักงานจากหลากหลายแผนก ฝ่าย สายงาน ตามแต่กิจการจะเรียก เนื่องจากบุคลากรจากหลากหลายส่วนก่อให้เกิดการระดมแนวความคิดที่หลากหลาย สมาชิกของทีมงานมีความสามารถในการประสานงานข้ามหน่วยงาน สามารถออกแบบ

กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหน่วยงาน นอกจากนี้ยังสามารถติดตามปัญหาและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อีกด้วย

“ทำให้พนักงานตื่นตัว คอยสังเกตปัญหาในแต่ละจุดในเรื่องสิ่งแวดล้อม ภายในโรงงานมีอะไรบ้าง ทุกเช้าจะมี Morning talk และ Line Group เพื่อรายงานปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และมีการแต่งตั้งทีมงานคณะกรรมการด้านสิ่งแวดล้อมที่มาจากเกือบทุกแผนก ช่วยกันดูแล คิดค้น ติดตามปัญหาสิ่งแวดล้อมของโรงงานโดยเฉพาะ คือ ถ้าทำอยู่แผนกเดียว ก็จะเหมือนได้แนวความคิดแบบเดียว ผู้ระดมสมองช่วยกันคิด ช่วยกันทำดีกว่า” นาย ปี (นามสมมติ, 2562)

“นอกจากพวกบอร์ดประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมประกวดแข่งชิงรางวัล ก็มีทีมงานเฉพาะเรื่องสิ่งแวดล้อม เพื่อคอยสำรวจเรื่องขยะ น้ำเสีย ทั้งข้างในและข้างนอก บริษัท เรื่องแบบนี้ต้องร่วมกันทำหาไม่ทำแล้วเรื่องของเสีย น้ำเสียจะลดลงได้ไม่ถึงเป้า” นางสาว ซี (นามสมมติ, 2562)

“มีทีมที่เข้าไปสอน เข้าไป inspection เข้าไปเพื่อให้คำแนะนำ เหมือนเป็น Consult เข้าไปแก้ปัญหาให้แต่ละหน่วยงานด้วย ทีมนี้เขาเจอกับพนักงานหน้างาน โดยตรงสามารถออกแบบหลักสูตรการอบรมเฉพาะทางด้านสิ่งแวดล้อมได้ด้วย ” นาย อี (นามสมมติ, 2562)

“เดิมแยกกันทำแต่เมื่อต้นทุนด้านสิ่งแวดล้อมสูงขึ้น...ต้องทำงานในเชิง integrate เป็นเรื่องที่ไม่เฉพาะทำให้ถูกกฎหมายอย่างเดียว สินค้าเราจำหน่ายไปทั่วโลก จำเป็นต้องมีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของเราเองที่บางประเด็นเหนือกว่า ISO ด้วย” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

การดำเนินงานที่สร้างเสริมความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อมุ่งเน้นให้เกิดวัฒนธรรมร่วมขององค์กรในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อม เป็นเป้าหมายที่สำคัญของกิจการต้องการบรรลุ โดยวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการเกิดจากการสะท้อนแนวคิดสู่การดำเนินงานของพนักงาน ต้องอาศัยระยะเวลาและความ

เข้าใจร่วมกันของพนักงานทุกระดับ มุ่งสร้างให้พนักงานมีนิสัยใฝ่รู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

“เวลาคุณเดินเข้ามาจะเห็น เรื่องของตัว Culture ขององค์กร จะเห็นคำต่าง ๆ ซึ่งตรงนี้เองจะสะท้อนถึงวิถีคิด วัฒนธรรมองค์กรของเราเอง จะให้ความสำคัญในเรื่องของการเอาใจใส่ การดูแลเรื่องของคน รวมไปถึงการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งตรงนี้เองเป็น Key driver ตัวที่สำคัญในการผลักดันให้เราได้รับรางวัลในการดูแลพนักงานทุกกลุ่ม” นาย เอ (นามสมมติ, 2562)

“วัฒนธรรมหมายความว่า ทำซ้ำ ทำเป็นวงกว้าง ทำเรื่องดี ทำด้วย Attitude เป็นเรื่องที่ต้องยอมรับว่าทำค่อนข้างยาก แต่เรื่องวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมนี้เป็นเป้าหมายสูงสุดที่เราต้องทำให้เกิดให้ได้” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

“เพราะถ้าเราสร้างวัฒนธรรมในเรื่องสิ่งแวดล้อมได้แล้ว คราวนี้มันเหมือนกับไม่ต้องบังคับเค้าเลย คือทุกคนรู้ในหน้าที่ว่าพอเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมแล้ว เป็นเรื่องสำคัญ จะนิ่งเฉยไม่ได้ เหมือนกับทุกคนเอาใจใส่เรื่องสิ่งแวดล้อม คุณจะไม่เห็นความสำคัญเรื่องนี้อยู่คนเดียวมันก็ได้” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

1.2 การมีส่วนร่วมของด้านสิ่งแวดล้อมพนักงาน

การสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น เกิดขึ้นตลอดเวลาภายในกิจการที่เห็นความสำคัญของประเด็นเรื่องสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมต้องเกิดขึ้นในพนักงานทุกระดับ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น บอกกล่าว แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร แนวทางการปรับปรุงทำงาน การทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของพนักงานยังรวมถึงการให้อำนาจหรือมอบหมายให้พนักงานระดับล่างสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงานที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้เองทั้งในระดับกลุ่มและระดับบุคคล

การพยายามสร้างให้พนักงานได้มีส่วนร่วมปรับปรุงการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม เกิดขึ้นในกิจการที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างตรงไปตรงมา การรับฟังปัญหาจากการทำงานอย่างจริงจังจากผู้บริหาร ที่จะสร้างและหล่อหลอมการร่วมมือในการทำงานร่วมกันจากทุกฝ่าย จากพนักงานทุกระดับ โดยสร้างกิจกรรม โครงการพิเศษที่

นอกเหนือจากงานประจำ สร้างให้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม อันส่งผลต่อความสามารถในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานทั่วทั้งองค์กร

“เมื่อก่อนเราพบว่าพนักงานเรามีส่วนร่วมต่ำมาก ดังนั้นเราเริ่มสำรวจดูว่าเราขาดอะไรไป ก็เลยต้องกลับมาดูว่า ใครแหละที่จะต้องเปลี่ยนแปลงในเรื่องที่เราต้องทำ คำตอบก็คือระดับผู้บริหารคือผมเอง ก็เลยต้องเปลี่ยนวิธีคิดจากเดิมที่จะมุ่งเอาแต่งงานวันนี้ต้องกลับมาฟังบ้าง วันนี้ลูกน้องมีความเดือดร้อนอะไร มีความลำบาก มีปัญหาอะไรบ้าง พอเป็นแบบนี้ ไอเดียต่าง ๆ ก็พุ่งพรูออกมาจากลูกน้อง การทำงานที่เปลี่ยนไปแบบนี้ ทำให้รู้สึกว่าเขาต้องมีส่วนร่วม” นาย เอ (นามสมมติ, 2562)

“เราเชื่อว่าการสร้างประสบการณ์ การมี Project มีโจทย์เรื่องสิ่งแวดล้อมที่ทำหาย นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ตัวนี้จะทำให้คนเก่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็พนักงานในรุ่นเก่าหรือรุ่นใหม่” นาย เอฟ (นามสมมติ, 2562)

“มีกิจกรรม routine มีกิจกรรมเชิง CSR สิ่งแวดล้อม แล้วก็กิจกรรมเชิง Campaign เชิงโปรโมท อย่างเช่น กิจกรรมการลดใช้น้ำ แต่ละโรงงานเขาก็จะจัดกิจกรรมแข่งกันลดใช้น้ำ ต้องไปวิเคราะห์การใช้น้ำในกระบวนการผลิตว่ากระบวนการไหนใช้น้ำสูงสุด เราก็จะให้คนที่ทำใน Line การผลิตนั้น ๆ มาช่วยกันคิด อย่างเช่น กระบวนการล้างทำความสะอาด ช่วงแรกทีไปดูก็จะปล่อยน้ำแรง เราก็จะให้เขาช่วยกันไปดูว่าจะลดน้ำลงได้หรือไม่ โดยที่ไม่เสียหาย โดยที่ประสิทธิภาพยังดีอยู่ พอทำแบบนี้ เราสามารถลดน้ำลงได้ถึง 30 %” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องใช้วิธีการทำงานในลักษณะจากล่างขึ้นสู่บน (Bottom-up) เปิดโอกาสให้พนักงานในทุกระดับได้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ลดขั้นตอนการทำงานตามสายบังคับบัญชา ทหลายลักษณะการทำงานแบบ เจ้านาย-ลูกน้อง มุ่งให้พนักงานได้แสดงออก และผู้บริหารต้องเปิดรับความคิดเห็นหรือแนวคิดการทำงานที่เกิดจากพนักงานในระดับล่างด้วย

“เราเปิดโอกาสให้กล้าพูด กล้าแสดงออก ค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้น หรือจะปรับปรุงเรื่องสิ่งแวดล้อมได้อย่างไร” “สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ ไม่ใช่เราสั่งแต่จะสั่งเขาอย่างเดียว บางทีการที่เราให้เค้าได้ลองตัดสินใจด้วยตัวเอง ไม่ต้องแทงเรื่องผ่านหลายขั้นตอน

แบบเก่า และระดับหัวหน้าเองต้องพยายามอย่าทำตัวเป็นคนมีชั้นชั้น” นาย เอ (นามสมมติ, 2562)

“เมื่อก่อนนี้นั่งกันใน Partition เราจะไม่ค่อยคุยกัน ต่างคนต่างมีขอบเขตของตัวเอง พอถึงตอนนี้ต้องคุยกันมากขึ้น ก็ต้องเอาพวก Partition นี้ออกไป ตอนนี้นั่งกันไม่ได้กำหนดพื้นที่แล้ว ใครอยากนั่งตรงไหนก็นั่ง แต่ต้องมีเครื่องมือรองรับให้เขาถือไปทำงานได้ทั้งตึก” นาย อี (นามสมมติ, 2562)

“ต้องให้ทีมเรียนรู้ เรื่อง Leadership ใหม่ ๆ ให้เค้าขับเคลื่อนได้ด้วยตัวเค้าเองโดยที่เราไม่ต้องมาแบกเองเกือบทุกเรื่อง อย่างเรื่อง Chain of command ต้องให้เค้าทำด้วยใจ มันจะมีพลังด้วยตัวเอง” นาย เอฟ (นามสมมติ, 2562)

1.3 การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

กิจกรรมสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้ในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมทั่วทั้งองค์กร โดยเครื่องมือสำคัญของการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้คือการใช้ช่องทางสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย พนักงานสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้การแบ่งปันประสบการณ์จากพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญ หรือประสบความสำเร็จจากการทำกิจกรรม หรือดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมสู่พนักงานคนอื่น ๆ ในกิจการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ระหว่างหน่วยงาน

ปัจจุบันช่องทางการสื่อสาร ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกิจการสามารถทำได้โดยสะดวก อันเป็นผลจากเทคโนโลยีการสื่อสารที่ก้าวหน้า สามารถรับส่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ความรู้ในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการสามารถถ่ายทอดได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึงทั้งกิจการ และส่งผลกระทบต่อองค์การถ่ายทอดความรู้ไปยังภายนอกองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินงานของกิจการ เช่น คู่ค้า พันธมิตร ลูกค้า ชุมชน

“เรื่องช่องทางสื่อสาร ก็มีช่องทางสื่อสารหลากหลายนะ ทั้งกลุ่ม Line Facebook Website ทั้งภายในและภายนอก บอร์ดประชาสัมพันธ์ ซึ่งจำเป็นต้องมีหลายช่องทาง พนักงานเขาเห็น ได้รับรู้ เห็นข้อมูลถึงกันทั้งหมด ก็จะสื่อสารกันได้ง่าย” นางสาว ดี (นามสมมติ, 2562)

“การประชาสัมพันธ์เรื่องสิ่งแวดล้อมเราต้องทำตลอด ต้องบอกคนข้างนอก ให้รู้ว่าตอนนี้เราทำอะไรไปบ้าง ค่าน้ำเสียเป็นเท่าไร ค่าฝุ่นเป็นเท่าไร เมื่อก่อนเค้ามา ร้องเรียน เราถึงจะให้ข้อมูลเค้า แต่คราวนี้เราประชาสัมพันธ์ออกข้างนอกเลย คนมา ร้องเรียนก็น้อยลง” นางสาว ซี (นามสมมติ, 2562)

ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการดำเนินงาน ทักษะคิด การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมนั้นเกิดจากสิ่งสมประสพการณ์ การลงมือปฏิบัติจริง โดยมีแง่มุม หรือแนวทางการดำเนินงานที่แตกต่างจากพนักงานผู้อื่น ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้มักเกิดขึ้นเฉพาะบุคคล หรือกลุ่ม เล็ก ๆ ในวงแคบ ดังนั้นหากกิจการต้องการเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงาน โดยทั่วถึงแล้ว กิจการจำเป็นต้องจัดให้มีการแบ่งปันประสบการณ์ ในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม จากระดับบุคคลสู่ระดับกลุ่ม จนไปถึงระดับองค์กรทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

“มีประชุมตอนเช้าทุกวัน เราจะแชร์กันหลาย ๆ เรื่อง ตั้งแต่เรื่องงาน เรื่อง สิ่งแวดล้อม ความรู้ต่าง ๆ หรือสิ่งที่เกิดขึ้นต่าง ๆ ในแต่ละวัน คนที่เขทำงานมานานเขา ก็จะบอกน้อง ๆ ได้ดีกว่าเราให้น้อง ๆ มาถามเขา” นาย บี (นามสมมติ, 2562)

“บางคนเขามีแนวคิดทำสิ่งแวดล้อมที่ดีนะ เขาก็แชร์ผ่านระบบของบริษัท ที่ มีการ Link เกี่ยวกับระบบสิ่งแวดล้อมของบริษัทในเครือข่าย” นาย อี (นามสมมติ, 2562)

1.4 การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม

การการจัดการการเรียนรู้ด้านของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมไม่สามารถประสบ ผลสำเร็จหรือไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด หากไม่มีการจัดการผลการปฏิบัติงานด้าน สิ่งแวดล้อม ที่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งสามารถบ่งชี้ ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่ให้เห็นถึงจุดอ่อน จุดแข็งของผลการดำเนินงานเป็น รายบุคคล นอกจากนี้ยังสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุง พัฒนาทักษะ ความรู้ของ พนักงานได้ในอนาคต

กิจการจำเป็นต้องมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ รวมถึงสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ที่ กิจการนำมาใช้เพื่อความสำเร็จด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ การประเมินผลจึงต้องมีความชัดเจน

เที่ยงตรง ยุติธรรม เป็นที่ยอมรับทั่วทั้งกิจการ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับพนักงานถึงความจำเป็นของการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ความสำคัญของการจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมในลำดับแรกสุดคือการกำหนดตัวชี้วัดที่ให้ความสำคัญกับประเด็นงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนด ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Index: KPI) ที่ต้องกำหนดประเด็นการปฏิบัติงานเพื่อสิ่งแวดล้อมอยู่ด้วยนอกเหนือจากตัวชี้วัดการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ นอกจากนี้การกำหนด KPI ด้านสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องสอดคล้องกับ องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization: ISO) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ISO 14000 ซึ่งเป็นมาตรฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังควรกำหนดตัวชี้วัดที่มีความท้าทายอันเกิดจากการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

“แต่ละหน่วยงานจะมี KPI ด้านสิ่งแวดล้อมของเขาเอง ถ้าไปสุ่มตรวจแล้ว เจอขยะ เจอโหมแสดงว่าประสิทธิภาพเรื่องสิ่งแวดล้อม ของแผนกนั้นไม่ได้แล้ว” นาย เอฟ (นามสมมติ, 2562)

“ตอนนี้ที่บริษัทกำลังเร่งขอ ISO 14000 อยู่ แต่เราก็มี KPI เรื่องน้ำเสีย ขยะ ฝุ่น อยู่แล้ว ถ้าได้ ISO 14000 แล้วอาจจะเพิ่ม KPI เรื่องสิ่งแวดล้อมเพิ่มเติมอีก” นาย บี (นามสมมติ, 2562)

“แล้วตัว Management system ทำขึ้นมาแล้ว implement เสร็จแล้ว หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรรับไปปฏิบัติแล้ว อย่างเป็นระบบ PDCA แล้ว มันก็ต้องมีตัววัดผล เราจึงมีการจัดการ ที่เรียกว่า KPI ที่จะเป็นตัวบอกในแต่ละเรื่อง อย่างเรื่องสิ่งแวดล้อม เราก็จะมีเรื่องการใช้ น้ำการผลิตลดลงหรือไม่ขยะลดลงหรือไม่ เรื่องพวกนี้ต้องมี KPI กำกับทั้งหมด พวกนี้เป็นกรวัดว่าพอ Implement ไปแล้วทำได้จริง ทำแล้วดีขึ้นหรือไม่” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

“การประเมินมีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับประเมินกันเอง มีประเมินจาก ส่วนกลาง อีกอย่างหนึ่งก็คือ Third party คือเอาคนนอกมาตรวจ มาประเมินเลย ซึ่งคนตรวจก็ต้องรับมาตรฐานของเราที่เป็น Tailor made เฉพาะของเราเอง” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

หลังจากกิจการได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมแล้ว ผลประเมินที่ได้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาบุคลากรในอนาคต กิจการต้องวางแผนต่อเนื่องสำหรับการปรับปรุง เสริมสร้าง ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังเป็นข้อมูลให้กิจการปรับปรุง นโยบาย กลยุทธ์การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

“พอประเมินเสร็จแล้ว เราก็มาดูกันว่า ตรงไหนที่ยังไม่ได้ เรื่องน้ำเสีย ขยะที่ไม่ลดลงตามเป้า ทำไม่ถึงเป็นอย่างนั้น แล้วจะวางแผนกันต่อเลยว่าจะพัฒนาพนักงานแต่ละแผนกอย่างไร” นางสาว ซี (นามสมมติ, 2562)

“เวลาประเมินแบบนี้มันจะเห็นภาพชัดเลย ถ้าเอาผลประเมินของทั้งแผนกมาเทียบกับผลของรายบุคคล อย่างเวลามีน้ำเสียปนออกไปนอกโรงงาน แล้วเกิดเรื่องร้องเรียน แสดงว่าเกิดปัญหาแล้วต้องไปหาว่าต้นเหตุมาจากแผนกไหนบ้าง ใครทำตรงไหนบ้าง แต่เราก็ไม่ได้ลงโทษอะไรนะ แต่พยายามหาสาเหตุว่าเกิดมันจากอะไร ถ้าเกิดจากตัวบุคคลแล้วจะช่วยปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเค้าได้หรือไม่ มันทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง” นาย เอฟ (นามสมมติ, 2562)

2. องค์ประกอบของผลที่เกิดจากความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

ผลที่เกิดจากความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมประกอบด้วย ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม การตอบสนองของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และคุณค่าขององค์การ ซึ่งสามารถอธิบายแต่ละองค์ประกอบได้ดังต่อไปนี้

2.1 ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์การคือ ทักษะด้านสิ่งแวดล้อม นวัตกรรมการผลิตสินค้าเพื่อสิ่งแวดล้อม การเสริมสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม โดยการหล่อหลอมความรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมจนเกิดเป็นความรู้ฝังแน่น กลายเป็นทักษะ ความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สามารถตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียและสร้างความ

ได้เปรียบในการแข่งขันในรูปแบบชื่อเสียง และการยอมรับในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ

2.1.1 ทุมนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม

ทุมนมนุษย์ เป็นลักษณะส่วนตัวเฉพาะบุคคล ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสม อยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า ซึ่งจะให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง จึงกลายเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าขององค์กร ด้วยเหตุเพราะ ทุมนมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพ และประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้กับกิจการได้เป็นอย่างดี โดยพนักงานของกิจการถือเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ ปราศจากค่าเสื่อมราคาไม่เหมือนสินทรัพย์อื่น สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้จากการลงทุนในกรณีนี้คือการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่กิจการลงทุนเพื่อสร้างสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ที่สำคัญที่สุดของกิจการให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมสูงสุด

“จะให้เราที่มีความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อมต้องส่งไปเทรน อย่างผู้จัดการฝ่ายผลิตนี้ไปฝึกค่อนข้างบ่อยเลย เพราะต้องทำแผน ต้องทำเอกสาร จัดระบบสิ่งแวดล้อม เดียวนี้เงื่อนไข ข้อกำหนดค่อนข้างยุ่งยาก หากพนักงานไม่มีความรู้แล้ว ก็จะทำงานเรื่องสิ่งแวดล้อมนี้ไม่ได้เลย อีกอย่าง สินค้าเราเกี่ยวกับความสะอาด ความปลอดภัยค่อนข้างมาก ถ้าอาหารไม่สะอาดแล้วถูกร้องเรียน จะเกิดปัญหาใหญ่ตามมา” นาย เอช (นามสมมติ, 2563)

อย่างไรก็ตามบ่อยครั้งที่กิจการไม่สามารถรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะด้านสิ่งแวดล้อมให้ทำงานกับกิจการได้ยาวนาน เมื่อถึงระยะเวลาที่พนักงานต้องการออกจากกิจการ ซึ่งกิจการมักจะเตรียมการส่งเสริมความรู้ความสามารถกับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ให้มีความสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้เป็นอย่างดี

“พนักงานที่เค้าเก่ง ๆ แล้วออกไป คิดว่าไม่น่าจะเป็นปัญหานะ เวลาเค้าอยากจะทำจริง ๆ บางที่เราไม่สามารถดึงเขาไว้ได้ แต่เราก็มั่นใจว่าเรา train พนักงานให้เก่งขึ้นได้ เพราะเรามีระบบ training ที่ดี” นางสาว ซี (นามสมมติ, 2562)

นอกจากนี้ เมื่อกิจการมีความสามารถจัดการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมพนักงานในระดับสูง ส่งผลให้พนักงานที่ได้รับการส่งเสริมความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมมีระบบ

การผลักดันที่ดี สามารถสร้างพนักงานที่มีความสามารถในระดับสูง ขยายความสามารถจากระดับบุคคลเป็นระดับกลุ่ม กลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของกิจการ ซึ่งสามารถส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับกิจการด้วยเช่นกัน

“พอเรา train เรื่อง Leadership และการเปลี่ยนแปลง เค้าจะเกิดจุดประกาย สร้าง Project ที่มี Impact ด้านสิ่งแวดล้อม จนได้รับรางวัล เป็นตัวแทนประเทศไปแข่งระดับนานาชาติก็มีนะ พอเค้าได้รางวัลก็เหมือนกับบริษัทเรามีชื่อเสียงตามไปด้วย” นาย เอฟ (นามสมมติ, 2562)

2.1.2 นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม

ผลจากความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือ ภาพลักษณ์ด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ คือนวัตกรรมเกี่ยวกับการผลิตอาหารแปรรูปที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากการประยุกต์แนวคิดใหม่ ๆ กับการผลิตและแปรรูปอาหารเพื่อสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงการสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

“เรื่องนวัตกรรมจะมาจาก field ไหน ถ้าคุณไม่ให้ความสำคัญเรื่องคน จะไม่เกิดประสิทธิภาพ คุณไปไหนไม่ได้ไกลหรอก” นาย เอช (นามสมมติ, 2563)

“เราสร้าง DNA ที่มี Innovation ให้พนักงาน เริ่มจากการเปลี่ยนวิธีการคิดก่อน การเปลี่ยนวิธีคิดหรือ mindset ที่สำคัญคืออยากให้พนักงานคิดว่าตัวเองเป็นเจ้าของบริษัท หรือจะเรียกว่าสร้าง Mindset ที่เป็น Startup ให้กับคนในองค์กร กล้าที่จะล้มแล้วลุกขึ้นมาใหม่” นาย เอ (นามสมมติ, 2562)

การสร้างนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ อาจเกิดจากการลองผิดลองถูก ทดลองทำโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ และกิจการต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างนวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อมได้ด้วยตัวพนักงานเอง

“นวัตกรรมสิ่งแวดล้อมของเราต้องเกิดจากการลงมือทำ และลองผิดลองถูก พนักงานต้องกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ต้องเปิดโอกาสให้เค้าได้ลองทำ” นาย เอฟ (นามสมมติ, 2562)

“ไม่รู้ว่าจะเรียกว่านวัตกรรมได้หรือเปล่า เห็นพนักงานเค้าปรับปรุงของเหลือจากวัตถุดิบ เช่น เปลี่ยนไม้รอง Pallet เป็นเก้าอี้ นำขยะกลับมารีไซเคิล ส่วนใหญ่เค้าจะคิดเอง ลองทำกันเอง อันไหนที่เห็นว่าเข้าท่าก็เอามาประกวดกัน” นาย บี (นามสมมติ, 2562)

“เรื่องลดการใช้น้ำ เราก็จะไปดูว่ามีเทคโนโลยีอะไรหรือไม่ที่เราพอปรับเปลี่ยนได้หรือสามารถที่จะใช้น้ำได้ลดลง ก็ไปลงทำฟาร์มที่เป็น Zero discharge คือไม่ปล่อยน้ำออกเลยน้ำที่ผ่านกระบวนการเลี้ยง ... แล้วนำกลับมา treat แล้วกลับมาใช้ใหม่ สูดน้ำเข้ามาใช้เพียงที่มันระเหยหรือใช้เพื่อควบคุมความเค็ม pH เรื่องเคมีต่าง ๆ เท่านั้นเอง” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

ถึงแม้ว่านวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตเพื่อสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการใช้เครื่องมือเครื่องจักร เทคโนโลยี การใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์เพื่อสร้างนวัตกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อม แต่ปัจจัยที่สำคัญของการสร้างนวัตกรรมนั้นคือการพัฒนาทั้งคนและเทคโนโลยีด้านสิ่งแวดล้อมไปด้วยกัน

“เราจะเน้นโดยใช้เครื่องจักรในการที่จะเข้ามากำจัดวัชพืชลง เพราะสารเคมีเป็นอันตรายต่อคนที่เข้ามาทำงาน แล้วก็สิ่งมีชีวิตที่อยู่ในดินด้วย ถ้าสิ่งแวดล้อมดี มันก็จะทำให้เราทำงานด้วยความสุข ลูกน้องที่มาทำงานกับเราก็มีความสุข” นาย อี (นามสมมติ, 2562)

“สูตรของเราช่วยให้ดินย่อยสลายได้ดีขึ้น ดินชุ่ม ดินของเราจะมีไส้เดือนนะครับ แสดงว่าดินมันดีขึ้นเพราะไม่ได้ใช้สารเคมี แล้วยังทำระบบน้ำหยดให้น้ำหมักค่อย ๆ ซึมลงไปดิน เป็นอินทรีย์วัตถุในดินทำให้ดินเสื่อมสภาพช้าลง ปลุก...ได้นานขึ้น อันนี้เกิดจากที่คนของเราเอาใส่ สังเกตปัญหา ทดลองใช้ พอแก้ปัญหาได้เขาก็รู้สึกว่าได้พัฒนาตัวเองไปด้วย” นาย เอฟ (นามสมมติ, 2562)

“กระบวนการผลิตของเรา จะมี By-product ออกมา เราก็นำพวกนี้ไปผลิต กระแสไฟฟ้า ผลิตเป็นปุ๋ย นำกลับไปคืนสู่ไร่ของเกษตรกรที่ปลูกเหมือนเดิม ซึ่งกระบวนการนี้เราเรียกว่า Zero waste คือไม่มีสิ่งของที่เหลือทิ้ง แล้วก็เหลือใช้เลย พอเราช่วยเค้าได้แบบนี้ก็รู้สึกว่าได้ประโยชน์ร่วมกัน พัฒนาร่วมกัน” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

2.1.3 การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม

การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องแพร่ขยายแนวคิด วิธีการ ไปยังเครือข่าย พันธมิตร คู่ค้าของกิจการ ให้ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเครือข่าย พันธมิตร คู่ค้า เพื่อร่วมสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมจึงมีความสำคัญอันเกิดจากสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม กล่าวคือการสร้างความสัมพันธ์อันดีเกิดจากความสามารถ ทักษะของบุคลากรในกิจการในการสร้างและส่งเสริมความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม โดยในธุรกิจอาหารแปรรูปประกอบด้วยผู้มีส่วนได้เสียหลากหลายระดับ ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำของห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ

“เดี๋ยวนี้เรา share ข้อมูลจากเกษตรกร ชาวไร่ด้วยนะ อย่างเช่นพอเราจ่ายเงินให้เค้าแล้วจะส่ง message ไปที่มีมือถือ หรือมีข้อมูล ความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม เราก็ Share ข้อมูลกับชาวไร่ทางมือถือเลย เขาก็ Happy ที่รู้ข้อมูลจากเราเร็วขึ้น” นาย เอฟ (นามสมมติ, 2562)

“ปัญหาบางอย่าง โดยเฉพาะเรื่องชุมชนร้องเรียน เราจะพบปัญหาแบบนี้ค่อนข้างบ่อย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกลิ่น เรื่องน้ำ เราก็พยายามติดต่อคอยบอกว่าตอนนี้เราทำอะไรอยู่บ้าง ก็มาประชุมกันระหว่างผู้บริหารว่าจะทำอย่างไรดี พอติมีผู้จัดการคนหนึ่งเขาเป็นคนในพื้นที่ แล้วก็รู้จักกับผู้นำชุมชน พอจะคุยกันได้เลยต้องอาศัยความสัมพันธ์ลักษณะนี้ไปพูดคุย ทำความเข้าใจ ในช่วงหลัง ๆ นี้เราทำเรื่องสิ่งแวดล้อมดีขึ้นแล้ว ปัญหาร้องเรียนเดี๋ยวนี้แทบไม่มีแล้ว” นาย บี (นามสมมติ, 2562)

ดังนั้นทรัพยากรบุคคลซึ่งเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้จึงมีความสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการได้เป็นอย่างดี และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีคืนกลับมาในลักษณะความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน

“วัตถุดิบบางอย่างเราจำเป็นต้องซื้อจากเกษตรกร เราไม่มีพื้นที่ปลูกเอง เลี้ยงเอง ก็ต้องบอกให้เกษตรกรเขาเข้าใจมาตรฐานของสินค้าเรา คือเราไม่ได้ขายเฉพาะในประเทศ มีส่งออกด้วย เพราะฉะนั้น คนที่เข้าไปติดต่อจัดซื้อกับเกษตรกร ต้องมีความเข้าใจเรื่องมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมของเรา แล้วต้องสามารถอธิบายให้เขาเข้าใจและทำตามที่เราร้องขอได้” นาย เอช (นามสมมติ, 2563)

2.2 การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

ความสามารถของกิจการที่ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกกิจการ อันประกอบไปด้วย คู่ค้า พันธมิตร เครือข่ายทางธุรกิจ รวมไปถึงผู้ที่ได้ผลกระทบจากการดำเนินงานของกิจการ เช่น ชุมชน ลูกค้า ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียมีความแตกต่างกัน อาจไม่ตรงกับผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ และเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นกิจการจำเป็นต้องมีความรู้ วิธีการดำเนินงานที่หลากหลาย สามารถเจรจาต่อรองให้สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามที่กฎหมายและกฎระเบียบชุมชนกำหนด และการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

2.2.1 การบูรณาการเป้าหมายร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสีย

การผสานเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปให้สอดคล้องกับผู้มีส่วนได้เสีย เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการครบถ้วนสมบูรณ์ ตามแนวทางการสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม ด้วยการใช้วิธีการ แนวทาง กลยุทธ์ ที่กำหนดเป้าหมายร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อให้กิจการสามารถตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม และนำข้อมูลย้อนกลับของผู้มีส่วนได้เสียมาพิจารณา ปรับปรุง แก้ไข เพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกันในระยะยาว

“จัดประชุมกับผู้มีส่วนได้เสีย อย่างคู่ค้าเป็นประจำทุกปี บางทีก็ไปเยี่ยมชมกิจการของเค้าเลย ถ้าไม่สะดวกก็จัดเป็น VDO Conference มีสำรวจความคิดเห็นประจำปี เราจะได้นำข้อเสนอของเค้ามาปรับปรุง มาดูว่าจะทำอะไรด้วยกันได้ อันไหนน่าสนใจเราก็จัดเป็น Project พิเศษ อย่างเราก็เคยไปทำเรื่องผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมใน Supply chain ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดด้วย” นาย เอ (นามสมมติ, 2562)

“ทุกช่วงปีใหม่ โรงงานจะไปคุยกับชุมชน สอบถามว่าโรงงานทำปัญหาให้ชุมชนหรือเปล่า รวมถึงซัพพลายเออร์ด้วย ซึ่งพอเรากำหนดเรื่องสิ่งแวดล้อมร่วมกัน ซัพพลายเออร์ก็ปรับเรื่องลดใช้ถุงพลาสติกแทนโฟมตามเรา” นางสาว ดี (นามสมมติ, 2562)

“อย่างเรื่องกรณีการเผา...เพื่อเก็บเกี่ยวได้เร็วขึ้น แต่เกิดมลพิษทางอากาศ เราก็ไม่อยากให้เค้าเผา เลยเข้าไปศึกษาว่าทำไมต้องเผา พบว่าเขาขาดแรงงานที่จะเก็บเกี่ยว เลยต้องเผาเพื่อลดเวลาการเก็บเกี่ยว พอเรารู้ปัญหาก็เข้าไปหาทางแก้ปัญหา ร่วมกัน เพื่อลดเวลาการเก็บเกี่ยว ช่วยเหลือเรื่องปรับปรุงที่ดินให้ หรือแรงงานคนเท่าที่เราจะช่วยให้ ลดเวลาสูญเสียไป เกษตรกรสามารถลดต้นทุนได้ถึง 25% แล้วยังลดมลพิษจากการเผาและการใช้สารเคมีได้อีก คนที่อยู่ใกล้เคียงก็ไม่ได้รับผลกระทบจากการเผา ลดผลกระทบจากการฉีดสารกำจัดวัชพืช” นาย เอฟ (นามสมมติ, 2562)

“เราต้อง Apply ให้เข้ากับ Scale การทำธุรกิจของแต่ละเจ้าด้วย เพราะเวลาเราโดนตรวจสอบแล้วจะโดนตรวจทั้ง Supply chain ด้วย บางทีเขาไม่มีเงินทุน ไม่มีบุคลากรเท่ากับเรา” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

นอกจากนี้การบูรณาการเป้าหมายร่วมกันเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจาก ปัญหาด้านเงินทุน บุคลากร เทคโนโลยีของกิจการขนาดเล็ก อาจไม่สามารถตอบสนองความต้องการของกิจการพันธมิตร คู่ค้าที่มีขนาดใหญ่กว่า ดังนั้นกิจการที่ทำธุรกิจร่วมกันจึงต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้สอดคล้องซึ่งกัน และกัน

“เวลาคุยกับฟาร์มที่เป็นคู่ค้า ซัพพลายเออร์ เราต้องมีทีมช่วยสนับสนุนเรื่องบางงานที่เขาไม่ถนัด เข้าไปส่งเสริมให้สอดคล้องกับการทำงานของเราด้วย” นาย อี (นามสมมติ, 2562)

2.2.2 การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

สินค้าของกิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในปัจจุบันต้องสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับอาหารที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือส่งผลเสียจาก

กระบวนการผลิตไปยังสิ่งแวดล้อม ผู้บริโภคมีความพึงพอใจต่อสินค้าของกิจการซึ่งได้รับการยอมรับจากกระบวนการผลิตที่ไม่ส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

“เดี๋ยวนี้เราผลิตแบบแทบไม่มีฝุ่น ควัน ออกมาเลย ต้องลงทุนติดตั้งเครื่องกรอง และเครื่องวัดคุณภาพอากาศรอบ ๆ เครื่องจักร แล้วก็ระบบบำบัดน้ำเสีย ซึ่งเราต้องใช้น้ำมาก ก็พยายามใช้น้ำหมุนเวียนในโรงงาน ให้ปล่อยออกข้างนอกน้อยที่สุด และต้องบำบัดให้สะอาดก่อนด้วย” นางสาว ดี (นามสมมติ, 2562)

“เราใช้กระเบสเทนเลสแทนพลาสติก ส่วนพวกถุงพลาสติก กระบวนการไหนที่ลดการใช้ได้ ก็จะไม่ใช้เลย ส่วนที่ยังต้องใช้ก็ใช้ถุงพลาสติกที่ย่อยสลายได้เป็นรายแรก ๆ ของประเทศ ถึงต้นทุนจะแพงหน่อย แต่ก็ช่วยสิ่งแวดล้อมได้มาก” นาย บี (นามสมมติ, 2562)

2.2.3 การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม

การดำเนินงานของกิจการในอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับของชุมชนอย่างเคร่งครัด เนื่องจากสินค้าและบริการเกี่ยวข้องกับอาหารต้องคำนึงถึงความสะอาดและความปลอดภัยของผู้บริโภค รวมถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยในปัจจุบันแรงกดดันจากชุมชน ผู้บริโภคส่งผลมาถึงการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานของกิจการที่ไม่ส่งผลใด ๆ ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกกิจการและมีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม

“เราใช้รับมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับกันทั่วโลก เราจ้างแรงงานถูกกฎหมาย ลดการบดอัดหน้าดิน ลดการไถพรวน ใช้น้ำมันมากเกินไป ไม่ใช่ปุ๋ยมากเกินไป ใช้น้ำได้ดินมากเกินไป ทุกห่วงโซ่ที่เข้ามาทำงานกับเราต้องถูกกฎหมายและได้มาตรฐานทั้งหมด” นาย เอฟ (นามสมมติ, 2562)

“พื้นฐานสำคัญคือปฏิบัติตามกฎหมาย เราไม่ยอมให้หน่วยงานหนึ่ง หรือคน ๆ หนึ่ง ทำผิดกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย ซึ่งไม่คุ้มเลยที่จะเทียบกับ asset ชื่อเสียงของบริษัทเรา ฉะนั้นเรื่องกฎหมายจึงสำคัญที่สุดที่เราต้องปฏิบัติตามได้ทุกหน่วยงาน” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

“เราต้องมีการตรวจสอบ ตั้งระบบติดตาม ตรวจสอบ ทวนสอบ การ Comply ตามกฎหมาย เพราะกฎหมายมีออกใหม่ แก้ไข เปลี่ยนแปลงทุกวัน ทุกเดือน” นาย เอฟ (นามสมมติ, 2562)

“เป้าหมายสูงสุดอย่างหนึ่งของเรา คือเป็นองค์กรที่เป็นมิตรกับชุมชน หรือ Stakeholder เราทำถูกต้องทุกอย่าง น้ำทิ้ง น้ำใช้ น้ำเสีย ขยะ การกำจัดขยะ ออกจากโรงงาน ซึ่งเราต้องเป็นมิตรกับชุมชนให้ได้” นาย อี (นามสมมติ, 2562)

2.3 คุณค่าขององค์การ

ผลที่เกิดจากความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่นำมาสู่ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ในท้ายที่สุดนำมาสู่คุณค่าขององค์การที่ก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของกิจการ โดยคุณค่าขององค์การประกอบด้วย ภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การ

2.3.1 ภาพลักษณ์ขององค์การ

ผลจากการดำเนินงานที่โดดเด่นของกิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปที่มีการดำเนินงานจากการมุ่งเน้นสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม คือภาพลักษณ์ที่ดีในด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ โดยภาพลักษณ์เกิดจากการยอมรับในวงกว้างจากผู้มีส่วนได้เสียในทุกภาคส่วน เช่น ผู้บริโภค ชุมชน คู่ค้า พันธมิตรเครือข่าย อันเป็นภาพสะท้อนที่สำคัญจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ โดยภาพลักษณ์ด้านสิ่งแวดล้อมในที่สุดกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขันของกิจการ

“ภาพลักษณ์ ชื่อเสียงในระดับสากลเป็นเรื่องสำคัญ มีการจัดอันดับเป็น rank ระดับโลก ถ้าเราดีจริง เราถึงจริง จะติดอันดับที่ เรียกว่า Dow Jones Sustainability Indices หรือ DJSI ดูเรื่อง Environment เรื่อง Good Governance ซึ่งเราก็ตี DJSI มาหลายปีติดต่อกันแล้ว” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

“เราทำเรื่องสิ่งแวดล้อมมาตลอด อันนี้แหละครับคือ Business advantage ที่เกิดขึ้น คุณลองมีประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมดู เค้าสามารถที่จะหยุดธุรกิจ หยุดธุรกรรมได้เลยนะ สมมติว่าสินค้าที่ส่งผลิตอยู่มีปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อม เค้าขอหยุดได้เลย ถึงแม้ว่า

จะมีการเซ็นสัญญาไปแล้ว แต่เรื่องพวกนี้เป็นเรื่องที่ระบุในสัญญาซื้อขายทางธุรกิจเลย”
นาย เอฟ (นามสมมติ, 2562)

2.3.2 ความน่าเชื่อถือขององค์กร

การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดได้เป็นอย่างดีคือ การได้รับความเชื่อถือถึงการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากผู้มีส่วนได้เสียและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยความน่าเชื่อถือของกิจการเป็นการยอมรับถึงความสามารถและความเชี่ยวชาญของกิจการที่สามารถดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นรูปธรรม นำมาสู่ความสามารถในการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่ง

“สินค้าเราขายไปทั่วโลก เขาไม่ได้ตรวจสอบเรื่องคุณภาพสินค้าแล้ว เรามีความมั่นใจ แต่จะมีการตรวจสอบเรื่องกระบวนการ ด้าน HR มีการติดตามทุกกระบวนการผลิต ตรงนี้เป็น trade barrier อย่างหนึ่งเลยนะ ถ้าเราทำเรื่องสิ่งแวดล้อมได้ดี ไม่มีประเด็น เราก็ขายของได้ ลูกค้ายินดีซื้อ ให้การยอมรับ เพราะเดี๋ยวนี้ลูกค้ายินดีจ่ายแพง ถ้าสินค้าคุณเป็น Eco friendly นะ” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

กิจการในธุรกิจอาหารแปรรูปจำนวนหนึ่งมีลักษณะการผลิตแบบรับจ้างผลิต (OEM: Original Equipment Manufacturer) ซึ่งต้องได้รับความน่าเชื่อถือจากมาตรฐาน การรับรองของบริษัทที่ผู้จ้างผลิตต้องการความมั่นใจจากผลิตภัณฑ์อาหารที่แปรรูปให้เป็นไปตามมาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งส่งผลต่อการจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ

“ของเราจะเน้นรับผลิตแบบ OEM เพราะฉะนั้นเรื่องมาตรฐาน เรื่องสิ่งแวดล้อมเราต้องมีครบ พวกใบ Certificate ใบรับรอง ความปลอดภัย รับรองสิ่งแวดล้อม ISO เรามีค่อนข้างครบ บางครั้ง brand ใหญ่ ๆ เขาเกิดปัญหา ผลิตไม่ทัน หรือเขาติดเรื่องเงื่อนไขสิ่งแวดล้อม ส่งออกไม่ได้ เขาก็มาจ้างเราผลิต คราวนี้พอ brand ใหญ่เคยจ้างเราแล้ว ก็เป็นที่รู้จักในวงการ เราก็ขยายตลาดได้มากขึ้น” นางสาว ดี (นามสมมติ, 2562)

2.4 ความยืดหยุ่นขององค์กร

ความยืดหยุ่นขององค์กรเป็นความสามารถของกิจการในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เมื่อสภาพแวดล้อมทางธุรกิจเปลี่ยนแปลงไป กิจการสามารถแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้เสียที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ยังรวมถึงความสามารถในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี

“อาจจะเรียกว่าเป็นการปรับตัวก็ได้ เมื่อก่อนน้ำเสีย กับปล่องควันที่เราปล่อยออกนอกโรงงานเราก็บ่บังคับตามปกติ ทีนี้พอได้ข่าวว่าสามารถติดเครื่องวัดค่าน้ำค่าอากาศ ซึ่งมันจะส่งข้อมูลไปที่กรมเลย เราก็เห็นว่าเป็นโอกาสที่เราจะได้รู้ข้อมูลพวกนี้ เวลาเจ้าหน้าที่เขามาตรวจ หรือ มา audit ISO จะได้สะดวกขึ้น อาจไปถึงขั้นแสดงข้อมูลสิ่งแวดล้อมในฉลากสินค้าได้เลย” นาย บี (นามสมมติ, 2562)

“ทุกวันนี้ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง Work from home หรือการระดมทรัพยากรระหว่างหน่วยงานมาประสานงานกันอย่างเข้มงวด แล้วก็ตั้งเป็นศูนย์ประจำองค์กรขึ้นมา แล้วก็กำหนดมาตรการขึ้นมา ทั้งมาตรการจากส่วนกลางที่ส่งไป กับมาตรการเฉพาะหน่วยงาน เขาก็มีการปรับตัวการทำงานกันเร็วนะ” นาย เอฟ (นามสมมติ, 2562)

โดยในธุรกิจอาหารแปรรูปต้องให้ความสำคัญกับ กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการผลิตอาหารซึ่งมีประเด็นด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ขณะเดียวกันความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้กิจการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

“เรามีทีมงานเฉพาะที่ต้องคอยตรวจสอบกฎหมาย เริ่มตั้งแต่รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ เทศบัญญัติ หรือบางที่เป็นบทเฉพาะกาล มีอยู่หลายร้อยฉบับ ซึ่งมันเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา เราต้องรู้ให้ทันและปรับเปลี่ยนให้ได้ ไม่อย่างนั้นสินค้าจะเรามีปัญหา บางอย่างเราเคยทำได้ แต่พอมาวันนี้ทำไม่ได้ เราก็ต้องปรับ ซึ่งเราต้องประสานกับทุกโรงงานให้ปฏิบัติไปในทางเดียวกัน” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการจะเกิดขึ้นไม่ได้ หรือไม่สามารถสร้างความสามารถในการแข่งขันได้อย่างเพียงพอหากขาดปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อการสร้างความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลโดยตรงได้แก่การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นที่กิจการคำนึงถึงการสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการดำเนินกิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจการที่ดำเนินการตามมาตรฐาน ISO 14001 ที่ส่งผลให้กิจการต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง นอกจากนี้ปัจจัยสาเหตุที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งอีกหนึ่งปัจจัยคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งแสดงถึงความสามารถและความเอาใจจริงของผู้บริหารที่ต้องการสร้างความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นได้จริงและสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

3.1 การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร

กิจการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปที่ดำเนินงานภายใต้ ความเชื่อ ค่านิยม รวมถึงพฤติกรรมขององค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญในการสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม ผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ทางธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม ที่กิจการต้องประสานความร่วมมือในการดำเนินธุรกิจจากทุกฝ่ายภายในองค์กร และการใช้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุกตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปทั้งในระดับประเทศและระดับสากลเพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการได้อย่างเป็นรูปธรรม จากการศึกษาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก พบคำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ดังต่อไปนี้

3.1.1 กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม

การกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ จากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการสร้างกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับทรัพยากรของกิจการ โดยในปัจจุบัน กลยุทธ์ทางธุรกิจที่มุ่งเน้นการสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม เป็นแนวทางการเนินธุรกิจที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

“ต้องเริ่มจากทำ SWOT ก่อนเลย ต้องหาประเด็น จุดแข็ง จุดอ่อนเรื่องสิ่งแวดล้อมของเรา อย่างปัญหาหนึ่งคือเราไม่ค่อยมีคนรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม พอจะทำเอกสารประเมินความเสี่ยง ก็จะไม่เข้าใจว่าจะต้องทำอะไรบ้าง แล้วทำไมถึงต้องทำ เราก็

ต้องเรียกคุย ชี้แจงว่าเป็นนโยบายหลักของบริษัท ถ้าไม่ทำ ในอนาคตอาจจะขายของไม่ได้ มันเป็นภาพใหญ่ ต้องร่วมมือกัน” นางสาว ซี (นามสมมติ, 2562)

“บริษัทตระหนักดีว่าเราไม่เพียงแต่ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและปลอดภัยต่อผู้บริโภคเท่านั้น แต่เรายังทำเรื่อง CSR และสิ่งแวดล้อมด้วย คือบริษัทเราก็เป็นผู้นำเรื่องอาหารอยู่แล้ว ดังนั้นเรื่องสิ่งแวดล้อมที่ตอนนี้เป็นประเด็นที่ทุกบริษัทเขาหันมาให้ความสนใจ เราก็ยังต้องแสดงให้เห็นว่าเราให้ความสำคัญกับเรื่องสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง” นาย อี (นามสมมติ, 2562)

นอกจากนี้หลังจากกิจการได้ดำเนินกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมไปแล้ว กิจการจำเป็นต้องนำผลที่ได้จากการดำเนินกลยุทธ์มาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

“กลยุทธ์เรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งในเรื่องความยั่งยืนที่เราทำควบคู่ไปกับการความมั่นคงเรื่องอาหาร และทำให้ชุมชนพึ่งตนเองได้ ยังไม่หมดแค่นั้นนะ ยังรวมถึงความมั่นคงและความสุขของพนักงาน คู่ค้าธุรกิจ ซึ่งพื้นฐานจริง ๆ เลยคือต้องพัฒนาบุคลากรและการกำกับดูแลกิจการที่ดี ถึงจะทำให้เรื่องความยั่งยืนได้” นาย เอฟ (นามสมมติ, 2562)

3.1.2 การประสานความร่วมมือขององค์กร

ความตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมของกิจการจำเป็นต้องมีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร ในการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร ในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้กิจการยังควรสร้างช่องทางในการสื่อสารระหว่างหน่วยงานให้มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย สนับสนุนการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือข้ามสายงาน เพื่อให้การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการสร้างความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการที่มีลักษณะการดำเนินงานแบบล่างขึ้นบน (Bottom-up)

“เรื่องสิ่งแวดล้อมที่เราเปลี่ยนแปลงนี้ ทางผู้ใหญ่เค้าสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นเวลาจะคิดทำอะไรใหม่ ๆ กับเรื่องสิ่งแวดล้อม ก็จะมีช่องทางสื่อสารมากมาย ทาง Social media ก็ได้ หรือทาง Website ของบริษัทก็ได้”

“ถ้าเป็นเมื่อก่อนค่อนข้างมีปัญหาเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมภายใน เนื่องจากผู้บริหารไม่ค่อยจริงจังกับการจัดการสิ่งแวดล้อม พอเร็ว ๆ นี้เกิดจากการเปลี่ยนผู้บริหาร CEO Chairman เปลี่ยนนโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น มีการสื่อสารแล้วก็ประสานงานกันมากขึ้น พนักงานระดับล่างได้ออกความคิดเห็นกันมากขึ้น” นาย บี (นามสมมติ, 2562)

“ระบบของบริษัทเราจะเข้าไปช่วยเหลือหน่วยที่มีแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว เป็นทีมจากส่วนกลางที่ต้องประสานกับทุกหน่วย ลองคิดเล่น ๆ ของเรามีมากกว่า 400 โรงงาน แต่ละโรงงานก็มีข้อกำหนด เงื่อนไขต่างกัน ดังนั้นต้องประสานงานให้รวดเร็ว และถูกต้อง” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

3.1.3 ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการวางแผน ตรวจสอบ ติดตาม ผลกระทบจากกระบวนการผลิตอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายการลดผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินกิจการต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยกิจการมีระบบการผลิตที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดกระบวนการ มีระบบการตรวจสอบการผลิตอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้กิจการในธุรกิจอาหารแปรรูปยังต้องลงทุนเพื่อพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการผลิตที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

“เป้าหมายเรามีชัดเจนว่าต้องลดการใช้พลังงานทุกประเภท เช่น น้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ อย่างปีที่แล้วลดไปได้ 3-5% ปีนี้เราตั้งเป้าว่าจะลดให้ได้ถึง 10% ก็เป็นเป้าหมายที่ท้าทายนะ แต่คิดว่าน่าจะทำได้” นาย อี (นามสมมติ, 2562)

“เราอยากจะมี Management system ของเราเอง ซึ่ง management system นี้ต้องตอบโจทย์ทางธุรกิจด้วย มิเช่นนั้นเราทำแต่ ISO อย่างเดียวก็ได้ ตรงนี้เราเลยทำระบบขึ้นมาเพื่อ Implement ทั้งหมดทุกหน่วยงานในประเทศไทยและเผยแพร่ไปสู่ต่างประเทศ” นาย เอฟ (นามสมมติ, 2562)

กิจการอาหารแปรรูปที่ใช้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก ไม่ได้จำกัดเฉพาะการใช้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากลเท่านั้น หากแต่ยังต้องลงทุนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า สามารถ

ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมได้สอดคล้องกับบริบทของอุตสาหกรรมและได้รับการยอมรับทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

“การขอรับรอง ISO ไม่ใช่เรื่องยั่งยืน ถ้าไม่เห็นความสำคัญจริง เราจะเลิกเมื่อไหร่ก็ได้ แต่การที่มี Management system ของตัวเอง มีองค์การที่มาดูแลเรื่องสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง สามารถฝึกฝนคนงาน หรือแม้แต่ระดับผู้จัดการได้แบบนี้เราจะทำเรื่องสิ่งแวดล้อมได้ยั่งยืน” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

“ISO เป็นแค่ภาพกลาง ๆ จริง ๆ ยังต้องตีความแปลจากไทยเป็นไทยอีกทีนึง แล้วก็ How to do ก็มหาศาลเลย ดังนั้นก็จะเกิดภาวะ Copy and paste เยอะแยะมาก ขึ้นอยู่กับว่าแต่ละโรงงานว่าทำยังไงถึงจะถูก จุดหนึ่งที่ระบบของเราให้ความแตกต่างคือ เราจะไม่ตรวจแบบ ISO ที่เน้น document เราต้องเน้น Achievement คือเกิดขึ้นจริง ณ หน่วยงาน เขียนตามที่ทำ ทำตามที่เขียน เกิดตามที่คาดหวัง อันนี้มันถึงจะผ่าน มันเลยทำให้มีความสำเร็จในระดับที่เราพอใจ ไม่ได้บอกว่าสำเร็จสมบูรณ์นะ แต่มันสำเร็จในระยะเวลาที่มันจะต้อง Improve หรือพัฒนาต่อไปเรื่อย ๆ ซึ่งเรามีระบบ management ของเราแล้ว เรามีระบบการ Implement ดีแล้ว เรามี Consult ลงไปในหน่วยงานแล้ว เพื่อลงไปบอก How to do แล้ว เรามี Auditor เรามี Audit system แล้วเรียบร้อยหมดแล้วเนี่ย เราใช้งบประมาณมหาศาล ปี ๆ นึง เราลงทุนเรื่องพวกนี้ เฉพาะระบบตัวนี้ น่าจะอยู่ที่ซักเกือบ 50 ล้านบาท อันนี้ยังไม่พูดถึงว่าลงไปแล้วเจอปัญหาที่ต้องแก้ไขที่ทำให้เกิดงบประมาณอาจจะอีกหลายร้อยล้านบาท” นาย จี (นามสมมติ , 2563)

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม

บทบาทของผู้บริหารของกิจการอาหารแปรรูปที่มุ่งเน้นการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องมีทักษะ ความสามารถในการสร้างเสริมความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ของกิจการ ทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มุ่งเน้นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดแรงขับเคลื่อนในกลุ่มคน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้บรรลุตามเป้าหมาย นอกจากนี้ยังสามารถ กระตุ้น ชี้แนะผลักดันไปสู่การมีเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่สูงขึ้นทั้งภายในและภายนอกกิจการ

3.2.1 การสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม

คุณลักษณะของผู้นำที่ต้องการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ต้องสามารถสื่อสารด้วยวิสัยทัศน์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน สามารถกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงาน รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี นายก่อง แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจน อันจะนำมาสู่การพัฒนาความรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี

“ทุกคนเป็น leader ได้หมด แต่ความยากคือทำยังไงให้ leader ที่หลากหลายที่จะสร้างอะไรใหม่ ๆ ด้วยกันได้ ต้องนำเสนอปัญหาและ แนวทางการแก้ไขปัญหา ได้ด้วยและข้างบนต้องเปิดรับฟังความคิดเห็น” นาย เอช (นามสมมติ, 2563)

“ขณะนี้เรื่องผู้นำเราต้องเน้นไปที่ Middle manager ว่าเขามีความสำคัญต่อองค์กรที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมได้อย่างไร เมื่อก่อนอะไรก็จะเข้าระดับ VP เป็นส่วนใหญ่ ถ้าระดับ VP ขึ้นไปไม่ทำอะไร นโยบายสิ่งแวดล้อมก็ทำไม่ได้” นาย เอ (นามสมมติ, 2562)

ภาวะผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะกิจการที่ต้องการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันโดยใช้กลยุทธ์การสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม โดยในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปซึ่งมีความสำคัญกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำของกิจการต้องให้ความสำคัญกับความตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจ

“ถ้าเป็นเมื่อ 20 – 30 ปีก่อน เรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องที่ผู้บริหารไม่เอาเลย มีแต่เรื่องต้องลงทุน แต่พอมาเป็นภาพ Business advantage แล้ว คราวนี้จบเลย เป็นสิ่งจำเป็นแล้ว ไม่ทำไม่ได้เลย เพราะฉะนั้นผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างก่อน ต้องนำเสนอวิสัยทัศน์ โดยเฉพาะเรื่องสิ่งแวดล้อมให้ดี” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

“ยอดขายของเราปีหนึ่ง ๆ มีมูลค่าหลายล้านบาท ถ้าธุรกิจของเราแค่หัวหน้าหน่วยแค่คนเดียว ไม่เอาใจใส่เรื่องสิ่งแวดล้อม ถ้าบริษัทเสียชื่อเพราะหัวหน้าหน่วยเพียง

แค่คนเดียวที่ไม่เอาใจใส่เรื่องนี้ มันจะกระทบธุรกิจต้องหยุดชะงักทั้งหมด เขาคงไม่ยอม มาเสียงตรงนี้” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

3.2.2 การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

ผู้บริหารของกิจการที่มุ่งเน้นการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมสามารถสร้างเสริมความรู้ให้กับพนักงานได้โดยตรงและทางอ้อม โดยการให้ความสำคัญกับการสนับสนุน ช่วยเหลือพนักงานให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มความสามารถ มีการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการสิ่งแวดล้อม สามารถจูงใจพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเพื่อการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

“เราเปิดโอกาสให้กล้าพูด กล้าแสดงออก ค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้น ถ้าไม่พูด ก็ให้ทำเป็น กระดานติด Post-it เขียนขึ้นมาว่าอยากทำอะไรบ้าง จะระดมสมองกันได้หรือไม่ แล้วเราก็รวบรวมเอามาเป็นโจทย์ในการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะเรื่องสิ่งแวดล้อม” นาย เอ (นามสมมติ, 2562)

“บางคนติดกับแบบเดิม ๆ ซึ่งถ้าสมัย ขั้นตอนเยอะ เราต้องพยายามดึงเค้ากลับมาคิดให้หลุดออกมาจากวิธีการคิดแบบเดิม ๆ ให้ได้” นาย เอช (นามสมมติ, 2563)

ปัญหาของแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในอยู่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีอัตราการเปลี่ยนงานสูงมาก ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปที่ต้องสร้างความมั่นใจว่า แม้พนักงานจะหมุนเวียนเข้าออกในจำนวนมากเพียงใด กิจการต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ และความสามารถในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

“ปัญหาอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารยากต่อการปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม คือพนักงานส่วนใหญ่ของเราจะอยู่ในโรงงาน ซึ่งมี Turnover rate สูงมาก จะบอกจะสอนการทำงานบางครั้งทำได้ไม่นาน เขาก็ไปที่อื่น เช่น เราจ้างเขาวันละ 325 บาท อีกโรงงานหนึ่งจ้าง ๆ ให้ 330 บาท มากกว่า 5 บาท เขาก็ไปแล้ว หรือบางที่เราให้เขา 340 บาท อีกที่ ให้ 325 บาท แต่มีโอทีให้ 6 ชั่วโมง ขณะที่ของเราให้ได้แค่ 4 ชั่วโมง เขาก็ไปทันที” นาย จี (นามสมมติ, 2563)

3.2.3 การเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม

การเชื่อมโยงเครือข่ายพันธมิตร คู่ค้า ช่วยสร้างความได้เปรียบของการแข่งขันให้ธุรกิจ เพื่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามเป้าหมาย สามารถขยายเครือข่ายพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อมด้วยวิธีการที่หลากหลาย นอกจากนี้การสร้างความเข้าใจและให้ความเชื่อมั่นของพันธมิตรเครือข่าย จะเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีให้แก่องค์กรเมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงาน

“เราพยายาม เปลี่ยน Mindset ให้เค้าเข้าใจปรัชญาองค์กรในเรื่องสิ่งแวดล้อม ที่เราต้องอยู่ร่วมกับชุมชน ร่วมกับ Supplier ต่าง ๆ ต้องผสมผสานวัฒนธรรมองค์กรตรงนี้ด้วย” นาย เอ (นามสมมติ, 2562)

“ผู้บริหารสำคัญมาก บางเรื่องคนที่อยู่หน้างานเค้า Deal งานไม่ได้เลยถ้าระดับผู้จัดการไม่เข้ามาจัดการเอง บางที่เราตกลงซื้อขาย เซ็นสัญญากันแล้ว แต่มาพบภายหลังว่าข้อกำหนดบางอย่างที่เราทำกับเค้ามันไม่เป็นไปตามกฎหมาย เราก็พยายามขอความร่วมมือให้เค้าปรับตามที่เราขอหรือเท่าที่เค้าทำได้โดยผ่านข้อกำหนดไม่อย่างนั้นสินค้าทั้ง Lot นั้นต้อง Cancel เลยถึงแม้ว่าจะเซ็นสัญญาไปแล้วก็ตาม” นาย อี (นามสมมติ, 2562)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในประเด็นต่าง ๆ ทั้ง 4 ประเด็นคือ 1) ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม 2) ผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม 3) ปัจจัยเชิงสาเหตุของ ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และ 4) ข้อเสนอแนะการกำหนดรูปแบบและแนวทางการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย สามารถนำข้อมูลมาสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

ข้อมูลในส่วนองค์ประกอบของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม นั้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม 2) การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม 3) การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และ 4) การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อเสนอเป็นข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งพบค่าสำคัญที่พบบ่อยและเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญสามารถนำมาเป็นการอธิบายเพิ่มเติมจากการวิจัยเชิงปริมาณในแต่ละองค์ประกอบของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ดังนี้

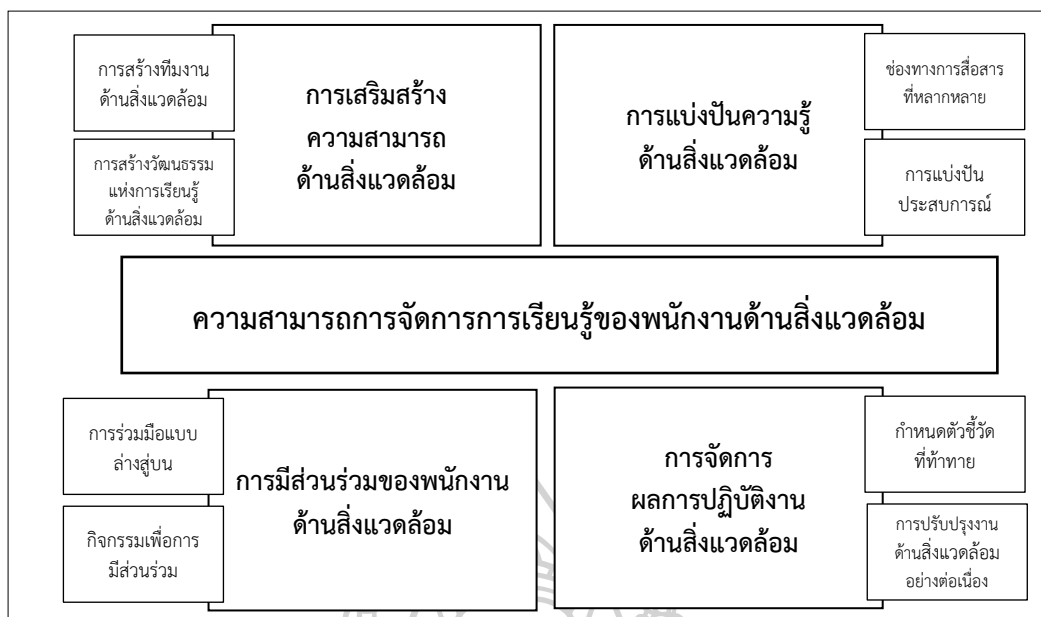
1. การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม นอกเหนือจาก การเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมในระดับบุคคลแล้ว การสร้างความสามารถเพิ่มส่งเสริม ทีมงานด้านสิ่งแวดล้อม เป็นอีกประเด็นที่กิจการควรให้ความสำคัญ เนื่องจากการดำเนินงานด้าน สิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานของกิจการ และทีมงานด้านสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมประสบผลสำเร็จ โดยลักษณะของทีมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมคือมีสมาชิกจากหลากหลายหน่วยงาน สามารถให้ความรู้ ฝึกฝน ตรวจสอบ เสนอแนะ แนวทางแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว นอกจากนี้ยังพบว่า กิจการในธุรกิจอาหารแปรรูปมุ่งหวังให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นใน ตัวพนักงานซึ่งส่งผลประโยชน์ในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมในภาพรวม

2. การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม กิจการให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การ ปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยเครื่องมือที่สำคัญในการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ ตลอดจนข่าวสาร หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกัสิ่งแวดล้อมควรมีช่องทางให้พนักงานได้มีการติดต่อสื่อสารได้อย่าง รวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์การ เนื่องจากธุรกิจอาหารแปรรูปต้องติดต่อกับผู้มีส่วนได้เสีย ภายนอกกิจการหลายรูปแบบตลอดห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ นอกจากนี้ยังควรให้ความสำคัญกับ การแบ่งปันประสบการณ์ในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจากผู้มีประสบการณ์ทั้งในลักษณะที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ

3. การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม การสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้าน สิ่งแวดล้อมจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเมื่อกิจการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ ร่วมดำเนินงานภายใต้กิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วมในลักษณะโครงการพิเศษ ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ของพนักงานในทุกระดับ นอกจากนี้ยังควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ลด ขึ้นตอนการทำงานตามสายบังคับบัญชาในลักษณะการร่วมมือจากล่างสู่บน (Bottom-up)

4. การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม ในการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ด้านสิ่งแวดล้อม รวมอยู่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน กิจการควรสร้างตัวชี้วัดในลักษณะที่มีความท้าทาย พัฒนาผล การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมในวงกว้างทั้งภายในและภายนอกกิจการ โดยตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นควร เกิดจากการประเมินผลงานด้านสิ่งแวดล้อมในลักษณะการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องหรือเป็นการ ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมภายใต้ระบบคุณภาพ PDCA

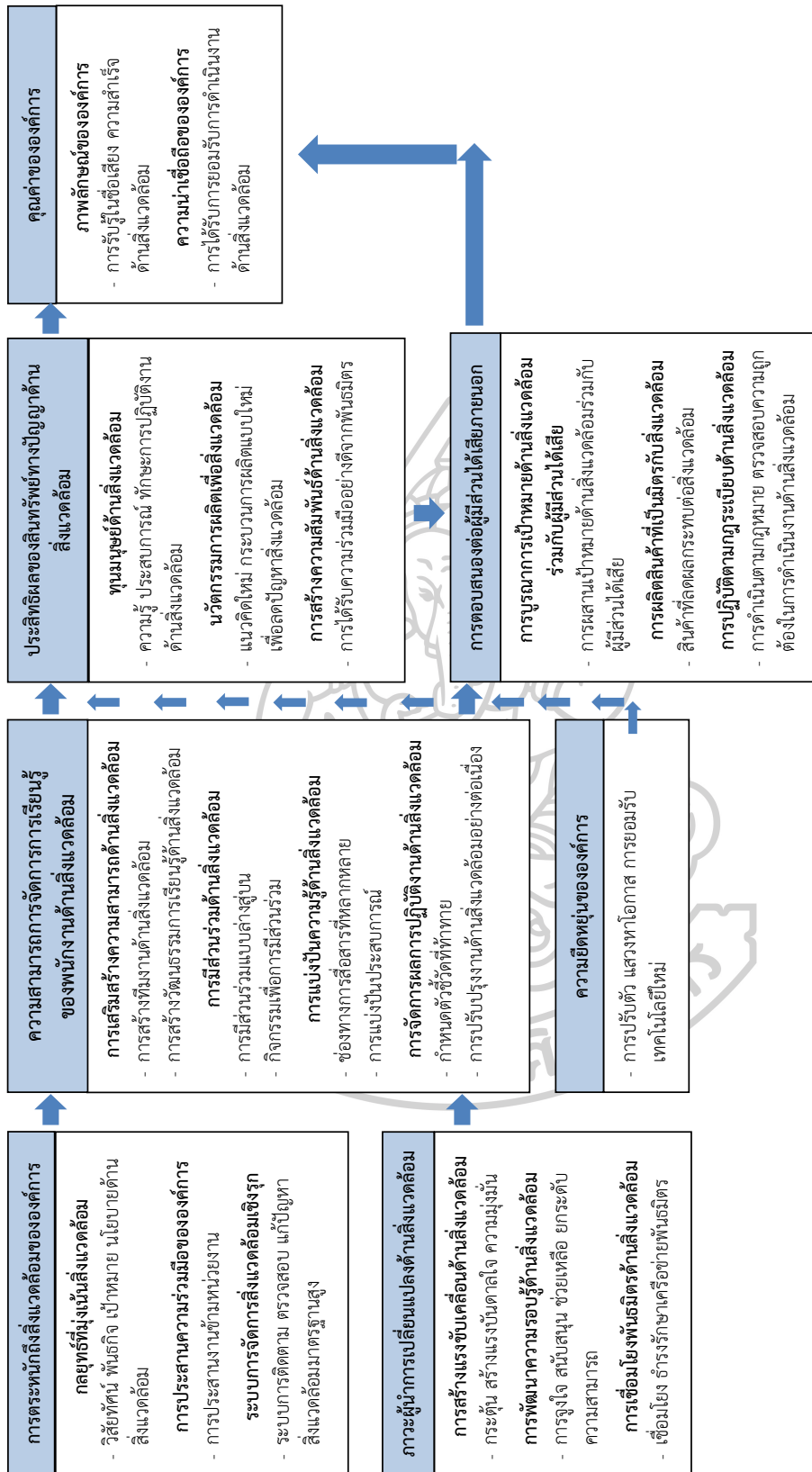
รายละเอียดในส่งองค์ประกอบของ ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน สิ่งแวดล้อมที่มาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 29



ภาพที่ 29 องค์ประกอบของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก)

ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ สามารถสรุปปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทยได้ดังภาพที่ 30





ภาพที่ 30 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากการวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันและเพิ่มความลึกของข้อมูลและประเด็นเพิ่มเติมที่น่าสนใจ ของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย ซึ่งสามารถสรุปเพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณและเสนอแนะประเด็นเพิ่มเติมได้ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทยประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1.1 การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ของพนักงานผ่านการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีแนวทางในการเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ การสร้างทีมงานด้านสิ่งแวดล้อม และการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

2.2 การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงานในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมในทุกระดับ ซึ่งมีแนวทางในการแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ การสร้างช่องทางการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3.3 การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่สนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสในการแสดงออกและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ โดยมีแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ การสร้างกิจกรรมในลักษณะโครงการพิเศษที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในของพนักงานในทุกระดับ และการสร้างความร่วมมือของพนักงานจากล่างสู่บน

4.4 การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายการวัดผลและประเมินผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม มีแนวทางในการจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความท้าทาย และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

2. ผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย ประกอบด้วย

2.1 ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ทุมนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม 2) นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม และ 3) การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม

2.2 การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสีย 2) การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 3) การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม

2.3 คุณค่าขององค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ภาพลักษณ์ขององค์การ และ 2) ความน่าเชื่อถือขององค์การ

นอกจากนี้ ความยืดหยุ่นขององค์การยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการใช้ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

3.1 การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นด้านสิ่งแวดล้อม 2) การประสานความร่วมมือขององค์การ และ 3) ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม 2) การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และ 3) การเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อทดสอบอิทธิพลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย 2) เพื่อทดสอบอิทธิพลของประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และคุณค่าขององค์การของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย และทดสอบอิทธิพลของการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกที่มีต่อคุณค่าขององค์การของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย 3) เพื่อทดสอบอิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์การที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย 4) เพื่อทดสอบอิทธิพลของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย และ 5) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างข้อเสนอเชิงนโยบาย กำหนดรูปแบบและแนวทางการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการรวบรวมผลการวิจัยสามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ
2. สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
3. อภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 248 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 101 คน และเพศหญิงจำนวน 147 คน ด้านอายุส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 ปี ถึง 40 ปี ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ด้านระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี

2. ข้อมูลทั่วไปของกิจการ

กิจการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบบริษัทจำกัด ด้านจำนวนพนักงาน ส่วนใหญ่มีพนักงานน้อยกว่า 50 คน ด้านระยะเวลาการดำเนินงานของกิจการ ส่วนใหญ่ดำเนินงานมากกว่า 15 ปี ด้านจำนวนเงินทุนในการดำเนินงาน ส่วนใหญ่มีทุนในการดำเนินงานน้อยกว่า 50,000,000 ล้านบาท ด้านประสบการณ์ได้รับรางวัลเกี่ยวกับคุณภาพหรือการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับรางวัล

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านต่าง ๆ

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน

สิ่งแวดล้อม

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และการจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน

สิ่งแวดล้อม

3.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม รองลงมาคือ การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม และทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ

3.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม รองลงมาคือ การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสีย ตามลำดับ

3.2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณค่าขององค์การ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ภาพลักษณ์ขององค์การ รองลงมาคือ และความน่าเชื่อถือขององค์การ ตามลำดับ

3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

3.3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก รองลงมาคือ กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม และการประสานความร่วมมือขององค์การ ตามลำดับ

3.3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และการเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ

3.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยืดหยุ่นขององค์การ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยืดหยุ่นขององค์การ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยข้อความถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ กิจกรรมสามารถดำเนินงานสอดคล้องกับโอกาสทางธุรกิจที่เกิดขึ้นได้อย่างดี รองลงมาคือ กิจกรรมสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน และกิจกรรมสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก

4.1 องค์ประกอบหลักด้านความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

องค์ประกอบหลักด้านความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่เรียงตามน้ำหนัก ดังต่อไปนี้ 1) การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม 2) การมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อม ของพนักงาน 3) การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม และ 4) การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ

4.2 องค์ประกอบหลักด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

องค์ประกอบหลักด้านประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่เรียงตามน้ำหนัก ดังต่อไปนี้ 1) การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม 2) ทุมนุชย์ด้านสิ่งแวดล้อม และ 3) นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ

4.3 องค์ประกอบหลักด้านการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

องค์ประกอบหลักด้านการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่เรียงตามน้ำหนัก ดังต่อไปนี้ 1) การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย 2) การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 3) การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ

4.4 องค์ประกอบหลักด้านคุณค่าขององค์การ

องค์ประกอบหลักด้านคุณค่าขององค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน ดังต่อไปนี้ 1) ความน่าเชื่อถือขององค์การ และ 2) ภาพลักษณ์ขององค์การ

4.5 องค์ประกอบหลักด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ

องค์ประกอบหลักด้านการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่เรียงตามน้ำหนัก ดังต่อไปนี้ 1) กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม 2) การประสานความร่วมมือขององค์การ และ 3) ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก ตามลำดับ

4.6 องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม

องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่เรียงตามน้ำหนัก ดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม 2) การเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม และ 3) การสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .89

2. ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .46

3. ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .43
4. ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณค่าขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .51
5. การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณค่าขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .46
6. ความยืดหยุ่นขององค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม
7. ความยืดหยุ่นขององค์กรส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .03
8. การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .41
9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .54

6. ตัวแปรควบคุม

การวิจัยครั้งนี้ได้วิเคราะห์การเปรียบเทียบตัวแปรควบคุม ด้านจำนวนเงินทุนในการดำเนินงาน โดยผลการวิจัย พบว่า ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ไม่มีความแตกต่างกันในด้านจำนวนเงินทุนของกิจการในแต่ละระดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย (หลังปรับโมเดล) สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 31

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก พบว่าความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของ อีสต์ผล ต่อการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันให้กับธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย ซึ่งสามารถนำมาสรุปเป็นผลการวิจัยเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียและส่งเสริมภาพลักษณ์ ชื่อเสียง รวมถึงความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ โดยในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปนอกเหนือจากความสะอาด ปลอดภัยต่อผู้บริโภคแล้ว สิ่งที่มีส่วนรวมถึงผู้มีส่วนได้เสีย ได้คำนึงถึงจากการดำเนินงานของกิจการอันส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริโภคสินค้าอาหารแปรรูปในปัจจุบัน จากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และการจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม

กิจการในธุรกิจอาหารแปรรูปให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมในรูปแบบการฝึกอบรม ที่มุ่งสร้างให้พนักงานเกิดการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาสิ่งแวดล้อม และสามารถปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกิจการ โดยกลยุทธ์หรือวิธีการหนึ่งที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมประสบความสำเร็จคือการสร้างทีมงานด้านสิ่งแวดล้อม เกิดจากความร่วมมือของพนักงานจากหลากหลายฝ่าย แผนก สายงาน โดยบุคลากรจากหลากหลายหน่วยงานก่อให้เกิดการระดมความคิดที่หลากหลาย เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเป้าหมายสูงสุดของกิจการที่ต้องการบรรลุในมุมมองของการดำเนินงานของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมคือ การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งเป็นการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม จนกระทั่งพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สามารถสะท้อนแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการได้เป็นอย่างดี สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้จริง รวมถึงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

1.2 การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

การสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น เกิดขึ้นตลอดเวลาภายในกิจการที่เห็นความสำคัญของประเด็นเรื่องสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมต้องเกิดขึ้นในพนักงานทุกระดับ เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือแนวทางการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดการหล่อหลอมและสร้างความร่วมจากทุกฝ่าย มีการสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมหรือโครงการพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ โดยการมีส่วนร่วมของพนักงานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเมื่อกิจการเปิดโอกาสให้พนักงานในทุกระดับตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง ลดขั้นตอนการทำงานตามสายการบังคับบัญชา โดยใช้ลักษณะการทำงานจากล่างสู่บน (Bottom-up) เมื่อประสานกับกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม และโครงการพิเศษด้านสิ่งแวดล้อม จะเกิดการร่วมแรงร่วมใจจากพนักงานในทุกระดับส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี

1.3 การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

กิจการให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ รวมถึงแลกเปลี่ยนความรู้ในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมทั่วทั้งองค์กร โดยเครื่องมือสำคัญของการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้คือการใช้ช่องทางสื่อสารข้อมูลข่าวสารด้านสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย พนักงานสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว สามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร นอกจากนี้กิจการยังให้ความสำคัญกับการแบ่งปันประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จากผู้ที่มีประสบการณ์ในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจากระดับบุคคลสู่ระดับกลุ่ม จนถึงระดับองค์กร

1.4 การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม

การจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมไม่สามารถประสบผลสำเร็จหรือไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด หากไม่มีการจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมที่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม โดยเฉพาะในกิจการในธุรกิจอาหารแปรรูป ที่ผู้บริโภค และผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ ดังนั้นกิจการจำเป็นต้องมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ นอกจากนี้ยังควรกำหนดตัวชี้วัดที่มีความท้าทายอันเกิดจากการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม และมีการวางแผนต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงเสริมสร้าง ทักษะ ความรู้ความสามารถของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น

2. ผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

การวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย พบว่า ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ส่งผลต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

ผลที่เกิดจากการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์กรคือ ทุมนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม นวัตกรรมการผลิตสินค้าเพื่อสิ่งแวดล้อม การเสริมสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม โดยพนักงานที่ได้รับการส่งเสริมประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญจากการเรียนรู้ที่เหมาะสม เกิดเป็นทรัพยากรที่สำคัญของกิจการที่จะสามารถนำความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม สร้างสรรค์นวัตกรรมที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงสามารถแพร่ขยายแนวคิดในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยในธุรกิจอาหารแปรรูปประกอบด้วยผู้มีส่วนได้เสียหลากหลายระดับ ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำของห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ ดังนั้นทรัพยากรบุคคลซึ่งเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้จึงมีความสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการได้เป็นอย่างดี และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีคืนกลับมาในลักษณะความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน

2.2 การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

ความสามารถของกิจการที่ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกกิจการ อันประกอบไปด้วย คู่ค้า พันธมิตร เครือข่ายทางธุรกิจ รวมไปถึงผู้ที่ได้ผลกระทบจากการดำเนินงานของกิจการ ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียมีความแตกต่างกัน อาจไม่ตรงกับผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ และเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นกิจการจำเป็นต้องมีความรู้ วิธีการดำเนินงานที่หลากหลาย สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของผู้มีส่วนได้เสียให้สอดคล้องเป้าหมายการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เนื่องจากธุรกิจอาหารแปรรูป เป็นธุรกิจที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับอาหารที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือส่งผลเสียจากกระบวนการผลิตไปยังสิ่งแวดล้อม ผู้บริโภคมีความพึงพอใจต่อสินค้าของกิจการซึ่งได้รับการยอมรับจากกระบวนการผลิตที่ไม่ส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ การดำเนินงานของกิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับของชุมชนอย่างเคร่งครัด เนื่องจากสินค้าและบริการเกี่ยวข้องกับอาหารต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและความปลอดภัยของผู้บริโภค รวมถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

2.3 คุณค่าขององค์การ

ผลที่เกิดจากความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่นำมาสู่ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ในท้ายที่สุดนำมาสู่คุณค่าขององค์การที่ก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของกิจการ โดยคุณค่าขององค์การประกอบด้วย ภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การ อันเกิดจากการยอมรับในวงกว้างถึงผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ

2.4 ความยืดหยุ่นขององค์การ

ความยืดหยุ่นขององค์การที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ในธุรกิจอาหารแปรรูปต้องให้ความสำคัญกับ กฎหมาย ภาวะเปียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการผลิตอาหารซึ่งมีประเด็นด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ขณะเดียวกันความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้กิจการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

3. ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

การวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย พบว่า การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

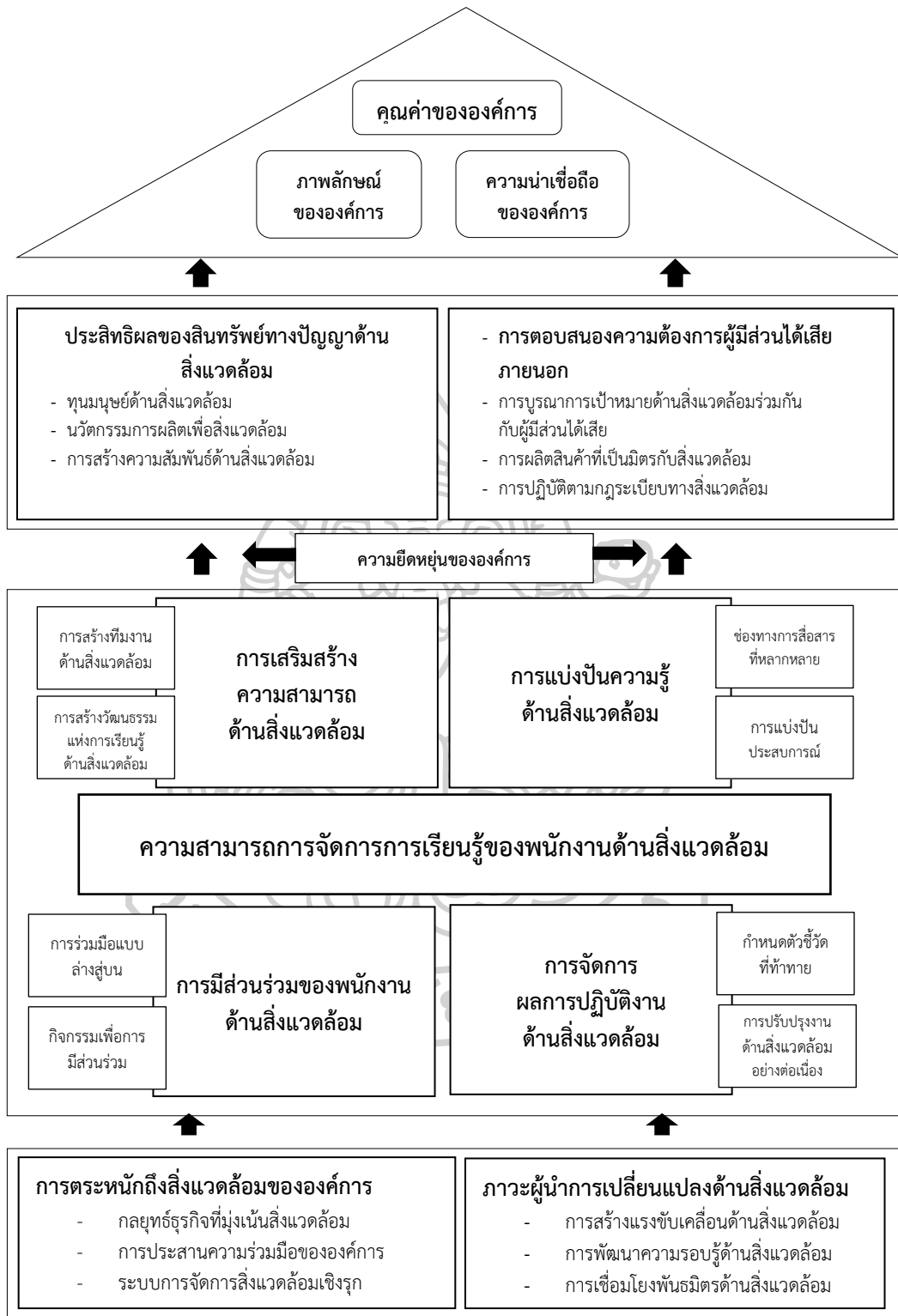
3.1 การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ

กิจการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปที่ดำเนินงานภายใต้ ความเชื่อ ค่านิยม รวมถึงพฤติกรรมขององค์การที่มุ่งเน้นความสำคัญในการสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม ผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ทางธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม ที่กิจการต้องประสานความความร่วมมือในการดำเนินธุรกิจจากทุกฝ่ายภายในองค์การ ให้เกิดการสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว สนับสนุนการทำงานข้ามสายงาน และการใช้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุกตามมาตรฐานสำหรับธุรกิจอาหารแปรรูป ทั้งนี้กิจการจำเป็นต้องลงทุนเพื่อสร้างระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ที่ได้รับการยอมรับกันโดยทั่วไปทั้งในระดับประเทศและระดับสากลเพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม

บทบาทของผู้บริหารของกิจการธุรกิจอาหารแปรรูปที่มุ่งเน้นการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องมีทักษะ ความสามารถในการสร้างเสริมความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ของกิจการ ทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มุ่งเน้นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดแรงขับเคลื่อนในกลุ่มคน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้บรรลุตามเป้าหมาย สนับสนุน จูงใจ และส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังสามารถกระตุ้น ชี้นำผลักดันไปสู่การมีเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่สูงขึ้นทั้งภายในและภายนอกกิจการ





ภาพที่ 32 สรุปผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ จากวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยคือ เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย ได้แก่ 1) เพื่อทดสอบอิทธิพลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย 2) เพื่อทดสอบอิทธิพลของประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และคุณค่าขององค์การของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย และทดสอบอิทธิพลของการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกที่มีต่อคุณค่าขององค์การของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย 3) เพื่อทดสอบอิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์การที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย 4) เพื่อทดสอบอิทธิพลของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย และ 5) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างข้อเสนอเชิงนโยบาย กำหนดรูปแบบและแนวทางการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลที่เกิดจากความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

การวิจัยครั้งนี้ที่มุ่งศึกษาผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และคุณค่าขององค์การ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1.1 ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ

ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างให้ การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นไปตามเป้าหมายของกิจการ โดยองค์ประกอบของ ความสามารถ ในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การเสริมสร้างความสามารถด้าน สิ่งแวดล้อม การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และการ จัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยกิจการที่สามารถส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงาน ให้ประเด็นสิ่งแวดล้อมได้อย่างดีเกิดจนเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ที่สำคัญที่สุดของกิจการ คือทุนมนุษย์ ด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการผลิตสินค้าอาหารแปรรูปเพื่อสิ่งแวดล้อม และสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนด้าน สิ่งแวดล้อม ตลอดจนสามารถดำเนินงานโดยเฉพาะประเด็นงานด้านสิ่งแวดล้อม บรรลุตามเป้าหมาย ก่อให้เกิดประโยชน์ให้กับกิจการได้สูงสุดจากการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งภายในและภายนอก ของกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

จากผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า ธุรกิจ อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทยที่มีความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน สิ่งแวดล้อมจะสามารถใช้ทรัพยากรที่เป็นสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างทรัพยากร บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมการผลิตและการดำเนินงานเพื่อ สิ่งแวดล้อม รวมถึงสามารถแพร่ขยายแนวคิดในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยในธุรกิจอาหาร แปรรูปประกอบด้วยผู้มีส่วนได้เสียหลากหลายระดับ และยังสร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้มีส่วน เกี่ยวข้องและมีส่วนได้เสียจากการดำเนินงานของกิจการ โดยความรู้ความสามารถของพนักงานด้าน สิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้าง ให้เกิดการบูรณาการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอก กิจการ นำมาสู่การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมได้บรรลุตามเป้าหมายของกิจการ นอกจากนี้ธุรกิจ อาหารแปรรูปเป็นธุรกิจที่ใช้แรงงานจำนวนมากและมีอัตราการเปลี่ยนงานค่อนข้างสูง ดังนั้นกิจการ จึงต้องส่งเสริมความรู้ความสามารถของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาพนักงานให้เป็นสินทรัพย์ ที่สำคัญของกิจการควบคู่กับการธำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับกิจการได้ในระยะยาว

จากการศึกษาข้างต้นพบว่า ความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน สิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่มิบกระทบสำคัญต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ในประเทศไทยเป็นอย่างยิ่ง โดยสามารถส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลจากการใช้ทรัพยากรทั้งภายในและ ภายนอกกิจการ ซึ่งธุรกิจอาหารแปรรูปประกอบด้วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียจากการ ดำเนินงานของกิจการที่หลากหลาย เป็นจำนวนมาก ดังนั้นการสร้างความสามารถในการแข่งขันของ กิจการจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปที่มุ่งเน้นการใช้กลยุทธ์ การดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม จำเป็นต้องสร้างเสริมประสิทธิผลที่เกิดจาก ทรัพยากรในกิจการ เช่น พนักงาน เงินทุน เครื่องจักร เพื่อการดำเนินงานให้เกิดนวัตกรรมเพื่อ

สิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับทรัพยากรภายนอกกิจการ เช่น พันธมิตรคู่ค้า ชุมชน ลูกค้า ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับสูงสุด

โดยเมื่อใช้ทฤษฎีทุนมนุษย์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการ การเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม โดย กิจการลงทุนกับทรัพยากรที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้เพื่อสร้างเสริม กักเก็บ ความรู้ ความสามารถ ของพนักงาน ให้เกิดเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม ผ่านการ ฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนความรู้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการ จัดการผลการปฏิบัติการด้านสิ่งแวดล้อม จนพัฒนาให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ สามารถปรับปรุงกระบวนการผลิตอาหารแปรรูปโดยคำนึงถึงความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม และสามารถ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ เนื่องจากอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปประกอบด้วยผู้มีส่วนได้เสียจำนวนมาก ตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน ของอุตสาหกรรม โดยจากการวิจัยครั้งนี้พบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากอุตสาหกรรม อาหารแปรรูป โดยผลการวิจัยเชิงปริมาณแสดงถึงอิทธิพลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของ พนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่สอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณในประเด็นการลงทุนของกิจการเพื่อ สร้างความรู้ ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการและมุ่งหวังธำรงรักษาให้พนักงานอยู่กับกิจการ ได้ในระยะยาว

กิจการสามารถเชื่อมโยงแนวทางการเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมให้กับ พนักงานเพื่อทำให้ทรัพยากรมนุษย์ของกิจการมีความรู้ ความสามารถมากขึ้นควบคู่กับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการวางแผน การ ดำเนินงานตามกลยุทธ์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากกิจการสามารถพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงานได้จากหลากหลายวิธีหรือกระบวนการ ตั้งแต่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การฝึกงานโดยปฏิบัติงานจริง กระบวนการเหล่านี้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่ง ส่งผลให้กิจการพัฒนาและประสบความสำเร็จได้ในระยะยาว นอกจากนี้กิจการสามารถใช้ กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น โดยการส่งเสริมการให้รางวัลจากการจัดกิจกรรม หรือโครงการพิเศษด้านสิ่งแวดล้อม การสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ความสามารถด้าน สิ่งแวดล้อมซึ่งเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การบริหารค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม รวมถึงสร้าง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน เพื่อธำรงรักษาพนักงาน สร้างความภักดีต่อกิจการ อันนำมาสู่การธำรงรักษาพนักงานและผลการดำเนินงานของกิจการได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเป็นอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ความสามารถของพนักงานในการ

ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบจากสินค้าเกษตรซึ่งเป็นสินค้าพื้นฐานของประเทศไทย ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญส่งผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยเป็นอย่างยิ่ง

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการที่ศึกษาถึงอิทธิพลของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดการกักเก็บ รวบรวมทรัพยากรขององค์กร มีประสิทธิผลที่เกิดจากสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน และคุณค่าขององค์กร โดยการฝึกฝน อบรม ให้ความรู้กับพนักงานเกิดการตระหนักถึงการสร้างเสริมความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมส่งผลให้เกิดเป็นทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม นวัตกรรม กระบวนการผลิตที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม และการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร (Huang and Kung, 2011) และยิ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Chang and Chen (2012) ที่ศึกษาองค์การที่มุ่งเน้นการใช้กลยุทธ์ความรับผิดชอบต่อสังคมและการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมโดยให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น พนักงาน ลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ คู่ค้า ชุมชน เป็นต้น ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ นอกจากนี้การศึกษาของ Delgado-Verde et al. (2014) ที่พบว่า กิจการที่ให้ความสำคัญกับให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Chen and Huang (2009) ที่ได้อธิบายว่าการจัดการทรัพยากรบุคคลหรือพนักงานขององค์กร ประกอบด้วย การฝึกอบรม การมีส่วนร่วม การประเมินผลการให้ผลตอบแทน และการจัดการความรู้ของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นสินทรัพย์ทางปัญญาที่จับต้องไม่ได้ที่สำคัญยิ่งขององค์กร ผลจากการศึกษาของนักวิชาการดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ โดยความรู้ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการที่ได้รับการพัฒนาจนกลายเป็นสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานในหลากหลายรูปแบบ

ด้วยเหตุนี้จะเห็นได้ว่าความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาในด้านทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม และการสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม

1.2 การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก จากความสามารถของกิจการที่ส่งเสริมให้พนักงานซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของกิจการ ได้มีทักษะ ความรู้ความสามารถในการดำเนินงานเพื่อสร้าง

ความยั่งยืนให้กับสิ่งแวดล้อม จนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกกิจการ โดยผู้มีส่วนได้เสียภายนอกกิจการนั้นประกอบด้วย พันธมิตร คู่ค้า ผู้จำหน่ายวัตถุดิบ ลูกค้า ชุมชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการอาหารแปรรูปในประเทศไทย ซึ่งอิทธิพลเชิงบวกที่เกิดจากความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการบูรณาการเป้าหมายร่วมกันระหว่างกิจการและผู้มีส่วนได้เสีย การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค และการปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับทั้งในระดับชุมชน ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังได้พบว่าประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก โดยอิทธิพลเชิงบวกจากประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ ซึ่งเป็นผลมาจากการสร้างทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม สร้างสรรค์นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ส่งผลต่อการกำหนดเป้าหมายของกิจการและผู้มีส่วนได้เสีย ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคที่ต้องการสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมในทุกระดับ

จากผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่าความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียภายนอกกิจการมีความแตกต่างกัน สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นกิจการจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานจากบุคลากรหรือพนักงานของกิจการที่มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในประเด็นงานด้านสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้มีส่วนได้เสีย โดยธุรกิจอาหารแปรรูปเป็นธุรกิจที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญต่อกระบวนการผลิตที่ไม่ส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้การดำเนินงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปยังต้องคำนึงถึง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของชุมชนอย่างเคร่งครัด

เมื่อใช้ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสียอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกของกิจการ โดยทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสียเป็นการอธิบายสิ่งที่ส่งผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กรที่ต้องให้ความสำคัญอย่างแท้จริง ประกอบด้วยผู้มีส่วนภายใน เช่น ผู้ถือหุ้น พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียภายนอก เช่น พันธมิตร ผู้ขายวัตถุดิบ ลูกค้า สังคม โดยกิจการอาหารแปรรูปที่ใช้กลยุทธ์การดำเนินงานที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อมกับสินค้าอาหารแปรรูป จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอกซึ่งการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมมีบทบาทสำคัญจากการปฏิบัติงานจากความรู้ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียภายนอกของกิจการ ดังนั้นเมื่อ

กิจการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานจะส่งผลต่อการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการทั้งในประเด็นการกำหนดเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกัน การปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม และการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่คำนึงถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมจากสินค้าอาหารแปรรูปของกิจการ

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการที่ศึกษาถึงอิทธิพลของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก โดยการศึกษาของ Abuzeinab and Arif (2014) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ของพนักงานที่ผ่านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร ตลอดจนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลเชิงบวกต่อการดำเนินงานร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากการสนับสนุนจากผู้บริหารของกิจการที่ให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้ความสามารถของพนักงานที่เป็นปัจจัยสำคัญในการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียได้เสียจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ ขณะที่การศึกษาของ Bendig et al. (2018) สรุปว่าการเรียนรู้ขององค์การรวมถึงพนักงานขององค์การที่มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ส่งผลบวกต่อการสร้างผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค สอดคล้องกับการศึกษาของ Lee and Kim (2011) ที่พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม คือนวัตกรรมการผลิตสินค้าที่เกิดจากการสร้างความร่วมมือระหว่างทรัพยากรภายในและภายนอกองค์การ โดยนวัตกรรมการผลิตสินค้าเพื่อสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (Chen, Lai, and Wen, 2006) นอกจากนี้การศึกษาของ Gemmell and Marian (2013) ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของระดับการมีส่วนร่วมของทรัพยากรขององค์การที่มีผลต่อการดำเนินการตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม และสามารถตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียขององค์การ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Ramanathan et al. (2017) ที่พบว่าความสามารถในการจัดการทรัพยากรที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ขององค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมและสร้างผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้จากการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์และข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่พบว่าสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตรวจสอบ ติดตาม ข้อบังคับ กฎระเบียบ กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาซึ่งส่งผลเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ และการศึกษาของ Chen, Lin, and Chang (2009) ค้นพบความสำคัญของการเรียนรู้เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียซึ่งกันและกันกับกิจการมีผลต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทั้งสองฝ่าย นอกจากนี้ผลการศึกษารังนี้ยังเป็นการต่อยอดและเติมเต็มการวิจัยในอดีตในประเด็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน

สิ่งแวดล้อม โดย (Jackson et al., 2011) ได้เสนอแนะว่าการศึกษเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมสามารถขยายผลการศึกษาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม ได้อย่างกว้างขวาง ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก ผลการดำเนินงาน การจัดการความรู้ การเรียนรู้ในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ทักษะติดต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ดังนั้นการศึกษารังนี้จึงเป็นการต่อยอดจากผลการวิจัยที่พบว่าความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก โดยใช้ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสียพื้นฐานของการวิจัย และยังสร้างองค์ความรู้ใหม่จากผลการวิจัยที่พบว่าความยืดหยุ่นขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ว่าความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม มีผลต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกทั้งในด้าน การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม

1.3 คุณค่าขององค์กร

ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณค่าขององค์กร กล่าวคือการทำงานของกิจการที่เกิดประสิทธิผลจากสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดคุณค่าอันประกอบด้วย ภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งเกิดจากการรับรู้ถึงการดำเนินงานของกิจการจากมุมมองลูกค้า ผู้บริโภค และผู้มีส่วนได้เสีย ที่เกิดภาพความประทับใจ ชื่อเสียง และความสำเร็จจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ และประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญา ยังมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความน่าเชื่อถือขององค์กร ซึ่งเป็นการยอมรับในความสามารถและความเชี่ยวชาญของกิจการที่สามารถดำเนินงานในด้านสิ่งแวดล้อม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ผู้บริโภค ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยเฉพาะจากสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ ซึ่งประกอบด้วย ทูมนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม และการสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม

นอกเหนือจากประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณค่าขององค์กรแล้ว ผลการวิจัยยังพบว่า การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณค่าขององค์กรด้วยเช่นกัน กล่าวคือเมื่อกิจการสามารถดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียได้เป็นอย่างดีแล้ว จนในที่สุดเกิดเป็นการรับรู้ ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ ตลอดจนได้รับการยอมรับในความสามารถ ความเชี่ยวชาญ

จากการบูรณาการเป้าหมายร่วมกัน การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ อันเกิดจากประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ จากทรัพยากรที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ของกิจการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทรัพยากรบุคคล รวมถึงพนักงานที่ได้รับการเสริมสร้างการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม บ่มเพาะทักษะและความรู้ความสามารถในการดำเนินงานของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม เกิดเป็นทุนมนุษย์ของกิจการที่สามารถสร้างนวัตกรรมการผลิตสินค้าในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้เสีย เปรียบเสมือนการสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันที่กิจการสร้างขึ้นจากยอมรับในภาพลักษณ์ที่ดีของกิจการ รวมถึงความสามารถและความเชี่ยวชาญในการสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการที่ผู้บริโภค ชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียรับรู้

จากผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า ผลที่เกิดจากความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งนำมาสู่ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก นำมาสู่คุณค่าขององค์กรในรูปแบบภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ นอกจากนี้ ความเชี่ยวชาญของพนักงานที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ และระดับนานาชาติ ส่งผลต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของกิจการด้วยเช่นกัน

จากผลการศึกษาข้างต้นพบว่าประสิทธิผลจากสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียมีบทบาทสำคัญต่อคุณค่าขององค์กรของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย โดยกิจการที่สามารถสร้างเสริมการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจากบุคลากรที่ได้พัฒนาทักษะและความรู้จากการเรียนรู้ที่กิจการได้ส่งเสริมให้เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การแบ่งปันความรู้ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน รวมถึงการสร้างตัวชี้วัดการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และปฏิบัติงานในประเด็นงานด้านสิ่งแวดล้อมได้บรรลุตามเป้าหมาย สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมพัฒนาการทำงานที่มุ่งเน้นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตรงตามความต้องการของผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยพนักงานหรือบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสร้างภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการด้วย ในขณะเดียวกันกิจการสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียได้ เช่น การแบ่งปันความรู้และข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม การช่วยเหลือพันธมิตร คู่ค้าให้ดำเนินงานได้สะดวกรวดเร็ว รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน การคำนึงถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการสู่ชุมชน แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว มีแผนพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจนโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย การใส่ใจถึงคุณภาพและคุณค่าของสินค้า

ที่ผู้บริโภคได้รับจากการสร้างเสริมความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการที่ถ่ายทอดไปยังผลิตภัณฑ์ จนท้ายที่สุดเกิดเป็นการยอมรับในความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ชื่อเสียง ภาพลักษณ์ด้าน สิ่งแวดล้อมที่ดีของกิจการสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้เหนือกว่าคู่แข่ง

ผลการวิจัยคุณค่าขององค์การอันประกอบด้วย ภาพลักษณ์ขององค์การ และความ เชื่อถือขององค์การ ซึ่งเป็นผลสำเร็จจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ ซึ่งเป็นผลจาก สินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย สามารถสร้างความ ได้เปรียบในการแข่งขันของกิจการให้เหนือกว่าคู่แข่ง เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากร สามารถอธิบายได้ว่ากิจการที่สามารถใช้ทรัพยากรที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ในการดำเนินงานด้าน สิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจนสามารถสร้างความสำเร็จจากการดำเนินงานด้าน สิ่งแวดล้อม เกิดชื่อเสียง การยอมรับในสินค้าและบริการ ซึ่งส่งผลให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน อย่างยั่งยืน โดยในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ซึ่งผู้บริโภคให้ความสำคัญกับผลกระทบต่อทาง สิ่งแวดล้อมที่เกิดจากผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปมากกว่าในอดีต ดังนั้นกิจการที่ผลิตอาหารแปรรูปจึง จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ ที่สร้างความมั่นใจให้กับผู้บริโภคได้รับรู้ถึงการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานในการผลิตอาหารแปรรูปตั้งแต่วัตถุดิบ กระบวนการผลิต รวมถึง ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่ตามมาจากระบวนการผลิตอาหารแปรรูป เมื่อผู้บริโภคมีความเชื่อถือใน ผลิตภัณฑ์จะเกิดเป็นความภักดีต่อตราสินค้า ส่งผลต่อยอดขาย รวมถึงโอกาสในการขยายตลาด นอกจากนี้การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้มีส่วนได้เสีย เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานด้าน สิ่งแวดล้อมส่งผลให้การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพล ของสินทรัพย์ทางปัญญา การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียและคุณค่าขององค์การ โดย Chen (2008a) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมด้านการผลิต เพื่อสิ่งแวดล้อมซึ่งส่งผลเชิงบวกไปยังภาพลักษณ์ขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม โดยปัจจัยเชิงสาเหตุ ของการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมคือการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมส่งผลให้องค์การสามารถใช้ ทรัพยากรขององค์การสร้างนวัตกรรมการผลิตและนวัตกรรมด้านกระบวนการดำเนินงานด้าน สิ่งแวดล้อมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในรูปแบบของภาพลักษณ์ขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ (Chang, 2011) ที่ศึกษาอิทธิพลของนวัตกรรมการผลิตและ กระบวนการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การ ประกอบด้วย ความสามารถในการดำเนินงาน ภาพลักษณ์ขององค์การ ผลกำไรที่เหนือกว่าคู่แข่ง การศึกษาของ Jabbour et al. (2014) ศึกษาการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย การร่วมมือจาก ผู้บริโภค และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมถึงชื่อเสียงและการยอมรับในการดำเนินงานที่สร้างความยั่งยืนให้กับสิ่งแวดล้อมของกิจการ

ขณะที่การศึกษาของ Yusliza et al. (2020) และ Yadiati et al. (2019) พบว่าทฤษฎีทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของกิจการ ซึ่งประกอบด้วยผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ ผลการดำเนินงานด้านสังคม และผลด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ ซึ่งเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเมื่อคำนึงถึงผลการดำเนินงานที่เกิดจากทฤษฎีทางปัญญาทั้ง 3 ด้านจนเกิดเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของกิจการ ข้อค้นพบของ Inoue and Kent (2012) ศึกษาอิทธิพลจากคุณลักษณะขององค์การสามารถดำเนินงานเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม ที่สามารถตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความน่าเชื่อถือด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การซึ่งขยายผลต่อไปยังพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมผู้บริโภคก่อให้เกิดผลดีต่อการสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมของสังคมในภาพรวม สอดคล้องกับการศึกษาของ (Lim and Greenwood, 2017) ที่พบว่า การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีส่วนร่วมมีผลต่อความสำเร็จของการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม คุณค่าขององค์การ ชื่อเสียงถึงความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับ (Jang, Zheng, and Bosselman, 2017) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม จากการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียของกิจการ โดยการให้คุณค่าด้านสิ่งแวดล้อมและภาวะผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียและส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อไปยังการสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันให้กับกิจการ จากการศึกษาของนักวิชาการที่ศึกษาถึงการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของกิจการที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม จึงสามารถสรุปความสอดคล้องของความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อคุณค่าขององค์การ ในลักษณะของภาพลักษณ์ ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับกิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป

ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ว่าประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกกิจการมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณค่าขององค์การ ทั้งในด้านภาพลักษณ์ที่ดีด้านสิ่งแวดล้อม และความน่าเชื่อถือขององค์การในการดำเนินกิจการการเพื่อเสริมสร้างและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

1.4 ความยืดหยุ่นขององค์การ

ความยืดหยุ่นขององค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยความยืดหยุ่นขององค์การสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กิจการที่มีความยืดหยุ่นสูงสามารถรับรู้ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียและดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการได้อย่างทันท่วงทีต่อผู้บริโภค พันธมิตรคู่ค้า ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งกิจการสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานของกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคที่ใส่ใจความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม สามารถบูรณาการเป้าหมายของคู่ค้า ผู้จำหน่ายวัตถุดิบ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ อีกทั้งยังสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่ากิจการอาหารแปรรูปต้องให้ความสำคัญกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการผลิตอาหารซึ่งมีประเด็นด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ขณะเดียวกันความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้กิจการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

จากผลการศึกษาข้างต้นพบว่าความยืดหยุ่นขององค์การมีบทบาทสำคัญต่อความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การปรับเปลี่ยนการดำเนินงานต้องอาศัยทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อม วิธีการใหม่ ๆ เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่สูงขึ้นจากเดิม นอกจากนี้โครงสร้างขององค์การยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามความยืดหยุ่นขององค์การไม่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปมุ่งให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ ความสามารถของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการเพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตอาหารแปรรูปให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ ตามเกณฑ์มาตรฐานเพื่อจำหน่ายไปยังผู้บริโภคเป็นสำคัญ และการผลิตอาหารแปรรูปต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้จำหน่ายวัตถุดิบ เกษตรกร รวมถึงผู้ผลิตวัตถุดิบขั้นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีผู้เกี่ยวข้องจากหลากหลายภาคส่วนในการดำเนินกิจการ ดังนั้นความยืดหยุ่นขององค์การอาจไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เกิดจากสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการจากความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกโดยตรง นอกจากนี้กิจการผลิตอาหารแปรรูปจำนวนหนึ่ง เป็นการดำเนินงานในลักษณะรับจ้างผลิต (OEM) ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรฐานของผู้จ้างผลิต ดังนั้นความรู้ ความสามารถของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมจึงดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนดของผู้จ้างผลิต

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการที่ศึกษาถึงอิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์การที่ส่งผลต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยการศึกษาของ Gemmill and Marian (2013) ที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถใช้ทรัพยากรขององค์การที่

ส่งผลต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียในด้านการดำเนินงานตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมและความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของกิจการ โดยพบว่าความยืดหยุ่นขององค์การมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ก่อให้เกิดการใช้กระบวนการและเทคโนโลยีเพื่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Ramanathan et al. (2017) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการดำเนินงานและการใช้ทรัพยากรทั้งจากภายในและภายนอกกิจการเพื่อตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย พบว่าความยืดหยุ่นขององค์การที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ ข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้โดยใช้นวัตกรรมและดำเนินงานเชิงรุกสามารถสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดีมากกว่ากิจการที่มีความยืดหยุ่นขององค์การน้อย ขณะที่การศึกษาของ Dwyer (2009) ที่มุ่งเน้นไปที่การดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อมที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือที่กิจการได้รับจากผู้มีส่วนได้เสีย โดยความยืดหยุ่นขององค์การมีบทบาทสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและกิจการสามารถตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย ลูกค้า และชุมชน ได้มากขึ้น รวมถึงสามารถตอบสนองต่อโอกาสทางธุรกิจที่เกิดขึ้นตลอดเวลา นอกจากนี้การศึกษาของ Úbeda-García et al. (2017) ที่ศึกษาความยืดหยุ่นของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การซึ่งประกอบด้วยความสามารถการทำกำไร การเติบโต ภาพลักษณ์ ความพึงพอใจของลูกค้า ผลการศึกษาพบว่ากิจการที่มีความยืดหยุ่นในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และมีความสามารถจัดการการเรียนรู้สามารถดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และสอดคล้องกับการศึกษาของ Ambec and Lanoie (2008) ที่ศึกษาเกณฑ์มาตรฐานของผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ พบว่ากิจการที่มีความยืดหยุ่นขององค์การมากกว่าสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ขายวัตถุดิบและผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากกว่า จากการศึกษาอิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์การจะพบว่า ความยืดหยุ่นมีบทบาทสำคัญต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ

ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ว่าความยืดหยุ่นขององค์การมีผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียภายนอกทั้งในด้านการบูรณาการเป้าหมายร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสีย การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ในส่วนที่มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถการจัดการ การเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย ที่ ประกอบด้วย การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้าน สิ่งแวดล้อม สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร

การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถ การจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาพบว่า การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมของ องค์กรมีส่วนสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน สิ่งแวดล้อม โดยมีส่วนผลักดันให้เกิดการนำกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้ให้ธุรกิจอาหารแปรรูป ประสบผลสำเร็จ การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กรประกอบด้วย กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้น สิ่งแวดล้อม ที่กิจการใช้กระบวนการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนากลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการสร้างความยั่งยืนด้าน สิ่งแวดล้อม กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและนโยบายที่ตระหนักถึงความสำคัญของ สิ่งแวดล้อมในการดำเนินกิจการ การประสานความร่วมมือขององค์กรที่ประสานความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานขององค์กร รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการดำเนินงานด้าน สิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก คอย ติดตามผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานของกิจการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทุกขั้นตอน ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้น

จากผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า กิจการอาหาร แปรรูปให้ความสำคัญกับการสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม ผ่านกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อมที่ กิจการต้องประสานความร่วมมือในการดำเนินธุรกิจจากทุกฝ่ายภายในองค์กร ให้เกิดการ สื่อสารได้อย่างรวดเร็ว สนับสนุนการทำงานข้ามสายงาน และการใช้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิง รุกตามมาตรฐานสำหรับธุรกิจอาหารแปรรูป ทั้งนี้กิจการจำเป็นต้องลงทุนเพื่อสร้างระบบการจัดการ สิ่งแวดล้อมที่สามารถลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการได้อย่างเป็นรูปธรรม

จากผลการศึกษาข้างต้นพบว่า การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ ส่งเสริมความสามารถของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย โดยกิจการที่ใช้กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการสร้างความยั่งยืนด้าน สิ่งแวดล้อมผ่านการดำเนินงานด้านการแปรรูปอาหาร ซึ่งจำเป็นต้องมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารและ ประสานงานภายในองค์กรด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการ ของผู้บริโภค รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินงานของกิจการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และ

สามารถสร้างระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุกให้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุกเป็นเหตุให้บุคลากรของกิจการจำเป็นต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง อย่างไรก็ตามกิจการที่มีความสามารถในการสร้างบุคลากรและมีจำนวนเงินลงทุนเพื่อสร้างระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุกส่วนใหญ่จะเป็นการดำเนินงานเพื่อสอดคล้องตามมาตรฐานสากล เช่น ISO 1400 ที่ได้กำหนดระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นมาตรฐาน โดยกิจการขนาดเล็กและกลางมักจะมีปัญหาไม่สามารถดำเนินงานเพื่อสร้างระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก ทั้งในด้าน โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยีและจำนวนเงินลงทุน รวมไปถึงระบบการเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากร ส่งผลให้กิจการไม่สามารถส่งเสริมความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกิจการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในปัจจุบันต้องคำนึงถึงความคาดหวังของผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของผลิตภัณฑ์ตลอดทั้งกระบวนการผลิต ซึ่งเป็นสาเหตุที่กิจการต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม นอกเหนือจากมาตรฐาน ความสะอาดปลอดภัย ของผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป

นอกจากนี้ผลการศึกษาดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการศึกษานักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม โดย Huang and Kung (2011) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมของกิจการที่ส่งผลต่อความรู้ความสามารถของบุคลากรจนเกิดเป็นทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันของกิจการ สอดคล้องกับการศึกษาของ Chang and Chen (2012) ที่พบอิทธิพลของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมของกิจการในลักษณะเดียวกัน การศึกษาศึกษาของ Ahmed, Montagno, and Firenze (1998) ศึกษาอิทธิพลของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การ พบว่าการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความรู้ ความสามารถ และความยืดหยุ่นของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม ขณะที่การศึกษาของ Misra and Panda Rajeev (2017) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์การ การติดต่อสื่อสารด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงคุณค่าขององค์การที่ได้รับการยอมรับในลักษณะตราสินค้าที่ผู้บริโภคให้ความเชื่อถือถึงการดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม และการศึกษาของ (Ángel del Brío, Junquera, and Ordiz, 2008) ที่พบว่ากิจการที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมจะให้การสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมในระดับสูง ซึ่งรวมถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการสร้างเสริม พัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงาน จากการศึกษาความสอดคล้องของความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการริเริ่มการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมของกิจการซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุของการดำเนินงานในการเสริมสร้างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ว่าการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งในด้านการเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และการจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาพบว่าผู้นำซึ่งหมายถึงบุคลากรที่มีตำแหน่งหัวหน้าในระดับสายบังคับบัญชา มีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ การวางแผนการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม การสร้างแรงบันดาลใจและสามารถกระตุ้นให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้กับกิจการได้อย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ยังรวมถึงการเป็นต้นแบบที่ดีในการสร้างพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมประกอบด้วย การสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งหมายถึงการสื่อสารด้วยวิสัยทัศน์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน เป็นแบบอย่างที่น่ายกย่อง แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นการจูงใจ กระตุ้น สนับสนุนช่วยเหลือให้พนักงานสร้างความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และการเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเครือข่ายพันธมิตร คู่ค้า ชุมชน รวมถึงให้ความสำคัญกับผู้บริโภคในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

จากผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารของกิจการธุรกิจอาหารแปรรูปที่มุ่งเน้นการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องมีทักษะความสามารถในการสร้างเสริมความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ของกิจการ โดยเฉพาะการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มุ่งเน้นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดแรงขับเคลื่อนให้กับพนักงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้บรรลุตามเป้าหมาย สนับสนุน จูงใจ และส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อมด้วยกระบวนการที่หลากหลายสามารถแก้ไขอย่างรวดเร็ว ทันทีที่และป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต

จากการศึกษาข้างต้นพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญมากต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมถึงความสามารถของกิจการในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงาน ที่มุ่งให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสามารถของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่กิจการต้องการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้นำจึงจำเป็นต้องเอาใจใส่ กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ เป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย กลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ ให้พนักงานเกิดการตระหนักถึงความสำคัญของการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานของกิจการอาหารแปรรูป อย่างไรก็ตาม พนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานที่ใช้กำลังคนในหลากหลายรูปแบบ โดยเฉพาะพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีสัดส่วนมากกว่าพนักงานระดับกลางและระดับสูงค่อนข้างมาก เนื่องจากจำเป็นต้องใช้กำลังคนในกระบวนการผลิต แปรรูป สินค้าตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้พนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปมีอัตราการเปลี่ยนงานในระดับสูงมาก มีแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนเป็นลำดับต้น ๆ ส่งผลให้พนักงานในระดับผู้จัดการ ผู้บริหาร ไม่สามารถกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายไปยังผู้จัดการระดับกลาง ที่ปฏิบัติงานให้กับกิจการได้อย่างต่อเนื่อง ยาวนานกว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญที่ผู้บริหารระดับสูงต้องเร่งกระตุ้น ส่งเสริมความรู้ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมให้กับผู้บริหารระดับนี้เป็นลำดับแรก ๆ

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งอธิบายการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์จากการในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารและพนักงาน โดยผู้บริหารที่ต้องการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของกิจการผ่านการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของพนักงาน ในขณะเดียวกันพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมและได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของความก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่ง รายได้ ซึ่งบทบาทของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการที่ศึกษาถึงผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะประเด็นการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ángel del Brío, Junquera, and Ordiz (2008) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้าน

สิ่งแวดล้อม ที่มุ่งเน้นการสร้างเสริมทักษะ ความรู้ และการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ Lopez-Cabrales, Bornay-Barrachina, and Diaz-Fernandez (2017) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของผู้บริหารสูงสุดขององค์กร โดยผู้บริหารที่มีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงบวกต่อการดำเนินงานเชิงพลวัต ซึ่งส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อันประกอบด้วย การปรับปรุงการดำเนินงาน การพัฒนาความรู้ การประเมินผลงาน การฝึกอบรม นอกจากนี้ผลการศึกษายังสอดคล้องกับ Graves, Sarkis, and Zhu (2013) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจ ภายในและภายนอกของพนักงานและส่งผลเชิงบวกไปยังพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของพนักงาน และผลการศึกษาของ Robertson and Barling (2013) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในประเด็นสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ดังนั้น เมื่อศึกษาความสอดคล้องของการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม จึงพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญ ที่มุ่งเน้นกระตุ้น พัฒนา ส่งเสริม ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งในด้านการเสริมสร้าง ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของพนักงานด้าน สิ่งแวดล้อม และการจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม

3. ตัวแปรควบคุม

การวิจัยครั้งนี้ได้วิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรควบคุม ด้านจำนวนเงินลงทุนของกิจการใน อุตสาหกรรมอาหารแปรรูป โดยผลวิจัยพบว่า พบว่ากิจการที่มีเงินทุนในการดำเนินงานต่างกัน ไม่มี ผลต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ เมื่อพิจารณาจาก จำนวนเงินทุนในการดำเนินงานแต่ละระดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระ ของตัวแปรที่ศึกษาของการวิจัยครั้งนี้ คือ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน สิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เนื่องจากกิจการในธุรกิจอาหารแปรรูปมีเครือข่ายพันธมิตรที่สนับสนุนการดำเนินงาน ด้านสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่อุปทาน เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมระหว่าง กิจการและพันธมิตร คู่ค้า รวมถึงผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ (Siraphattada, Somjai, and Thitivesa, 2020) ที่พบว่ากิจการในธุรกิจการกีฬาในประเทศไทยใช้จำนวนเงินทุน จำนวนมากเพื่อสร้างผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งอาจมี การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในอนาคต

รูปแบบและแนวทางการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหาร แปรรูปในประเทศไทย

จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินธุรกิจอาหารแปรรูปท่ามกลางสภาพแวดล้อมการแข่งขันที่รุนแรงและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้เสนอแนะให้รูปแบบการพัฒนาความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม 4 ประเด็นหลักดังต่อไปนี้ 1) การเสริมสร้างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยการสร้างทีมงานเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีสมาชิกของทีมงานซึ่งเป็นบุคลากรที่มาจากหลากหลายหน่วยงานในองค์กร มีความเชี่ยวชาญในการประสานงานข้ามหน่วยงาน สามารถออกแบบ กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในประเด็นงานด้านสิ่งแวดล้อมให้เหมาะกับหน่วยงานโดยการเสริมสร้างความรู้เพื่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังสามารถติดตามและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ Jabbour (2011) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมพนักงาน คือทีมงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นทีมงานอันเกิดจากบุคลากรขององค์กรที่ทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและดำเนินการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กร 2) การปรับปรุงผลการดำเนินงานจากการประเมินอย่างต่อเนื่อง นำมาสู่การสร้างตัวชี้วัดที่ท้าทาย ซึ่งเป็นการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องตามแนวทางการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้วงจร PDCA เริ่มจากการวางแผนเพื่อกำหนดตัวชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ ต่อจากนั้นเป็นกระบวนการประเมินผลเพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมว่าสอดคล้องกับเป้าหมายของตัวชี้วัดที่กำหนดไว้หรือไม่ ดำเนินการแก้ไขผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และวางแผนเพื่อกำหนดตัวชี้วัดที่ท้าทายขึ้นอีกต่อไป ซึ่งการดำเนินงานในลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดการปรับปรุงงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Jabbour et al. (2015) และ Ma et al. (2016) ที่เสนอว่าการใช้การจัดการคุณภาพส่งผลให้ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรดีขึ้น นอกจากนี้ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องยังส่งผลเชิงบวกต่อไปยังผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้นของพันธมิตรคู่ค้าอีกด้วย 3) การจัดการการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมจากล่างสู่บน (Bottom-up) โดยเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานในทุกระดับสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ลดขั้นตอนการทำงานตามสายงานบังคับบัญชา ทำให้เกิดแนวคิดเพื่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่หลากหลายมุมมองมากขึ้น นอกจากนี้การมีส่วนร่วมจากล่างสู่บนยังเปิดโอกาสให้พนักงานระดับล่างสามารถบอกความต้องการในประเด็นความรู้ความสามารถที่ต้องการจะพัฒนา โดยสำรวจความต้องการฝึกอบรมจากพนักงานเนื่องจากพนักงานในแต่ละระดับมีความต้องการ

ในการฝึกอบรมแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Mishal et al. (2017) ที่กล่าวว่าการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องมีลักษณะ Bottom-up ซึ่งมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการทำงานจากบนลงล่าง (Top-down) สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อมในลักษณะโครงการพิเศษสร้างการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ได้จากพนักงานทุกระดับ โดยการจัดโครงการพิเศษที่มีโจทย์เพื่อการแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมทำให้พนักงานตื่นตัว เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทั้งจากระดับผู้บริหารและพนักงานระดับล่าง

แนวทางเสริมสร้างความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นภายใต้ความมุ่งมั่นสู่การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญที่กิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปต้องการบรรลุให้ได้ เนื่องจากวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ (Yang et al., 2014) ที่เสนอว่าวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ขององค์กร ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงาน การแบ่งปันข้อมูลอย่างทั่วถึง สามารถสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้นทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่ตัวเงิน วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การเปิดกว้างรับฟังข้อคิดเห็น 3) การเรียนรู้โดยทีม 4) ระบบการแบ่งปันการเรียนรู้ 5) การมอบอำนาจ 6) การเชื่อมโยงเครือข่ายภายนอก และ 7) ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน เมื่อพิจารณาจากการวิจัยความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และผลการวิจัยเชิงคุณภาพสนับสนุนแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้กิจการยังสามารถออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมโดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ รวมถึงภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการ โดยมุ่งประเด็นไปที่การสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลต่อไปยังประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันในรูปแบบของคุณค่าขององค์กรซึ่งประกอบด้วยภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร

บทที่ 6

ประโยชน์และข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย ผู้วิจัยขอเสนอประโยชน์ของการวิจัย ข้อจำกัดในการศึกษาและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยที่สามารถเกิดขึ้นได้ในอนาคต ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ของการวิจัย
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย 1) การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม 2) การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม 3) การมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อม ของพนักงาน และ 4) การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของกิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลในการดำเนินงานจากสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และคุณค่าขององค์กร โดยมีความยืดหยุ่นขององค์กรเป็นตัวแปรส่งเสริมให้กิจการสามารถตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกได้ดียิ่งขึ้น ผลการวิจัยนี้จึงก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงทฤษฎี (Theoretical Contributions) โดยบูรณาการทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งประโยชน์ในเชิงการจัดการ (Managerial Contributions) โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในธุรกิจการผลิตอาหารแปรรูปประเภทต่าง ๆ ตลอดจนธุรกิจอื่น ๆ ที่มีลักษณะและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานคล้ายคลึงกัน อีกทั้งมีส่วนในการวางแผนและกำหนดนโยบายขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

1. ประโยชน์เชิงทฤษฎี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการบูรณาการทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากร (Resource-Based View Theory) และทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Theory) เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่อธิบายอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่

การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม และตัวแปรแฝงภายในได้แก่ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และคุณค่าขององค์กร ซึ่งใช้ทดสอบกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย รวมถึงอิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์กรที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ทั้งนี้ผู้ที่สนใจสามารถนำทฤษฎีและผลการวิจัยไปใช้อ้างอิงในการทำวิจัยเกี่ยวกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานในมิติอื่น ๆ ต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ในเชิงทฤษฎี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดในการวิจัยก่อให้เกิดการบูรณาการทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และการจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยปัจจัยเชิงสาเหตุของ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม โดยผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และคุณค่าขององค์กร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่สามารถอธิบายกรอบแนวคิดการศึกษา ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1.1 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงการแลกเปลี่ยนของกิจกรรมทางสังคมที่จับต้องไม่ได้ซึ่งก่อให้เกิดผลดีและผลเสียระหว่างบุคคลซึ่งกันและกัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคมจะดีขึ้นหรือแย่ลงขึ้นอยู่กับ การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างบุคคลและสังคมโดยภาพรวม บุคคลในสังคมจึงมีความพยายามค้นหาผลประโยชน์สูงสุดให้กับตนเองในรูปแบบรางวัลจากผู้อื่นและจากสังคม ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม ที่เกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระดับบุคคลสู่สังคม โดยผู้คนมีความคาดหวังจากสิ่งที่ได้กระทำไปว่าผู้อื่นหรือสังคมจะให้ผลประโยชน์กลับคืนมาภายหลัง นอกจากนี้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ ชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้ยังสามารถนำมาอธิบายปรากฏการณ์การตื่นตัวของสังคมด้านสิ่งแวดล้อม โดยพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเป็นผลมาจากโครงสร้างทางสังคม เพื่อน

ร่วมงานมากกว่าทัศนคติส่วนบุคคล ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมเป็นพื้นฐานในการอธิบายความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ การเรียนรู้ของพนักงานเป็นพื้นฐานในการดำเนินงานขององค์กร เมื่อองค์กรต้องการผลการปฏิบัติงานที่ดีจากพนักงาน องค์กรจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ให้เหมาะสม สร้างการรับรู้ผลประโยชน์ให้เกิดขึ้นจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานทุกคน โดยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและส่งผลไปยังผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร รวมถึงสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมให้กับสังคมเช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมเป็นพื้นฐานในการอธิบายองค์ประกอบของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ทั้ง 4 ด้าน คือ การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และการจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเสริมสร้างให้องค์กรมีศักยภาพในการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียและสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้ต่อไป

1.2 ทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากร (Resource-Base View Theory)

เป็นทฤษฎีที่มุ่งอธิบายการบูรณาการทรัพยากรและความสามารถขององค์กร เพื่อสร้างความสำเร็จขององค์กรในลักษณะของการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ประกอบด้วยการครอบครองทรัพยากรและความสามารถใช้ทรัพยากรที่ ซึ่งมีคุณค่า หาได้ยาก ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ โดยทรัพยากรขององค์กรประกอบด้วยจับต้องได้ เช่น อาคาร ที่ดิน เครื่องจักร อุปกรณ์ รวมถึงทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ ความชำนาญ ทักษะของพนักงาน ชื่อเสียง การยอมรับ เป็นต้น โดยทรัพยากรเหล่านี้มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ สร้างความสามารถในการแข่งขันได้ในระยะยาว เมื่อองค์กรที่มีผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดีถือได้ว่าเป็นทรัพยากรและความสามารถทางการจัดการของกิจการที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งสามารถใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดความได้เปรียบการแข่งขันของกิจการได้อย่างยั่งยืน โดยผู้วิจัยได้นำทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากรเพื่ออธิบายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญา การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกกล่าว และคุณค่าขององค์กร กล่าวคือ ความสามารถขององค์กรในการจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร โดยเฉพาะทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ซึ่งสำคัญที่สุดขององค์กรนั้นคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถเรียนรู้และสร้างผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี สามารถตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร เกิดเป็นความสำเร็จ ชื่อเสียง

การยอมรับในความสามารถการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจในปัจจุบัน

1.3 ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Theory)

เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงบุคคลหรือกลุ่ม หรือสังคมที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานตามเป้าหมายหลักขององค์กร และองค์กรจำเป็นต้องพึ่งพากลุ่ม บุคคล หรือสิ่งเหล่านั้นในการดำเนินงานขององค์กรซึ่งกิจการควรให้ความสำคัญอย่างแท้จริง ประกอบด้วยถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ ลูกหนี้ และสังคม ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสียอธิบายถึงกิจกรรมขององค์กรที่ดำเนินงานในลักษณะตัวแทน ซึ่งเจ้าของกิจการหรือผู้มีส่วนได้เสียมอบหมายให้ทำหน้าที่แทน โดยกิจกรรมขององค์กรมีความสัมพันธ์บนพื้นฐานของประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้มีส่วนได้เสียจัดหาทรัพยากรให้กับกิจการสำหรับใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ ขณะที่กิจการต้องดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย ดังนั้นผู้บริหารและผู้จัดการจึงมีหน้าที่ดำเนินกิจการให้การสร้างสมดุลกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสียเป็นการพิจารณาการดำเนินงานโดยใช้มุมมองจากผู้มีส่วนได้เสียหรือเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยพิจารณาว่าใครหรืออะไรบ้างที่มีคุณค่าต่อองค์กร นอกเหนือจากผู้ถือหุ้นของกิจการ ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการพลิกมุมมองจากเดิมที่กิจการต้องมุ่งเน้นเสริมสร้างความมั่งคั่งให้กับผู้ถือหุ้น เปลี่ยนเป็นให้ความสำคัญกับผู้ที่มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับภายนอกซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของกิจการ ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสียได้นำมาใช้เพื่อศึกษาการดำเนินงานเพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยสมัครใจ ในปัจจุบันผู้มีส่วนได้เสียมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจการดำเนินงานของกิจการโดยเฉพาะงานด้านสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นต้องมีหน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบอย่างจริงจัง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสียมาใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และคุณค่าขององค์กร กล่าวคือ กิจการที่มีความสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกกิจการ ในประเด็นการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ จะส่งผลต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของกิจการจากมุมมองของผู้มีส่วนได้เสียซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของกิจการในท้ายที่สุด

1.4 ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)

ทุนมนุษย์ เป็นการเปรียบเทียบหรือมองมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ ไม่มีค่าเสื่อมเหมือนสินทรัพย์อื่นและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้เสมอ เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร เป็นทักษะและความรู้ของบุคคลที่ก่อตัวขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในระดับองค์กร ทุนมนุษย์หมายถึง ระดับการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ของการทำงานและทักษะของทั้งองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมและสมรรถนะขององค์กร

ทฤษฎีทุนมนุษย์สามารถบูรณาการได้กับทฤษฎีฐานมุมมองทรัพยากรของกิจการ (Resource-Based View Theory) ที่กล่าวว่าความได้เปรียบในการแข่งขันของบริษัทจะเกิดขึ้นได้จากการเชื่อมต่อกันระหว่างทรัพยากรของบริษัทในแง่ของ การสร้างมูลค่า หาได้ยาก และมีต้นทุนสูง เพื่อจะเลียนแบบ หรืออาจกล่าวได้ว่ากิจการนั้นมีลักษณะเฉพาะ ซึ่งทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ทุนมนุษย์คือลักษณะเฉพาะอย่างหนึ่งของทรัพยากรของกิจการนั้น ทุนมนุษย์เป็นการรวมกันระหว่างการศึกษาและประสบการณ์ของบุคลากรโดยเป็นพื้นฐานเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถเพิ่มเติมจากการฝึกอบรมโดยปฏิบัติงานจริง เมื่อความรู้เฉพาะด้าน ทักษะ และระดับแรงจูงใจที่สูงขึ้นของพนักงานจะกลายเป็นทรัพยากรที่มีมูลค่าและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การลงทุนในทุนมนุษย์สามารถสร้างนวัตกรรมและส่งผลกระทบต่อการเติบโตของบริษัท ดังนั้นทุนมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจากพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์สู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตของกิจการอย่างยั่งยืน

1.5 องค์ประกอบของ ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบไปด้วย การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อม ของพนักงาน และการจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพยังพบว่า การสร้างทีมงานเพื่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม และการสร้างวัฒนธรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมขององค์กรยังเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนา และส่งเสริมความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปของประเทศไทยด้วยเช่นกัน

1.6 การพัฒนากรอบแนวคิดและอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล (Causal Relationship)

โดยปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ขณะที่ผลของ ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และคุณค่าขององค์กร ซึ่งสามารถนำไปเป็นแบบจำลองเริ่มต้นเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาความสามารถการจัดการ

เรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยด้านสาเหตุของความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ประกอบด้วย การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้ง 2 ตัวแปรได้มาจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ 1) การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร มาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมและแนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ รวมถึงนโยบายในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม เป็นการบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม จำเป็นต้องอาศัยความริเริ่มจากบุคลากรในระดับผู้บริหารเป็นอันดับแรก ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนเพื่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม พัฒนาความรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม เป็นแบบอย่างที่ดี อีกทั้งยังสามารถเชื่อมโยงพันธมิตรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนำไปสู่ความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

2) ผลของความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ได้แก่ ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และคุณค่าขององค์กร ซึ่งมาจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องกับ ความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้มาจากทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากร และทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย ที่เป็นผลมาจากความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันในรูปแบบคุณค่าขององค์กรที่ผู้มีส่วนได้เสียรับรู้ได้จากภาพลักษณ์ และการยอมรับในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร

1.7 ความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปรจากการบูรณาการทางทฤษฎี

เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนารอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้สู่การทดสอบด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ของธุรกิจให้อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย โดยการออกแบบการวิจัยโดยวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Methodology) โดยเริ่มต้นจากการพัฒนารอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

จากการบูรณาการเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากร ทฤษฎีทุนมนุษย์ และทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย สู่การทดสอบเชิงปริมาณจากการออกแบบสอบถามจากกิจการอาหารแปรรูปในประเทศไทย หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้วจึงดำเนินการวิจัยด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลัก คือผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจอาหารแปรรูป ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม จากกิจการในหลากหลายระดับ ทั้งในระดับบริษัทมหาชน กิจการขนาดกลางและเล็ก กิจการที่ได้รับรางวัลหรือมีการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่โดดเด่น ที่มีทรัพยากรที่เกื้อหนุนต่อการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานและการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อยืนยันกรอบแนวคิดของการวิจัย รวมทั้งได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงเป็นการสร้างความชัดเจนของการบูรณาการทางทฤษฎีดังกล่าว และนำผลวิจัยสู่การนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปของประเทศไทยต่อไป

2. ประโยชน์ด้านนโยบาย

2.1 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบดูแลด้านการผลิตอาหารแปรรูป เช่น กระทรวงอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ควรมีนโยบายที่ส่งเสริมให้ความรู้ มีกระบวนการหรือโครงการที่สนับสนุนให้เกิดการจัดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของกิจการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจอาหารแปรรูปที่มีศักยภาพในการขยายตัวเพื่อการส่งออกไปยังต่างประเทศ เนื่องจากข้อกำหนดและการกีดกันทางการค้าสำหรับการส่งออกอาหารแปรรูปเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้ผลิตอาหารแปรรูปไทยไม่สามารถส่งออกไปยังกลุ่มประเทศที่มีกำลังซื้อสูง เช่น ยุโรป สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น ได้เท่าที่ควร ซึ่งเกิดจากขาดการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งในเรื่องมาตรฐานสินค้า ระบบการตรวจสอบกลับแหล่งของวัตถุดิบ กระบวนการผลิตตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำที่ต้องเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมทั้งกระบวนการ ดังนั้นหากกิจการสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมควบคู่กับการปรับปรุงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จะสามารถสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับธุรกิจอาหารแปรรูปของประเทศไทยได้ เนื่องจากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม หรือทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลดีต่อการดำเนินงานของธุรกิจอาหารแปรรูป ดังนั้นภาครัฐจึงควรสนับสนุนให้เกิดความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทยให้มากขึ้นต่อไปในอนาคต

2.2 หน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ควรสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการตระหนักความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยการประชาสัมพันธ์สร้าง

ความรู้ ความเข้าใจถึงความสำคัญของปัญหาสิ่งแวดล้อม การดำเนินงานของกิจการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในหลากหลายระดับ ทั้งระดับชุมชน ภูมิภาค ประเทศ รวมถึง ระหว่างประเทศ เนื่องจากอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้จำนวนแรงงานมาก มีมูลค่าการลงทุนสูงที่สุด มีมูลค่าเพิ่มสูงที่สุด และมีการลงทุนด้านวิจัยและพัฒนาสูงที่สุดเมื่อเทียบกับสาขาต่างๆ ของภาคอุตสาหกรรมการผลิตไทย

2.3 หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีหน้าที่สนับสนุนและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการผลิตอาหารแปรรูป เช่น สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป สถาบันอาหาร สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการให้ความรู้ต่อผู้บริหารของกิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป โดยผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม และการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสาเหตุสำคัญที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย อันจะนำไปสู่ภาพลักษณ์ และความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับกิจการ

2.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานต่อสิ่งแวดล้อมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ควรกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ แนวทางในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม วิธีการพัฒนาความรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ร่วมกันกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การสร้างทีมงานด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งถ่ายทอดประสบการณ์ในการจัดการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้กับธุรกิจอาหารแปรรูป รวมถึงการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมกับผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินงาน เช่น พันธมิตร คู่ค้า ผู้บริโภค ชุมชน รวมถึงผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เหล่านี้จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาและยกระดับคุณภาพในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของธุรกิจอาหารแปรรูปได้เป็นอย่างดี

2.5 หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม ควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานของกิจการ ในประเด็นการดำเนินงานให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ นอกจากนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม ควรจัดฝึกอบรมในประเด็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อลดของเสีย สารปนเปื้อน ซึ่งเป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม การนำของเหลือกลับมาใช้ใหม่ รวมถึงการบำบัดของเสียก่อนปล่อยออกสู่ชุมชนและสังคมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.6 หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เช่น สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลผลิตภัณฑ์ต้นน้ำของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ควรร่วมมือกับกิจการอาหารแปรรูปในการให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมกับเกษตรกร นวัตกรรมอาหารแปรรูปผลิตภัณฑ์ที่เหลือจากการผลิต การลดต้นทุนในการผลิต ลดใช้น้ำ ยาฆ่าแมลง การใช้พลังงาน เพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมร่วมกันอย่างยั่งยืน

2.7 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain) ควรจัดสัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมตลอด โดยลดการใช้พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดกระบวนการผลิต การขนส่ง การเก็บรักษา ข้อมูลสารสนเทศ การส่งมอบให้ลูกค้า รวมถึงระบบที่สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกับผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินงาน

3. ประโยชน์ด้านการจัดการ

3.1 ผู้บริหารของกิจการธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปหรือธุรกิจอื่นที่มีสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน สามารถใช้ผลการวิจัยเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อวิเคราะห์กำหนดกลยุทธ์ และนโยบายการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างระบบการจัดการเพื่อสร้างความยั่งยืนสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น อันนำมาสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันของกิจการ

3.2 ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปสร้างความชัดเจนด้าน การจัดการการเรียนรู้ ทั้งในความรู้ระดับองค์กร และความรู้ระดับระหว่างองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และออกแบบวิธีในการจัดการการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ การอบรม การพัฒนาทักษะเพื่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมถึงการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมที่สามารถกระตุ้น ส่งเสริม พัฒนาให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนอย่างมากในปัจจุบัน

3.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างทีมงานที่สามารถดำเนินงานในประเด็นงานด้านสิ่งแวดล้อมในรูปแบบที่ข้ามสายงานได้ รวมถึงสร้างระบบการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมกับพนักงานในองค์กรได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจการในธุรกิจอาหารแปรรูปที่มีสาขา โรงงาน กระจายอยู่ทั่วประเทศ จำเป็นต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างทันท่วงที

3.4 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างพนักงาน ควรมีระบบที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมเพื่อการสร้างเสริมความรู้ในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการแลกเปลี่ยนองค์

ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรม การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างภาพลักษณ์ และความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ

3.5 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและลงทุนกับการสร้างทุนมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในประเด็นงานด้านสิ่งแวดล้อม และการสร้างนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิด วัฒนธรรมในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่สามารถตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย เสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของกิจการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

3.6 ผู้บริหารควรสำรวจกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสีย ผู้บริโภค ชุมชน ท้องถิ่น และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของผู้บริโภค เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องและเหมาะสม

3.7 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสีย การจัดกิจกรรมเพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ ศึกษาถึงความต้องการซึ่งกันและกัน สามารถกำหนด เป้าหมายและวิธีการดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ และความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจในสินค้าและบริการที่เกิดจากการผลิตอาหารแปรรูปของกิจการ

3.8 ผู้บริหารควรพิจารณาสร้างความยืดหยุ่นในการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการแข่งขัน การปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของผู้บริโภค จำนวนคู่แข่งที่เพิ่มมากขึ้นและมีความสามารถในการทำเทคโนโลยีมาช่วย ในการแข่งขันมากขึ้น รวมถึง ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียในประเด็นสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อยู่ตลอดเวลา สามารถวิเคราะห์และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อสร้างโอกาส ทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว

3.9 ผลการวิจัยที่ได้การพัฒนารูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างความสามารถ การจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารกิจการสามารถ ออกแบบหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างความรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม การให้ความสำคัญกับสร้าง ภาวะผู้นำในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงแนวทางการจัดกิจกรรม โครงการเพื่อสร้างการมี ส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังสามารถจัดทำตัวบ่งชี้ด้าน สิ่งแวดล้อม และการจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถนำมาปรับปรุงการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมในกิจการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย ซึ่งมีหน่วยวิเคราะห์เป็นระดับองค์การ ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติม หรือต่อยอดโดยการศึกษาในระดับบุคคล เช่น การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อทำให้เกิดมุมมองด้านการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการจัดการการเรียนรู้ของกิจการ ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ควรทำการศึกษาในพหุระดับ (Multi-level Study) เช่น ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม เป็นต้น เพื่อให้เห็นถึงองค์ประกอบของ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมในหลายระดับ รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ และผลที่เกิดขึ้นจากความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

2. ศึกษาองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการสร้างความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ทักษะและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบภายนอกองค์การ เช่น การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีผลต่อการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการศึกษาตัวแปรแทรกและตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

3. จากสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ที่กล่าวว่า ความยืดหยุ่นขององค์การส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งผลจากการศึกษาตามสมมติฐานดังกล่าวนี้ถูกปฏิเสธ หมายถึงความยืดหยุ่นขององค์การไม่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การศึกษาในอนาคตควรทดสอบสมมติฐานนี้เพิ่มเติมว่ามีผลแตกต่างจากการศึกษาครั้งนี้หรือไม่

4. การวิจัยในอนาคตอาจนำกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้มาศึกษาเป็นกลุ่มตัวแปรควบคุมที่มีการแบ่งแยกโดยลักษณะที่ชัดเจน เช่น ขนาดของกิจการ หรือตัวแปรอื่น ๆ เช่น จำนวนพนักงาน รูปแบบของบริษัท เพื่อทำการทดสอบว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ในการดำเนินงานความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งปัจจัยและผลจากความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

5. การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของกิจการ ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงควรขยายการศึกษาไปในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการเรียนรู้

ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดห่วงโซ่อุปทานของอาหารแปรรูป เช่น เกษตรกร คู่ค้า พันธมิตร ผู้บริโภค ผู้ขนส่ง หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่ครอบคลุมมากขึ้น

6. เนื่องจากวัตถุประสงค์หนึ่งของการวิจัยครั้งนี้คือ ศึกษาความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย ในอนาคตจึงควรนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปทำการศึกษาในธุรกิจอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและยืนยันผลการศึกษามากขึ้น

7. จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การสร้างทีมงานเพื่อดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบสำคัญหนึ่งของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมุ่งศึกษาประเด็นดังกล่าวเพื่อยืนยันประเด็นการวิจัยที่เพิ่มขึ้น

8. การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากกิจการอาหารแปรรูป ซึ่งไม่ได้ระบุการใช้มาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14000 ดังนั้นการวิจัยในอนาคต อาจศึกษาในกิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปที่ใช้มาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14000 เพื่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากกิจการที่ใช้ระบบ ISO 14000 อาจมีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีความแตกต่างจากกิจการที่ไม่ได้นำระบบ ISO 14000 มาใช้ จึงอาจศึกษาโดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการทั้ง 2 ประเภท รวมถึงศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำระบบ ISO 14000 มาใช้เพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม

9. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบตัดขวาง (Cross-sectional Study) จึงทำให้มีข้อจำกัดในด้านเวลา ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการวิจัยในอนาคตอาจใช้วิธีการศึกษาระยะยาว (Longitudinal Study) เนื่องจากผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมต้องใช้ระยะเวลาที่จะแสดงผลที่ชัดเจนกับองค์กร ดังนั้นการศึกษาระยะยาวอาจทำให้เห็นผลการวิจัยที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

จากการสรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะข้างต้น สามารถชี้ชัดได้ว่าผลจากการศึกษาของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์กรที่ต้องการสร้างเสริมความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย รวมทั้งนักวิชาการในสาขาวิชาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการสิ่งแวดล้อม และเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจอาหารแปรรูปที่ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเชิงบวกทั้งต่อพนักงาน และต่อผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นขององค์กร รวมไปถึงการสร้างที่ยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินงานขององค์กร ความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมของชุมชน และสังคมในระดับมหภาคของประเทศ เนื่องจากอุตสาหกรรม

อาหารแปรรูป เป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจฐานรากของประเทศไทย



รายการอ้างอิง

- Aaker, David A., V. Kumar, and G. Day. (2007). **Marketing Research** (7 ed.).
- Abuzeinab, Amal, and Mohammed Arif. (2014). "Stakeholder Engagement: A Green Business Model Indicator." **Procedia Economics and Finance** 18: 505-512.
- Ahmad, Shoeb. (2015). "Green Human Resource Management: Policies and practices." **Cogent Business & Management** 2, 1: 1-13.
- Ahmed, Nazim U., Ray V. Montagno, and Robert J. Firenze. (1998). "Organizational performance and environmental consciousness: an empirical study." **Management Decision** 36, 2: 57-62.
- Albertini, Elisabeth. (2016). "An inductive typology of the interrelations between different components of intellectual capital." **Management Decision** 54, 4: 887-901.
- Alex, Mak, and others. (2014). "Confucian thinking and the implications for sustainability in HRM." **Asia-Pacific Journal of Business Administration** 6, 3: 173-189.
- Ambec, Stefan, and Paul Lanoie. (2008). "Does It Pay to Be Green? A Systematic Overview." **Academy of Management Perspectives** 22, 4: 45-62.
- Amit, Raphael, and Paul J. H. Schoemaker. (1993). "Strategic Assets and Organizational Rent." **Strategic Management Journal** 14, 1: 33-46.
- Amores-Salvadó, Javier, Gregorio Martín-de Castro, and José E. Navas-López. (2014). "Green corporate image: moderating the connection between environmental product innovation and firm performance." **Journal of Cleaner Production** 83: 356-365.
- Ángel del Brío, Jesús, Beatriz Junquera, and Mónica Ordiz. (2008). "Human resources in advanced environmental approaches—a case analysis." **International Journal of Production Research** 46, 21: 6029-6053.
- Annachiara, Longoni, and Cagliano Raffaella. (2016). "Human resource and customer benefits through sustainable operations." **International Journal of Operations & Production Management** 36, 12: 1719-1740.
- Antonioli, Davide, Susanna Mancinelli, and Massimiliano Mazzanti. (2013). "Is environmental innovation embedded within high-performance organisational

- changes? The role of human resource management and complementarity in green business strategies." **Research Policy** 42, 4: 975-988.
- Aragie, Emerta, Jean Balie, and Cristian MoralesOpazo. (2018). "Does reducing food losses and wastes in sub-Saharan Africa make economic sense?" **Waste Management & Research** 36, 6: 483-494.
- Ardichvili, Alexandre. (2012). "Sustainability or limitless expansion: paradigm shift in HRD practice and teaching." **European Journal of Training and Development** 36, 9: 873-887.
- Arnold, Vicky, and others. (2011). "The role of strategic enterprise risk management and organizational flexibility in easing new regulatory compliance." **International Journal of Accounting Information Systems** 12, 3: 171-188.
- Avolio, Bruce, J., Bernard Bass, M., and Dong Jung, I. (2010). "Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership." **Journal of Occupational and Organizational Psychology** 72, 4: 441-462.
- Bagozzi, Richard P., and Youjae Yi. (1988). "On the evaluation of structural equation models." **Journal of the Academy of Marketing Science** 16, 1: 74-94.
- Baptiste, Nicole Renee. (2008). "Tightening the link between employee wellbeing at work and performance A new dimension for HRM." **Management Decision** 46, 2.
- Barney, Jay. (1991). "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage." **Journal of Management** 17: 99-120.
- Barney, Jay B. (1997). **Gaining and Sustaining Competitive Advantage**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Barney, Jay B., David J. Ketchen, and Mike Wright. (2011). "The Future of Resource-Based Theory: Revitalization or Decline?" **Journal of Management** 37, 5: 1299-1315.
- Bass, Bernard M. (1985a). **Leadership and Performance Beyond Expectations**: Free Press.
- (1985b). "Leadership: Good, better, best." **Organizational Dynamics** 13, 3: 26-40.
- Bathla, Seema. (2014). **Agro-Industry: The Food-Processing Sector**.
- Becker, Gary S. (1962). "Investment in human capital: A theoretical analysis." **Journal of Political Economy** 70, 5: 9-49.

- Bendig, David, and others. (2018). "Performance implications of cross-functional coopetition in new product development: the mediating role of organizational learning." **Industrial Marketing Management** 73: 137-153.
- 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.
- Blau, Peter M. (1964). **Exchange and power in social life**. New York: John Wiley.
- (2006). **Exchange and Power in Social Life: New Introduction by the Author** (10 Ed.). London: Transaction Publisher.
- Bono, Joyce E., and Timothy A. Judge. (2003). "Self-Concordance at Work: Toward Understanding the Motivational Effects of Transformational Leaders." **The Academy of Management Journal** 46, 5: 554-571.
- Bowen, Frances, E. (2000). "Environmental visibility: a trigger of green organizational response?" **Business Strategy and the Environment** 9, 2: 92-107.
- Brent, Moyle, Croy Glen, and Weiler Betty. (2010). "Tourism interaction on islands: the community and visitor social exchange." **International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research** 4, 2: 96-107.
- Brewster, Chris, Paul N. Gooderham, and Wolfgang Mayrhofer. (2016). "Human resource management: the promise, the performance, the consequences." **Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance** 3, 2: 181-190.
- Brió, Jesús Ángel del , Beatriz Junquera, and Mónica Ordiz. (2008). "Human resources in advanced environmental approaches—a case analysis." **International Journal of Production Research** 46, 21: 6029-6053.
- Brodie, Roderick J., and Anca E. Cretu. (2009). "Chapter 7 Brand image, corporate reputation, and customer value". In **Business-To-Business Brand Management: Theory, Research and Executivecase Study Exercises** (Vol. 15), 263-387. Edited by: Emerald Group Publishing Limited.
- Burns, Thomas. (1973). "A Structural Theory of Social Exchange." **Acta Sociologica** 16, 3: 188-208.
- Buyse, Kristel, and Alain Verbeke. (2003). "Proactive Environmental Strategies: A Stakeholder Management Perspective." **Strategic Management Journal** 24, 5:

453-470.

Byrne, Barbara M. (2010). **Structural Equation Modeling with AMOS** (2 ed.). New York: Taylor and Francis Group.

Cai, Xiqian, and others. (2016). "Does environmental regulation drive away inbound foreign direct investment? Evidence from a quasi-natural experiment in China." **Journal of Development Economics** 123: 73-85.

Carillo Maria, Rosaria, and Alberto Zazzaro. (2002). "Innovation, Human Capital Destruction and Firms' Investment in Training." **The Manchester School** 68, 3: 331-348.

Carmona-Moreno, Eva, José Céspedes-Lorente, and Javier Martínez-del-Río. (2012). "Environmental human resource management and competitive advantage." **Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management** 10, 2: 125-142.

Chang, Ching-Hsun. (2011). "The Influence of Corporate Environmental Ethics on Competitive Advantage: The Mediation Role of Green Innovation." **Journal of Business Ethics** 104, 3: 361-370.

Chang, Ching-Hsun, and Yu-Shan Chen. (2012). "The determinants of green intellectual capital." **Management Decision** 50, 1: 74-94.

----- (2013). "Green organizational identity and green innovation." **Management Decision** 51, 5: 1056-1070.

Cheema, Sadia, and Farheen Javed. (2017). "The effects of corporate social responsibility toward green human resource management: The mediating role of sustainable environment." **Cogent Business & Management** 4, 1.

Chen, Chung-Jen, and Jing-Wen Huang. (2009). "Strategic human resource practices and innovation performance — The mediating role of knowledge management capacity." **Journal of Business Research** 62, 1: 104-114.

Chen, Yu-Shan. (2008a). "The Driver of Green Innovation and Green Image – Green Core Competence." **Journal of Business Ethics** 81, 3: 531-543.

----- (2008b). "The Positive Effect of Green Intellectual Capital on Competitive Advantages of Firms." **Journal of Business Ethics** 77, 3: 271-286.

Chen, Yu-Shan, and Ching-Hsun Chang. (2013a). "The Determinants of Green Product

- Development Performance: Green Dynamic Capabilities, Green Transformational Leadership, and Green Creativity." **Journal of Business Ethics** 116, 1: 107-119.
- (2013b). "Utilize structural equation modeling (SEM) to explore the influence of corporate environmental ethics: the mediation effect of green human capital." **Quality & Quantity** 47, 1: 79-95.
- Chen, Yu-Shan, Shyh-Bao Lai, and Chao-Tung Wen. (2006). "The Influence of Green Innovation Performance on Corporate Advantage in Taiwan." **Journal of Business Ethics** 67, 4: 331-339.
- Chen, Yu-Shan, Ming-Ji James Lin, and Ching-Hsun Chang. (2009). "The positive effects of relationship learning and absorptive capacity on innovation performance and competitive advantage in industrial markets." **Industrial Marketing Management** 38, 2: 152-158.
- Chen, Yu-Shan. (2011). "Green organizational identity: sources and consequence." **Management Decision** 49, 3: 384-404.
- Chen, Yu-Shan, Ching-Hsun Chang, and Feng-Shang Wu. (2012). "Origins of green innovations: the differences between proactive and reactive green innovations." **Management Decision** 50, 3: 368-398.
- Chiu, W.Y., Y.C. CHang, and Y.D. Lee. (2015). "Impacts of Knowledge Leadership and the Characteristics of Organizational Structure on Employee Learning Motivation in the Cultural and Creative Industries." **Proceedings of 4th International Conference on Logistics, Informatics and Service Science**: 1573-1578.
- Coetzer, Alan. (2007). "Employee perceptions of their workplaces as learning environments." **Journal of Workplace Learning** 19, 7: 417-434.
- Cohen, Andrew J. (2015). "Hidden in practice: the management activities that foster employee learning." **Development and Learning in Organizations: An International Journal** 29, 3: 7-10.
- Colette, Darcy, and others. (2014). "A consideration of organisational sustainability in the SME context: A resource-based view and composite model." **European Journal of Training and Development** 38, 5: 398-414.
- Collins, Jlm C. (2001). **Good to great: Why some companies make the leap and other**

- don't**. New York: Harper Collins.
- Connelly, Brian L. , and others. (2010). "Signaling Theory: A Review and Assessment." **Journal of Management** 37, 1: 39-67.
- Consoli, Davide, and others. (2016). "Do green jobs differ from non-green jobs in terms of skills and human capital?" **Research Policy** 45, 5: 1046-1060.
- Crane, Andrew, and Trish Ruebottom. (2011). "Stakeholder Theory and Social Identity: Rethinking Stakeholder Identification." **Journal of Business Ethics** 102, 1: 77-87.
- Creswell, John W. (2003). **Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches** (2 ed.). California: Sage Publication.
- Creswell, John W., and V. P. Clack. (2007). **Designing and conducting mixed methods research**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Cronbach, Lee J. (1970). **Essentials of psychological testing** (3 ed.). New York: Harper & Raw.
- Cropanzano, Russell, and others. (2001). "Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice." **Journal of Vocational Behavior** 58, 2: 164-209.
- Cropanzano, Russell, and Marie M. Mitchell. (2005). "Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review." **Journal of Management** 31, 6: 874-900.
- Daily, Bonnie, F. , John Bishop, W. , and Jacob Massoud, A. . (2012). "The role of training and empowerment in environmental performance: A study of the Mexican maquiladora industry." **International Journal of Operations & Production Management** 32, 5: 631-647.
- Daily, Bonnie F. , and Su-chun Huang. (2001). "Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management." **International Journal of Operations & Production Management** 21, 12: 1539-1552.
- DeJoy, David M., and others. (2004). "Creating safer workplaces: assessing the determinants and role of safety climate." **Journal of Safety Research** 35, 1: 81-90.
- Delgado-Verde, Miriam, and others. (2014). "Green intellectual capital and environmental product innovation: the mediating role of green social capital." **Knowledge Management Research & Practice** 12, 3: 261-275.

- Denzin, Norman K. (2006). **Sociological Methods: A Sourcebook** (5 ed.). Chicago: Transaction Publisher.
- Dessler, Gary. (2003). **Human Resource Management** (9 ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Diamantopoulos, Adamantios, and Judy A. Siguaw. (2000). **Introducing to LISREL: A guide for the uninitiated**. London: Sage Publications.
- Dief, Mohammed EL, and Xavier Font. (2010). "Determinants of Environmental Management in the Red Sea Hotels: Personal and Organizational Values and Contextual Variables." **Journal of Hospitality & Tourism Research** 36, 1: 115-137.
- Donaldson, Thomas, and Lee E. Preston. (1995). "The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications." **The Academy of Management Review** 20, 1: 65-91.
- Dost, Mir, and others. (2019). "Influence of the best practices of environmental management on green product development." **Journal of Environmental Management** 241: 219-225.
- Dutta, Sumanta (2012). "Greening People: A Strategic Dimension." **Zenith International Journal of Business Economics & Management Research** 2, 2: 143-148.
- Dvir, Taly, and others. (2002). "Impact of Transformational Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment." **The Academy of Management Journal** 45, 4: 735-744.
- Dwyer, Rocky J. (2009). "'Keen to be green' organizations: a focused rules approach to accountability." **Management Decision** 47, 7: 1200-1216.
- Eisenbeiss, Silke Astrid. (2012). "Re-thinking ethical leadership: An interdisciplinary integrative approach." **The Leadership Quarterly** 23, 5: 791-808.
- Eisenberger, Robert, Robert Fasolo, and Peter V. Davis-LaMastro. (1990). "Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation." **Journal of Applied Psychology** 75, 1: 51-59.
- Eisenhardt, Kathleen M., and Jeffrey Martin, A. (2000). "Dynamic capabilities: what are they?" **Strategic Management Journal** 21, 10-11: 1105-1121.
- El-Kassar, Abdul-Nasser, and Sanjay Kumar Singh. (2018). "Green innovation and

organizational performance: The influence of big data and the moderating role of management commitment and HR practices." **Technological Forecasting and Social Change**.

- Emerson, Richard M. (1976). "Social Exchange Theory." **Annual Review of Sociology** 2: 335-362.
- Enick, O. V., and M. M. Moore. (2007). "Assessing the assessments: Pharmaceuticals in the environment." **Environmental Impact Assessment Review** 27, 8: 707-729.
- Epstein, Marc J., and A. R. Buhovac. (2014). **Making Sustainability Work: Best Practices in Managing and Measuring Corporate Social, Environmental, and Economic Impacts** (2 ed.). Sanfrancisco, CA: Berrett-Koehler Publications.
- European Commission. (2010). *A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth*. In: *Communication of the European Commission*. European Commission.
- Farooq, Rayees. (2018). "A conceptual model of knowledge sharing." **International Journal of Innovation Science** 10, 2: 238-260.
- Felstead, Alan, and others. (2010). "Employee involvement, the quality of training and the learning environment: an individual level analysis." **The International Journal of Human Resource Management** 21, 10: 1667-1688.
- Fornell, C., and David. F. Larcker. (1981). "Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics." **Journal of Marketing Research** 18, 3: 382-388.
- Freeman, R. Edward , and David L. Reed. (1983). "Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance." **California Management Review** 25, 3: 88-106.
- Freeman, R. Edward, Jeffery S. Harrison, and Andrew C. Wicks. (2007). **Managing for Stakeholders: Survival, Reputation, and Success**. New Heaven, CT: Yale University Press.
- Freeman, Robert E. (2010). **Strategic Management: A Stakeholder Approach**. New York: Cambridge University Press.
- Gemmell, Campbell J., and Scott E. Marian. (2013). "Environmental regulation, sustainability and risk." **Sustainability Accounting, Management and Policy Journal** 4, 2: 120-144.

- Getz, Kathleen A. (1995). "Implementing Multilateral Regulation: A Preliminary Theory and Illustration." **Business & Society** 34, 3: 280-316.
- Gholami, Hamed, and others. (2016). "State-of-the-art Green HRM System: sustainability in the sports center in Malaysia using a multi-methods approach and opportunities for future research." **Journal of Cleaner Production** 124: 142-163.
- Grabowski, Richard. (2015). "Agriculture, Labor Intensive Growth, and Structural Change: East Asia, Southeast Asia, and Africa." **Journal of South Asian Development** 1, 1: 43-64.
- Graves, Laura M., Joseph Sarkis, and Qinghua Zhu. (2013). "How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China." **Journal of Environmental Psychology** 35: 81-91.
- Gross, Richard. (2010). **Psychology The Science of Mind and Behaviour** (6 ed.). London: Hodder Education.
- Guerci, Marco, and Luca Carollo. (2016). "A paradox view on green human resource management: insights from the Italian context." **The International Journal of Human Resource Management** 27, 2: 212-238.
- Guerci, Marco, and others. (2016). "Green and nongreen recruitment practices for attracting job applicants: exploring independent and interactive effects." **The International Journal of Human Resource Management** 27, 2: 129-150.
- Guerci, Marco, and Matteo Pedrini. (2014). "The consensus between Italian HR and sustainability managers on HR management for sustainability-driven change – towards a 'strong' HR management system." **The International Journal of Human Resource Management** 25, 13: 1787-1814.
- Guest, David E. (2001). "Human resource management and performance: a review and research agenda." **International Journal of Management Reviews** 8, 3: 263-276.
- Habibah, Abdul Talib Hayati, Mohd Ali Khairul Anuar, and Fazli Idris. (2014). "Critical success factors of quality management practices among SMEs in the food processing industry in Malaysia." **Journal of Small Business and Enterprise Development** 21, 1: 152-176.
- Hair, Joseph F. , and others. (2010). **Multivariate Data Analysis** (7 ed.). Upper Saddle

River: Prentice-Hall.

Hair, Joseph F., and others. (2014). **Multivariate Data Analysis** (7 ed.). Harlow: Pearson.

Hart, Stuart L. (1995). "A Natural-Resource-Based View of the Firm." **Academy of Management** 20, 4: 986-1014.

Harvey, Geraint, Karen Williams, and Jane Probert. (2013). "Greening the airline pilot: HRM and the green performance of airlines in the UK." **The International Journal of Human Resource Management** 24, 1: 152-166.

Hasu, Mervi, and others. (2014). "Learning employee-driven innovating: Towards sustained practice through multi-method evaluation." **Journal of Workplace Learning** 26, 5: 310-330.

Henderson, Rebecca, and Iain Cockburn. (1994). "Measuring Competence? Exploring Firm Effects in Pharmaceutical Research." **Strategic Management Journal** 15, S1: 63-84.

Homans, George. (1961). **Social Behavior: It's Elementary Forms**. New York: Harcourt Brace Jovanovic.

Howard-Grenville, Jennifer, and others. (2014). "Climate Change and Management." **Academy of Management Journal** 57, 3: 615-623.

Huang, Cheng-Li, and Fan-Hua Kung. (2010). "Drivers of Environmental Disclosure and Stakeholder Expectation: Evidence from Taiwan." **Journal of Business Ethics** 96, 3: 435-451.

Huang, Cheng-Li, and Fan-Hua Kung. (2011). "Environmental consciousness and intellectual capital management: Evidence from Taiwan's manufacturing industry." **Management Decision** 49, 9: 1405-1425.

Huang, Yi-Chun, Ying-Jiuan Wong, and Min-Li Yang. (2014). "Proactive environmental management and performance by a controlling family." **Management Research Review** 37, 3: 210-240.

Huang, Yueng-Hsiang, and others. (2016). "Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework." **Applied Ergonomics** 55: 248-257.

Innocenti, Laura, Silvia Profili, and Alessia Sammarra. (2013). "Age as moderator in the

- relationship between HR development practices and employees' positive attitudes." **Personal Review** 42, 6: 724-744.
- Inoue, Yuhei, and Aubrey Kent. (2012). "Investigating the role of corporate credibility in corporate social marketing: A case study of environmental initiatives by professional sport organizations." **Sport Management Review** 15, 3: 330-344.
- Islam, Talat, and Jawad Tariq. (2018). "Learning organizational environment and extra-role behaviors." **Journal of Management Development** 37, 3: 258-270.
- Jabbour, Ana Beatriz Lopes de Sousa, and others. (2014). "Quality management, environmental management maturity, green supply chain practices and green performance of Brazilian companies with ISO 14001 certification: Direct and indirect effects." **Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review** 67: 39-51.
- (2015). "Reprint of "Quality management, environmental management maturity, green supply chain practices and green performance of Brazilian companies with ISO 14001 certification: Direct and indirect effects"." **Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review** 74: 139-151.
- Jabbour, Charbel Jose Chiappetta. (2011). "How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? A Brazilian study." **Industrial and Commercial Training** 43, 2: 98-105.
- Jabbour, Charbel José Chiappetta. (2013). "Environmental training in organisations: From a literature review to a framework for future research." **Resources, Conservation and Recycling** 74: 144-155.
- (2015). "Environmental training and environmental management maturity of Brazilian companies with ISO14001: empirical evidence." **Journal of Cleaner Production** 96: 331-338.
- Jabbour, Charbel Jose Chiappetta, and others. (2012). "Environmental development in Brazilian companies: The role of human resource management." **Environmental Development** 3: 137-147.
- Jabbour, Charbel José Chiappetta, Fernando César Almada Santos, and Marcelo Seido Nagano. (2008). "Environmental management system and human resource practices: is there a link between them in four Brazilian companies?" **Journal of**

- Cleaner Production** 16, 17: 1922-1925.
- (2010). "Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil." **The International Journal of Human Resource Management** 21, 7: 1049-1089.
- Jackson, Dennis L. (2001). "Sample Size and Number of Parameter Estimates in Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis: A Monte Carlo Investigation." **Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal** 8, 2: 205-223.
- Jackson, Susan E., and others. (2011). "State-of-the-Art and Future Directions for Green Human Resource Management: Introduction to the Special Issue." **German Journal of Research in Human Resource Management** 25, 2: 99-116.
- Jackson, Susan E., and Janghoon Seo. (2010). "The greening of strategic HRM scholarship." **Organizational Management Journal** 7, 4: 278-290.
- Jahanzeb, Sadia, Tasneem Fatima, and Butt Muhammad Mohsin. (2013). "How service quality influences brand equity: The dual mediating role of perceived value and corporate credibility." **International Journal of Bank Marketing** 31, 2: 126-141.
- Jang, Yoon Jung, Tianshu Zheng, and Robert Bosselman. (2017). "Top managers' environmental values, leadership, and stakeholder engagement in promoting environmental sustainability in the restaurant industry." **International Journal of Hospitality Management** 63: 101-111.
- Janus, Steffen Soulejman. (2016). **Becoming a Knowledge-Sharing Organization : A Handbook for Scaling Up Solutions through Knowledge Capturing and Sharing**. Washington: The World Bank Group.
- Jeou-Shyan, Horng, and others. (2011). "Competency analysis of top managers in the Taiwanese hotel industry." **International Journal of Hospitality Management** 30, 4: 1044-1054.
- Jonhson, R. B., and Onwuegbuzie L. B. (2004). "Mixed methods research: A research paradigm whose time has come". In **Mixed Methods (vol.2)** Edited by A. Bryan. London: Sage.
- Justin, Paul, Modi Ashwin, and Patel Jayesh. (2016). "Predicting green product consumption using theory of planned behavior and reasoned action." **Journal of Retailing and Consumer Services** 29: 123-134.

- Jyoti, Jeevan, and Manisha Dev. (2015). "The impact of transformational leadership on employee creativity: the role of learning orientation." **Journal of Asia Business Studies** 9, 1: 78-98.
- Kamaşak, Rifat, and Füsün Bulutlar. (2010). "The influence of knowledge sharing on innovation." **European Business Review** 22, 3: 306-317.
- Khan, Shahbaz, and others. (2020). "Analyzing critical success factors for a successful transition towards circular economy through DANP approach." **Management of Environmental Quality: An International Journal** 31, 3: 505-529.
- Kim, Andrea, and others. (2014). "Multilevel Influences on Voluntary Workplace Green Behavior: Individual Differences, Leader Behavior, and Coworker Advocacy." **Journal of Management** 43, 5: 1335-1358.
- Kline, Rex B. (2011). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling** (3 ed.). New York: The Guilford Press.
- Krishna, V. Muthu, Gyan Prakash, and M. Manikandan. (2015). "Congregating or Swerving? - Developmental Trends and Changing role of Indian Organizational Flexibility along Globalization Process." **Procedia - Social and Behavioral Sciences** 189: 64-80.
- Kuimet, Karin, and others. (2015). "Linking Human Resource Management and Knowledge Management via Commitment to Safety." **Safety of Technogenic Environment** 7, 1: 17-25.
- Kushwaha, Gyaneshwar Singh, and Nagendra Kumar Sharma. (2016). "Green initiatives: a step towards sustainable development and firm's performance in the automobile industry." **Journal of Cleaner Production** 121: 116-129.
- Lancaster, Sue, and Lee Di Milia. (2014). "Organisational support for employee learning: An employee perspective." **European Journal of Training and Development** 38, 7: 642-657.
- Lee, Ki-Hoon, and Ji-Whan Kim. (2011). "Integrating Suppliers into Green Product Innovation Development: an Empirical Case Study in the Semiconductor Industry." **Business Strategy and the Environment** 20, 8: 527-538.
- Leonidou, Constantinos N., Constantine S. Katsikeas, and Neil A. Morgan. (2013). "“Greening” the marketing mix: do firms do it and does it pay off?" **Journal of**

the Academy of Marketing Science 41, 2: 151-170.

Leonidou, Leonidas C., and others. (2015). "Environmentally friendly export business strategy: Its determinants and effects on competitive advantage and performance." **International Business Review** 24, 5: 798-811.

Lim, Joon Soo, and Cary A. Greenwood. (2017). "Communicating corporate social responsibility (CSR): Stakeholder responsiveness and engagement strategy to achieve CSR goals." **Public Relations Review** 43, 4: 768-776.

Liu, Wei. (2018). "High-involvement human resource practices, employee learning and employability." **Career Development International** 23, 3: 312-326.

Lo, Yin-Hsi. (2013). "Stakeholder management in the Chinese hotel industry: the antecedents and impacts." **International Journal of Contemporary Hospitality Management** 25, 4: 470-490.

Longo, Mariolina, Matteo Mura, and Alessandra Bonol. (2005). "Corporate social responsibility and corporate performance: the case of Italian SMEs." **Corporate Governance: The international journal of business in society** 5, 4: 28-42.

Longoni, Annachiara, Ruggero Golini, and Raffaella Cagliano. (2014). "The role of New Forms of Work Organization in developing sustainability strategies in operations." **International Journal of Production Economics** 147: 147-160.

Lopez-Cabrales, Alvaro, Mar Bornay-Barrachina, and Mirta Diaz-Fernandez. (2017). "Leadership and dynamic capabilities: the role of HR systems." **Personnel Review** 46, 2: 255-276.

Ma, Yong Yuan, and others. (2016). "Sources of resources, alliance green management, and alliance performance in an emerging economy." **Journal of Cleaner Production** 139: 319-327.

Mahsud, Rubina, Gary Yukl, and Gregory E. Prussia. (2011). "Human Capital, Efficiency, and Innovative Adaptation as Strategic Determinants of Firm Performance." **Journal of Leadership & Organizational Studies** 18, 2: 229-246.

Malbašić, Ivan, Frederic Marimon, and Marta Mas-Machuca. (2016). "Is it worth having focused values?" **Management Decision** 54, 10: 2370-2392.

Maley, Jane. (2014). "Sustainability: the missing element in performance management."

- Asia-Pacific Journal of Business Administration** 6, 3: 190-205.
- Markey, Raymond, Joseph Mclvor, and Chris F. Wright. (2016). "Employee participation and carbon emissions reduction in Australian workplaces." **The International Journal of Human Resource Management** 27, 2: 173-191.
- Masri, Hiba A., and Ayham A. M. Jaaron. (2017). "Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study." **Journal of Cleaner Production** 143: 474-489.
- McDonell, James, Kemberly J. Strom-Gottfried, and David L. Burton. (2006). "Behaviorism, social learning, and exchange theory". In **Contemporary human behavior theory: a critical perspective for social work**, 349-385. Edited by Susan P. Robbin, Pranab Chatterjee, and Edward R. Canda. London: Pearson.
- Mensah, Ishmael. (2014). "Stakeholder pressure and hotel environmental performance in Accra, Ghana." **Management of Environmental Quality: An International Journal** 25, 2: 227-243.
- Miles, Samantha. (2012). "Stakeholder: Essentially Contested or Just Confused?" **Journal of Business Ethics** 108, 3: 285-298.
- (2017). "Stakeholder Theory Classification, Definitions and Essential Contestability". In **Stakeholder Management** (Vol. 1), 21-47. Edited by: Emerald Publishing Limited.
- Mincer, J. (1958). "Investment in on job training and personal incomes distribution." **Journal of Political Economy** 66, 4: 281-392.
- Miroshnychenko, Ivan, Roberto Barontini, and Francesco Testa. (2017). "Green practices and financial performance: A global outlook." **Journal of Cleaner Production** 147: 340-351.
- Mishal, Aditi, and others. (2017). "Dynamics of environmental consciousness and green purchase behaviour: an empirical study." **International Journal of Climate Change Strategies and Management** 9, 5: 682-706.
- Mishra, Pavitra. (2017). "Green human resource management: A framework for sustainable organizational development in an emerging economy." **International Journal of Organizational Analysis** 25, 5: 762-788.
- Mishra, R., Shulagna Sarkar, and J. Kiranmai. (2014). **Green HRM: Innovative approach in**

Indian public Enterprises (Vol. 11).

- Misra, Siddharth, and Kumar Panda Rajeev. (2017). "Environmental consciousness and brand equity: An impact assessment using analytical hierarchy process (AHP)." **Marketing Intelligence & Planning** 35, 1: 40-61.
- Mitchell, Ronald K., Bradley R. Agle, and Donna J. Wood. (1997). "Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts." **The Academy of Management Review** 22, 4: 853-886.
- Mohrman, Susan Albers, and Christopher G. Worley. (2010). "The organizational sustainability journey:: Introduction to the special issue." **Organizational Dynamics** 39, 4: 289-294.
- Molina-Azorín, José F., and others. (2009). "Green management and financial performance: a literature review." **Management Decision** 47, 7: 1080-1100.
- Mugera, Amin W. (2010). *Does Good Personnel Management Practice give Agribusiness Firms a Competitive Advantage?* Paper presented at the 2010 Conference (54th) Australian Agricultural and Resource Economics Society, Adelaide Australia.
- (2012). "Sustained Competitive Advantage in Agribusiness: Applying the Resource-Based Theory to Human Resources." **International Food and Agribusiness Management Review** 15, 4: 27-47.
- Nguyen, Tan Hai Dang, and others. (2019). "External stakeholder strategic actions in projects: A multi-case study." **International Journal of Project Management** 37, 1: 176-191.
- Noel James, Pearse. (2017). "Service of followers as a leadership competency: a social exchange perspective." **Journal of Management Development** 36, 3: 361-375.
- Northouse, P.G. (2007). **Leadership: Theory and Practice**. California: Sage.
- O'Donohue, Wayne, and Nuttaneeya Torugsa. (2016). "The moderating effect of 'Green' HRM on the association between proactive environmental management and financial performance in small firms." **The International Journal of Human Resource Management** 27, 2: 239-261.
- Paillé, Pascal, and others. (2014). "The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study." **Journal of Business**

Ethics 121, 3: 451-466.

Pallant, Julie. (2016). **Spss Survival Manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS** (6 ed.). Sydney: Allen & Unwin.

Pane Haden, Stephanie S., Jennifer D. Oyler, and John H. Humphreys. (2009). "Historical, practical, and theoretical perspectives on green management: An exploratory analysis." **Management Decision** 47, 7: 1041-1055.

Papagiannakis, Giorgos, and Spyros Lioukas. (2012). "Values, attitudes and perceptions of managers as predictors of corporate environmental responsiveness." **Journal of Environmental Management** 100: 41-51.

Perez-Valls, Miguel, Jose Cespedes-Lorente, and Juan Moreno-Garcia. (2015). "Green Practices and Organizational Design as Sources of Strategic Flexibility and Performance." **Business Strategy and the Environment** 25, 8: 529-544.

Phillips, Paul A., and Claire Wright. (2009). "E-business's impact on organizational flexibility." **Journal of Business Research** 62, 11: 1071-1080.

Pinzone, Marta, and others. (2016). "Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: the role of 'Green' HRM." **Journal of Cleaner Production** 122: 201-211.

Ployhart, Robert E., Chad H. Van Iddekinge, and William I. Mackenzie. (2011). "ACQUIRING AND DEVELOPING HUMAN CAPITAL IN SERVICE CONTEXTS: THE INTERCONNECTEDNESS OF HUMAN CAPITAL RESOURCES." **The Academy of Management Journal** 54, 2: 353-368.

Ployhart, Robert E., Jeff A. Weekley, and Kathryn Baughman. (2006). "The Structure and Function of Human Capital Emergence: A Multilevel Examination of the Attraction-Selection-Attrition Model." **The Academy of Management Journal** 49, 4: 661-677.

Porter, Michael E., and Class van der Linde. (1995). "Green and Competitive: Stalemate." **Harvard Business Review**, September - October.

Powell, Thomas, C. (1992). "Organizational alignment as competitive advantage." **Strategic Management Journal** 13, 2: 119-134.

Prajogo, Daniel, Ailie K. T. Tang, and Kee-Hung Lai. (2014). "The diffusion of

- environmental management system and its effect on environmental management practices." **International Journal of Operations & Production Management** 34, 5: 565-585.
- Priya, Srivastava Anugamini, and Dhar Rajib Lochan. (2016). "Impact of leader member exchange, human resource management practices and psychological empowerment on extra role performances: The mediating role of organisational commitment." **International Journal of Productivity and Performance Management** 65, 3: 351-377.
- Psacharopoulos, George. (1995). **Building Human Capital for Better Lives**. Washington, D.C.: The International Bank for Reconstruction and Development.
- Rafferty, Alannah E., and Mark A. Griffin. (2004). "Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions." **The Leadership Quarterly** 15, 3: 329-354.
- Raineri, Nicolas, and others. (2016). "Employee eco-initiatives and the workplace social exchange network." **European Management Journal** 34, 1: 47-58.
- Ramanathan, Ramakrishnan, and others. (2017). "Environmental regulations, innovation and firm performance: A revisit of the Porter hypothesis." **Journal of Cleaner Production** 155: 79-92.
- Rashid, Mahbub, Kent Spreckelmeyer, and Neal J. Angrisano. (2012). "Green buildings, environmental awareness, and organizational image." **Journal of Corporate Real Estate** 14, 1: 21-49.
- Ratkovic, Tatjana. (2015). "HRM in Foreign-owned agricultural and food processing companies in Serbia." **Economics of Agriculture** 62, 2: 353-367.
- Rayner, Julie, and Damian Morgan. (2018). "An empirical study of 'green' workplace behaviours: ability, motivation and opportunity." **Asia Pacific Journal of Human Resources** 56, 1: 56-78.
- Renwick, Douglas, Tom Redman, and Stuart Maguire. (2008). "Green HRM: A review, process mode, and research agenda". University of Sheffield.
- Renwick, Douglas, Tom Redman, and Stuart Maguire. (2013). "Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda." **International Journal of Management Reviews** 15, 1: 1-14.

- Renwick, Douglas W. S., and others. (2016). "Contemporary developments in Green (environmental) HRM scholarship." **The International Journal of Human Resource Management** 27, 2: 114-128.
- Rivera-Camino, Jaime. (2012). "Corporate environmental market responsiveness: A model of individual and organizational drivers." **Journal of Business Research** 65, 3: 402-411.
- Robertson, Jennifer L., and Julian Barling. (2013). "Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors." **Journal of Organizational Behavior** 34, 2: 176-194.
- Rubin, Allen. (2012). **Statistics for Evidence-Based Practice and Evaluation** (3 ed.). Belmont: Cengage Learning.
- Russo, M. V., and P. A. Fouts. (1997). "A resource-based perspective on corporate environmental performance and profitability." **Academy of Management Journal** 40, 3: 534-559.
- Rute, Abreu, David Fátima, and Crowther David. (2005). "Corporate social responsibility in Portugal: empirical evidence of corporate behaviour." **Corporate Governance: The international journal of business in society** 5, 5: 3-18.
- Ruzzier, Mitja, and others. (2007). "Human capital and SME internationalization: a structural equation modeling study." **Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration** 24, 1: 15-29.
- Sanchez, Ron, Jeremy Galbreath, and Gavin Nicholson. (2017). "Building Sustainability Competence from the Top Down: A Model for Researching and Improving Boards of Directors' Influence on Firms' Sustainability Performance". In **Mid-Range Management Theory: Competence Perspectives on Modularity and Dynamic Capabilities** (Vol. 8), 69-107. Edited by Sanchez Ron, Heene Aimé, Polat Seçkin, and Asan Umut: Emerald Publishing Limited.
- Saratun, Molraudee. (2016). "Performance management to enhance employee engagement for corporate sustainability." **Asia-Pacific Journal of Business Administration** 8, 1: 84-102.
- Sarkis, Joseph, Qinghua Zhu, and Kee-hung Lai. (2011). "An organizational theoretic review of green supply chain management literature." **International Journal of**

Production Economics 130, 1: 1-15.

Saunila, Minna, Juhani Ukko, and Tero Rantala. (2018). "Sustainability as a driver of green innovation investment and exploitation." **Journal of Cleaner Production** 179: 631-641.

Sayyadi, Tooranloo Hossein, Mohammad Hossein Azadi, and Ali Sayyahpoor. (2017). "Analyzing factors affecting implementation success of sustainable human resource management (SHRM) using a hybrid approach of FAHP and Type-2 fuzzy DEMATEL." **Journal of Cleaner Production** 162: 1252-1265.

Sehnem, Simone, Andreia Pandolfi, and Camila Gomes. (2019). "Is sustainability a driver of the circular economy?" **Social Responsibility Journal** 16, 3: 329-347.

Shamah, Rania A. M. (2012). "Innovation within green service supply chains for a value creation." **Journal of Modelling in Management** 7, 3: 357-374.

Sharma, Kavita, and Monika Bansal. (2013). "Environmental consciousness, its antecedents and behavioural outcomes." **Journal of Indian Business Research** 5, 3: 198-214.

Sheehan, Maura, Thomas N. Garavan, and Ronan Carbery. (2014). "Sustainability, corporate social responsibility and HRD." **European Journal of Training and Development** 38, 5: 370-386.

Sheena Fatima Paro, Ragas, and others. (2017). "Green lifestyle moderates GHRM's impact on job performance." **International Journal of Productivity and Performance Management** 66, 7: 857-872.

Siraphattada, Yananda, Sudawan Somjai, and Duangkamol Thitivesa. (2020). "Exploring the Nexus of Green Information Technology Capital, Environmental Corporate Social Responsibility, Environmental Performance and the Business Competitiveness of Thai Sports Industry Firms." **Test Engineering & Management** 83, 2: 6629-6241.

Subramanian, Annapoornima M. (2012). "A longitudinal study of the influence of intellectual human capital on firm exploratory innovation." **IEEE Transactions on Engineering Management** 59, 4: 540-550.

Subramanian, Nachiappan, and others. (2016). "Green competence framework: evidence from China." **The International Journal of Human Resource Management** 27,

2: 151-172.

- Supanti, Daraneekorn, Ken Butcher, and Liz Fredline. (2015). "Enhancing the employer-employee relationship through corporate social responsibility (CSR) engagement." **International Journal of Contemporary Hospitality Management** 27, 7: 1479-1498.
- Tairu, Zainab Olabisi. (2018). "Green Human Resource Management—Delivering High-Performance Human Resource Systems at Divine Word University Papua New Guinea". In **Handbook of Sustainability Science and Research**, 489-511. Edited by Walter Leal Filho. Cham: Springer International Publishing.
- Tang, Guiyao, and others. (2018). "Green human resource management practices: scale development and validity." **Asia Pacific Journal of Human Resources** 56, 1: 31-55.
- Tariq, Sanober, Farzand Ali Jan, and Muhammad Shakil Ahmad. (2016). "Green employee empowerment: a systematic literature review on state-of-art in green human resource management." **Quality & Quantity** 50, 1: 237-269.
- Taylor, Sully, Joyce Osland, and Carolyn P. Egri. (2012). "Guest editors' introduction: Introduction to hrm's role in sustainability: Systems, strategies, and practices." **Human Resource Management** 51, 6: 789-798.
- Teece, David, J., Gary Pisano, and Amy Shuen. (1998). "Dynamic capabilities and strategic management." **Strategic Management Journal** 18, 7: 509-533.
- Teixeira, Adriano Alves, and others. (2016). "Green training and green supply chain management: evidence from Brazilian firms." **Journal of Cleaner Production** 116: 170-176.
- Thomas, J. Dean, and Desiree F. Pacheco. (2014). "Green marketing: a strategic balancing act for creating value." **Journal of Business Strategy** 35, 5: 14-22.
- Thomas, Rodney W. , and others. (2016). "The impact of environmental and social sustainability practices on sourcing behavior." **International Journal of Physical Distribution & Logistics Management** 46, 5: 469-491.
- Touboullic, Anne, and Helen Walker. (2015). "Theories in sustainable supply chain management: a structured literature review." **International Journal of Physical Distribution & Logistics Management** 45, 1/2: 16-42.

- Tuczek, Felix, Pavel Castka, and Tina Wakolbinger. (2018). "A review of management theories in the context of quality, environmental and social responsibility voluntary standards." **Journal of Cleaner Production** 176: 399-416.
- Úbeda-García, Mercedes, and others. (2017). "Human resource flexibility and performance in the hotel industry: The role of organizational ambidexterity." **Personnel Review** 46, 4: 824-846.
- Urbano, David, Claudia Alvarez, and Andreu Turró. (2013). "Organizational resources and intrapreneurial activities: an international study." **Management Decision** 51, 4: 854-870.
- Voegtlin, Christian, Moritz Patzer, and Andreas Georg Scherer. (2012). "Responsible Leadership in Global Business: A New Approach to Leadership and Its Multi-Level Outcomes." **Journal of Business Ethics** 105, 1: 1-16.
- Wagner, Marcus. (2011). "Environmental Management Activities and Sustainable HRM in German Manufacturing Firms 2014; Incidence, Determinants, and Outcomes." **German Journal of Research in Human Resource Management** 25, 2: 157-177.
- (2013). "'Green' Human Resource Benefits: Do they Matter as Determinants of Environmental Management System Implementation?" **Journal of Business Ethics** 114, 3: 443-456.
- Walker, Helen, and Stephen Brammer. (2012). "The relationship between sustainable procurement and e-procurement in the public sector." **International Journal of Production Economics** 140, 1: 256-268.
- Wenzel, Bertolt. (2016). "Organizing coordination in fisheries and marine environmental management: Patterns of organizational change in Europe." **Ocean & Coastal Management** 134: 194-206.
- Wernerfelt, Birger. (1984). "A resource-based view of the firm." **Strategic Management Journal** 5, 2: 171-180.
- Wickramasinghe, Vathsala, and Ruvini Widyaratne. (2012). "Effects of interpersonal trust, team leader support, rewards, and knowledge sharing mechanisms on knowledge sharing in project teams." **VINE** 42, 2: 214-236.
- Wilson, M. (2003). "Corporate sustainability: what is it and where does it come from?" **Ivey Business Journal** 67, 6.

- Wood, Stephen. (1999). "Human resource management and performance." **International Journal of Management Reviews** 1, 4.
- Yadiati, Winwin, and others. (2019). "The Role of Green Intellectual Capital and Organizational Reputation in Influencing Environmental Performance." **International Journal of Energy Economics and Policy** 9, 3: 261-268.
- Yang, Shu-Mi, and others. (2014). "Knowledge exchange and knowledge protection in interorganizational learning: The ambidexterity perspective." **Industrial Marketing Management** 43, 2: 346-358.
- Yen, Yu-Fang. (2014). "The impact of bank's human capital on organizational performance: How innovation influences performance." **Innovation: Management, Policy & Practice** 15, 1: 112-128.
- Yeo, Roland K., and Jessica Li. (2013). "In pursuit of learning: sensemaking the quality of work life." **European Journal of Training and Development** 37, 2: 136-160.
- Yong, Jing Yi, and Yusliza Mohd-Yusoff. (2016). "Studying the influence of strategic human resource competencies on the adoption of green human resource management practices." **Industrial and Commercial Training** 48, 8: 416-422.
- Yusliza, M. Y., and others. (2020). "A structural model of the impact of green intellectual capital on sustainable performance." **Journal of Cleaner Production** 249: 119334.
- Yusliza, Mohd-Yusoff, Nur Zahiyah Othman, and Charbel Jose Chiappetta Jabbour. (2017). "Deciphering the implementation of green human resource management in an emerging economy." **Journal of Management Development** 36, 10: 1230-1246.
- Zelezny, Lynnette C., and P. Wesley Schultz. (2002). "Psychology of Promoting Environmentalism: Promoting Environmentalism." **Journal of Social Issues** 56, 3: 365-371.
- Zellars, Kelly L., and Bennett J. Tepper. (2003). "BEYOND SOCIAL EXCHANGE: NEW DIRECTIONS FOR ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR THEORY AND RESEARCH". In **Research in Personnel and Human Resources Management** (Vol. 22), 395-424. Edited by: Emerald Group Publishing Limited.
- Zibarras, Lara D., and Phillipa Coan. (2015). "HRM practices used to promote pro-

- environmental behavior: a UK survey." **The International Journal of Human Resource Management** 26, 16: 2121-2142.
- Zoogah, David B. (2011). "The Dynamics of Green HRM Behaviors: A Cognitive Social Information Processing Approach." **Zeitschrift fur Personalforschung / German Journal of Research in Human Resource Management** 25, 2: 117-139.
- กรรวิวัฒน์ สกลฤทธิเดช, สุกิจ ขอเชื้อกลาง และลักัสลา จ่างแก้ว. (2560). "ความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบต่อสังคมกับส่วนประสมทางการตลาด และผลการดำเนินงานด้านลูกค้าขององค์กรธุรกิจในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป." **วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร** 12, 1 (มกราคม-มิถุนายน): 32-44.
- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2562). **แนวโน้มตลาดอาหารปี 2562 มุ่งเน้นความยั่งยืน ความใส่ใจต่อสุขภาพ และความสะดวกสบาย**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2554). **แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574**. ----- (2560). **รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปี 2560 และแนวโน้ม 2561**. ----- (2561). **ข้อมูลโรงงาน: กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม**.
- กัลยา วานิชปัญญา. (2557). **การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- จันทน์ ธีรเวชเจริญชัย. (2560). "การพัฒนาการถนอมอาหารและแปรรูปอาหารสู่ไทยแลนด์ 4.0." **วารสารร่วมพฤษ** 35, 1 (มกราคม - เมษายน): 56-70.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2552). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ (4 ed.)**. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง & บิซเนส.
- ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์. (2554). "การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนด้วยแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคน." **วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม** 7, 1: 60-71.
- นิภา สุพิชญางกูร. (2558). "สมรรถนะขององค์การในการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเพื่อการส่งออกในธุรกิจขนาดกลางและย่อมของประเทศไทย." **วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์** 10, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม): 53-69.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น (8 ed.)**. กรุงเทพฯ : สิริวิริยาสาน.
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช. (2542). **การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น: สานต่อที่ท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: เซ็นเตอร์ดีส์คัพเวอร์รี่.
- ปานทิพย์ เปลียนโมฬี. (2555). "Editor's Talk: ผลักดันประเทศไทยเป็นศูนย์กลางอาหารในอนาคต." **อุตสาหกรรมสาร** 54, 5 (มีนาคม-เมษายน): 4.
- พนัชกร สิมะขจรบุญ, กฤษฏา พรประภา และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). "ศักยภาพการจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย." **จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์** 38, 150 (ตุลาคม-ธันวาคม): 33-67.
- พรศรี เหล่ารุจิสวัสดิ์. (2554). **อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปก้าวสู่ตลาดโลก. อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปก้าวสู่ตลาดโลก**, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2556). "บทบาทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยในระบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์." **วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันพัฒนาศาสตร์ 7, 1.**
- พลพงษ์ สุขสว่าง. (2557). "หลักการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง." **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ 8, 2:** 136-145.
- วนิดา วาดิเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวนิชย์กุล และสมบัติ ทิมทรัพย์. (2556). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิดทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วัลนิกา ฉลากบาง. (2560). "การวิจัยแบบผสมผสาน." **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม 7, 2:** 124-132.
- วาสนา คำไทย, ศรีสุดา จงสิทธิผล และศิริยุภา พูลสุวรรณ. (2559). "ความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบต่อสังคมกับส่วนประสมทางการตลาด และผลการดำเนินงานด้านลูกค้าขององค์กรธุรกิจใอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป." **วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย 11, 38 (ตุลาคม-ธันวาคม):** 34-44.
- ศิริวรรณ พงศ์วิริยะกาญจน์, จักรกฤษณ์ ศิวะเดชาเทพ และปิติ พูนไชยศรี. (2559). "การจัดการกากของเสียอุตสาหกรรมของ โรงงานแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดระนอง." **วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ 9, 32:** 6-17.
- สถาบันทรัพย์สินทางปัญญาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2560). **รายงานการวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. (2560). **พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน.**
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). **วาระปฏิรูปที่ ๒๕ : ระบบการบริหารจัดการทรัพยากร : แนวทางปฏิรูปการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในภาคอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2560). **10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth).** กรุงเทพฯ : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2553). **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒนา.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2550). **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรณพ เรื่องกัลปวงศ์, สรวรรณ เรื่องกัลปวงศ์ และวรรณ ศรีพงษ์. (2555). "ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจอาหารแปรรูปผักผลไม้ในกลุ่มภาคกลางตอนล่าง." **SDU Research Journal 8, 1:** 119-130.
- อารยา องค์กรเยี่ยม และพงศธรา วิจิตเวชไพศาล. (2561). "การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย." **วิสัยทัศน์ 44, 1:** 36-42.







ภาคผนวก ก แบบสอบถาม



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามการวิจัยชุดนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยเรื่อง ความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย
2. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 7 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของกิจการ
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม
 - ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม
 - ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม
 - ตอนที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแทรกที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของความสามารถจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและผลลัพธ์
 - ตอนที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม
3. ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการและสามารถนำไปใช้พัฒนาอุตสาหกรรมของท่านต่อไป จึงขอความกรุณาโปรดตอบคำถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง เพื่อจะดำเนินการในขั้นตอนต่อไปอย่างสมบูรณ์ และข้อมูลที่ท่านได้ให้ไว้ ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและไม่นำไปเผยแพร่แต่ประการใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ได้กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามชุดนี้ทุกข้อโดยครบถ้วน หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้ โปรดติดต่อ นายอภิรักษ์ ธรรมวิมุตติ โทรศัพท์/Line 081-655-7875 ;Email apiluckt.mns@gmail.com

นายอภิรักษ์ ธรรมวิมุตติ
นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการ
คณะวิทยาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี 2) 30 – 40 ปี 3) 41 – 50 ปี 4) มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า 2) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี 2) 10 – 20 ปี 3) 21 – 30 ปี 4) มากกว่า 30 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของกิจการ

5. ลักษณะของการประกอบธุรกิจ

- 1) ห้างหุ้นส่วน 2) บริษัทจำกัด 3) บริษัทมหาชน

6. จำนวนพนักงาน

- 1) น้อยกว่า 50 คน 2) 50 – 100 คน 3) 101 – 200 คน 4) มากกว่า 200 คน

7. ระยะเวลาการดำเนินงานของกิจการ

- 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5 – 10 ปี 3) 11 – 15 ปี 4) มากกว่า 15 ปี

8. จำนวนทุนในการดำเนินงาน

- 1) น้อยกว่า 50,000,000 บาท 2) 50,000,000 – 200,000,000 บาท
3) มากกว่า 200,000,000 บาท

9. ประสบการณ์ได้รับรางวัลเกี่ยวกับคุณภาพหรือการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

- 1) ไม่เคยได้รับ 2) เคยได้รับ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 3 ข้อมูลแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้
ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาดังนี้
5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร					
กลยุทธ์ธุรกิจที่มุ่งเน้นสิ่งแวดล้อม					
1. กิจกรรมให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ					
2. กิจกรรมให้ความสำคัญกับการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม					
3. กิจกรรมมุ่งปรับปรุงกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง					
การประสานความร่วมมือขององค์กร					
4. การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานของกิจการเป็นไปอย่างรวดเร็ว					
5. การแลกเปลี่ยน เชื่อมโยง ข้อมูลข่าวสารของกิจการเป็นไปอย่างถูกต้องแม่นยำ					
6. ช่องทางในการสื่อสารระหว่างหน่วยงานของกิจการมีความหลากหลาย					
ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก					
7. กิจการมีระบบการผลิตที่มุ่งเน้นลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดกระบวนการ					
8. กิจการมีระบบการตรวจสอบ ติดตามผลกระทบของการผลิตที่มีต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง					
9. กิจการมีการลงทุนเพื่อพัฒนากระบวนการผลิตที่มุ่งลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง					

การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม					
การสร้างแรงขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม					
10. ผู้บริหารของกิจการมีวิสัยทัศน์ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					
11. ผู้บริหารของกิจการมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานตระหนักถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					
12. ผู้บริหารของกิจการเป็นแบบอย่างในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					
การพัฒนาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม					
13. ผู้บริหารของกิจการให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมกับพนักงานในทุกระดับ					
14. ผู้บริหารของกิจการกระตุ้นให้พนักงานเกิดการสร้างสรรค์ในการจัดการสิ่งแวดล้อม					
15. ผู้บริหารของกิจการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเองด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง					
การเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม					
16. ผู้บริหารของกิจการให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม					
17. ผู้บริหารของกิจการมีความสามารถในการเชื่อมโยงเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน					
18. ผู้บริหารของกิจการสามารถขยายเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อมด้วยวิธีการที่หลากหลาย					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม					
การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม					
19. กิจการให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง					
20. กิจการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
21. กิจการผลักดันให้บุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมสามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง					
การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม					
22. กิจการสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างพนักงานอย่างต่อเนื่อง					
23. กิจการส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์จากพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม					
24. กิจการมุ่งเน้นให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างหน่วยงานอย่างทั่วถึง					
การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม					
25. กิจการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม					
26. กิจการส่งเสริมให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการจัดการสิ่งแวดล้อม					
27. กิจการเปิดโอกาสให้พนักงานการแนะนำการปรับปรุงการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม					
การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม					
28. กิจการมีนโยบายการประเมินผลงานของพนักงานซึ่งมีเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมรวมอยู่ด้วย					
29. กิจการให้ความสำคัญกับการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน					
30. กิจการได้นำผลการประเมินผลด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาดังนี้
 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม					
ทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม					
31. บุคลากรของกิจการมีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
32. บุคลากรของกิจการมีความสามารถในการปรับปรุงการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ					
33. บุคลากรของกิจการมีความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม					
นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม					
34. กิจการมีการพัฒนากระบวนการผลิตที่มุ่งเน้นการลดการใช้ทรัพยากรพลังงาน ในการผลิต รวมถึงลดการปล่อยมลพิษ และสารตกค้าง					
35. กิจการมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกระบวนการผลิตที่มุ่งเน้นการลดการใช้ทรัพยากร พลังงาน ในการผลิต รวมถึงลดการปล่อยมลพิษ และสารตกค้าง					
36. กิจการมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มุ่งสร้างเสริมความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม					
การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม					
37. กิจการมีความสามารถสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อม					
38. กิจการสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพันธมิตรทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อม					
39. กิจการมีการแลกเปลี่ยนความรู้ เทคโนโลยีในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างพันธมิตรทางธุรกิจ					

การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก					
การบูรณาการเป้าหมายร่วมกัน					
40. กิจการมีกลยุทธ์ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
41. กิจการได้ตอบสนองต่อเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง					
42. กิจการได้นำข้อมูลย้อนกลับของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในระยะยาวด้วยกันเป็นอย่างดี					
การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม					
43. สินค้าของกิจการตรงกับความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคเป็นอย่างดี					
44. ผู้บริโภคมีความพึงพอใจต่อสินค้าของกิจการที่มีส่วนช่วยอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี					
45. ผู้บริโภคให้การยอมรับต่อกระบวนการผลิตสินค้าของกิจการที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี					
การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม					
46. กิจการสามารถดำเนินการตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายกำหนดได้เป็นอย่างดี					
47. กิจการได้ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินการตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง					
48. กิจการมีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม					
คุณค่าขององค์กร					
ภาพลักษณ์ของกิจการ					
49. กิจการมีภาพลักษณ์ที่ดีในด้านสิ่งแวดล้อม					
50. กิจการมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในด้านการดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี					
51. การดำเนินกิจกรรมทางสิ่งแวดล้อมของกิจการมีอัตลักษณ์ในสายตาของสาธารณชน					
ความน่าเชื่อถือขององค์กร					
52. กิจการได้รับความเชื่อถือจากความชำนาญเชี่ยวชาญในการดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อมจากผู้มีส่วนได้เสีย					
53. กิจการได้รับการยอมรับด้านการดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อมจากสาธารณชน					
54. การดำเนินกิจกรรมทางสิ่งแวดล้อมของกิจการได้รับความสนใจจากประชาชน สังคม และชุมชนต่าง ๆ อยู่เสมอ					

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแทรกที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของความสามารถจัดการ

การเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและผลลัพธ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความยืดหยุ่นขององค์กร					
55. กิจการสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว					
56. กิจการสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน					
57. กิจการสามารถดำเนินงานให้สอดคล้องกับโอกาสทางธุรกิจที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี					

ตอนที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการดำเนินงานด้านการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

7.1 ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานด้านการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

.....

.....

.....

7.2 ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

.....

.....

.....

- ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อมูล -



ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์กิ่งโครงสร้าง



แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
เรื่อง ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม
ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างชุดนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบการวิจัยเรื่อง ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย
2. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 การพินิจสิทธิ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 3 ข้อมูลขององค์กร
 - ตอนที่ 4 รูปแบบความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม
 - ตอนที่ 5 ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม
 - ตอนที่ 6 ผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม
 - ตอนที่ 7 ปัญหาและแนวทางการพัฒนา ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม
 - ตอนที่ 8 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

นายอภิรักษ์ ธรรมวิมุตติ

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการ

คณะวิทยาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์รวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กร ผู้ให้ข้อมูลที่จะมีอิสระในการไม่ร่วมการวิจัยหรือถอนตัวจากการวิจัยซึ่งจะไม่มีผลใด ๆ ต่อตัวผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ขออนุญาต บันทึกเสียง รวมถึงการนำข้อมูลไปใช้ในการอ้างอิงเพื่อการวิจัย ตีพิมพ์และเผยแพร่จะกระทำในภาพรวมเพื่อใช้ในการนำเสนอทางวิชาการเท่านั้นโดยไม่เปิดเผยชื่อบุคคลหรือองค์กรแต่อย่างใด

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-นามสกุล ผู้ให้ข้อมูล.....
2. หน่วยงาน.....
3. ตำแหน่งงาน.....
4. ประสบการณ์ทำงาน.....

ตอนที่ 3 ข้อมูลขององค์กร

1. รูปแบบกิจการ.....
2. จำนวนพนักงาน.....
3. ระยะเวลาในการประกอบกิจการ.....

ตอนที่ 4 รูปแบบความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

1. บริษัทของท่านมีกลยุทธ์อย่างไรในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

.....

.....

.....

2. ในการวางแผนเพื่อทำกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทคำนึงถึงปัจจัยและเงื่อนไขใดบ้าง

.....

.....

.....

3. ประเด็นการดำเนินงานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่บริษัททำนั้นส่วนใหญ่เป็นประเด็นด้านใด

.....

.....

.....

ตอนที่ 5 ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถในการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

1. กลยุทธ์ นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัท ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างไร

.....

.....

.....

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

ตอนที่ 6 ผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

1. เป้าหมายสำคัญหรือเป้าหมายสูงสุดของการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมนั้น บริษัทคาดหวังจะได้สิ่งใดกลับมาบ้าง

.....

.....

.....

2. ภาพลักษณ์ ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของบริษัทจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ดีของบริษัทได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

3. ผู้มีส่วนได้เสีย (ลูกค้า ผู้ถือหุ้น ชุมชน ฯลฯ) ส่งผลอะไรต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทบ้าง

.....

.....

.....

4. ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญา (ทุนมนุษย์ นวัตกรรม การสร้างความสัมพันธ์) ส่งผลอะไรต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทบ้าง

.....

.....

.....

ตอนที่ 7 ปัญหาและแนวทางการพัฒนา ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน
สิ่งแวดล้อม

.....

.....

.....

ตอนที่ 8 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

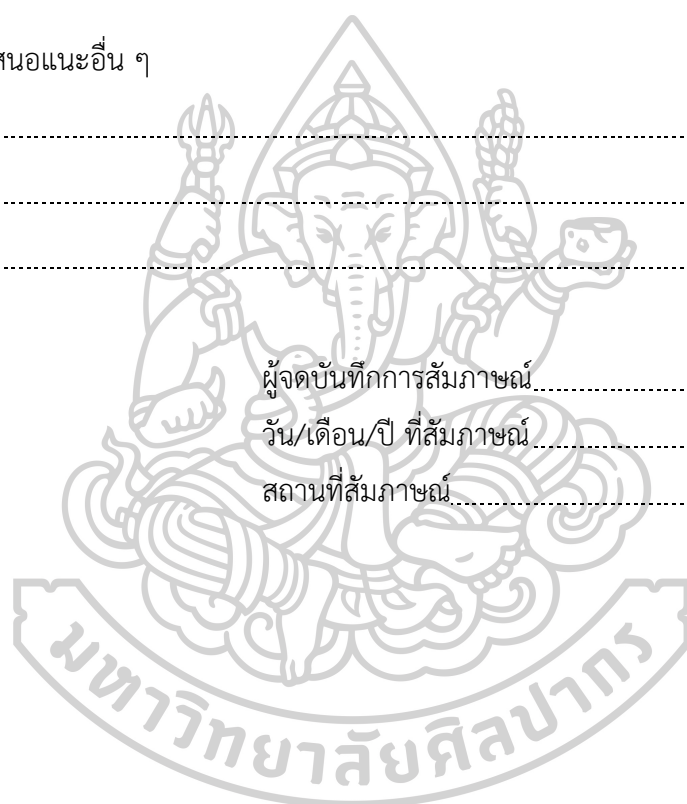
.....

.....

ผู้จัดบันทึกการสัมภาษณ์.....

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....





ภาคผนวก ค หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ 6806/ 2561



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น
กรุงเทพฯ 10170

7 กันยายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.นภดล รมโพธิ์

ด้วย นายอภิรักษ์ ธรรมวิมุตติ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย” และจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจเครื่องมือวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา เพื่อนักศึกษาจะได้นำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวิจัยให้มีความเหมาะสมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

วิรัตน์ นริศชัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต นริศชัย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายบริหาร

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ที่ ศร 6806/ 14.1.14



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น
กรุงเทพฯ 10170

๗ กันยายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระศักดิ์ แสงสัมฤทธิ์

ด้วย นายอภิรักษ์ ธรรมวิมุตติ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย"
และจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจเครื่องมือวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ
วิจัยให้กับนักศึกษา เพื่อนักศึกษาจะได้นำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวิจัยให้มีความ
เหมาะสมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระศักดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต นิรติศัย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายบริหาร

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เบอร์ภายใน 31205

ที่ ศธ 6806/ ๖๕1๖ วันที่ ๗ กันยายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สรวรรยา ธรรมอภิพล

ด้วย นายอภิสิทธิ์ ธรรมวิมุตติ นักศึกษาระดับปริญญาตรี บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย" และจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจเครื่องมือวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา เพื่อนักศึกษาจะได้นำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวิจัยให้มีความเหมาะสมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ศาสตราจารย์ ดร.สาธิต นิริติศัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต นิริติศัย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายบริหาร

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศร 6806/ ๓๔,๗๐

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น
กรุงเทพฯ 10170

๗ กันยายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวพิชชาภรณ์ อาชวงค์ทิพย์

ด้วย นายอภิรักษ์ ธรรมวิมุตติ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสามารถจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย” และจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจเครื่องมือวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา เพื่อนักศึกษาจะได้นำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวิจัยให้มีความเหมาะสมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สงัด นริศสัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงัด นริศสัย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายบริหาร

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503



ที่ ศร 6806/

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น
กรุงเทพฯ 10170

7 กันยายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวบุษิตา พงษ์พั้ว

ด้วย นายอภิรักษ์ ธรรมวิมุตติ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"ความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย"
และจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจเครื่องมือวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ
วิจัยให้กับนักศึกษา เพื่อนักศึกษาจะได้นำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวิจัยให้มีความ
เหมาะสมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

วิมล นริศ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมล นริศ)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายบริหาร

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503



ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย

ที่ ศธ 6806 (นวกา/พิเศษ)
๘๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

14 มีนาคม 2562

เรื่อง ขอกวามอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้บริหารบริษัท

ด้วย นายอภิสิทธิ์ ธรรมวิมุตติ รหัสประจำตัว 58604909 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " ความสามารถจัดการ
การเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย " มีความประสงค์จะขอเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากผู้จัดการบริษัท เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งผู้จัดการบริษัท
ทราบเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790



ที่ อว 8606(พบ)/106

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบล สามพระยา
อำเภอ ชะอำ จังหวัด เพชรบุรี 76120

5 มีนาคม 2563

เรื่อง ขอสัมภาระ

เรียน _____

ด้วย นายอภิสิทธิ์ ธรรมวิมุตติ รหัสประจำตัว 58604909 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาวิชา การจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " ความสามารถการ
จัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย " มีความ
ประสงค์ จะขอสัมภาระท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในกรณี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดให้ความ
อนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่
ในการเข้าสัมภาระและรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้ นายอภิสิทธิ์ ธรรมวิมุตติ
หมายเลขโทรศัพท์ 081 655 7875 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

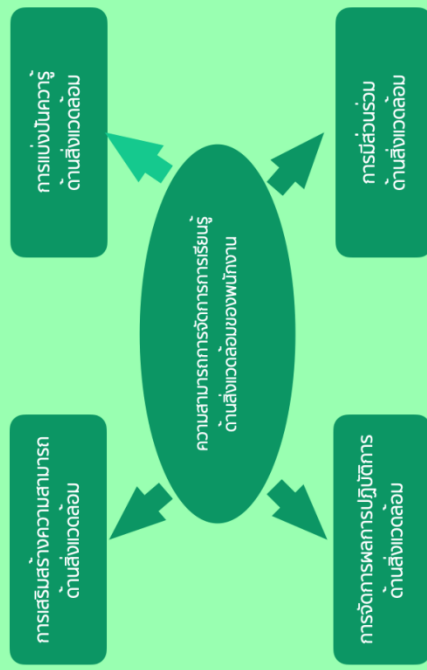
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
เพชรบุรี โทร.032 594 107



ภาคผนวก จ คู่มือ

ความสามารถการจัดการเรียนรู้ ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน



ความสามารถการจัดการ
การเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน
อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย



อภิสิทธิ์ ธรรมวินิตติ
วิโรจน์ เจษฎาสักขณ์
จันทนา แสนสุข



หลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสามารถจัดการการเรียนรู้ ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน

รู้หรือไม่?

อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปอาหารเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอย่างสูงต่อประเทศไทย เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้จำนวนมาก มีมูลค่าการลงทุนสูงที่สุด มีมูลค่าเพิ่มสูงที่สุดและมีการลงทุนด้านวิจัยและพัฒนาสูงที่สุดเมื่อเทียบกับสาขาต่างๆ ของภาคอุตสาหกรรมการผลิตไทย

ทำไมต้องใช้สิ่งแวดล้อม?

อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรและวัตถุดิบจำนวนมากเพื่อการผลิตอาหาร เมื่ออุตสาหกรรมอาหารแปรรูปมีขนาดใหญ่ที่สุด จึงเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างมลพิษสู่สิ่งแวดล้อมเป็นจำนวนมาก เช่น การปล่อยน้ำเสีย ฝุ่นควัน เสียง กลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดความยั่งยืน และสามารถหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ได้ เกิดความเจริญทางเศรษฐกิจ และความสุขของชุมชน

ความสามารถจัดการการเรียนรู้ ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน

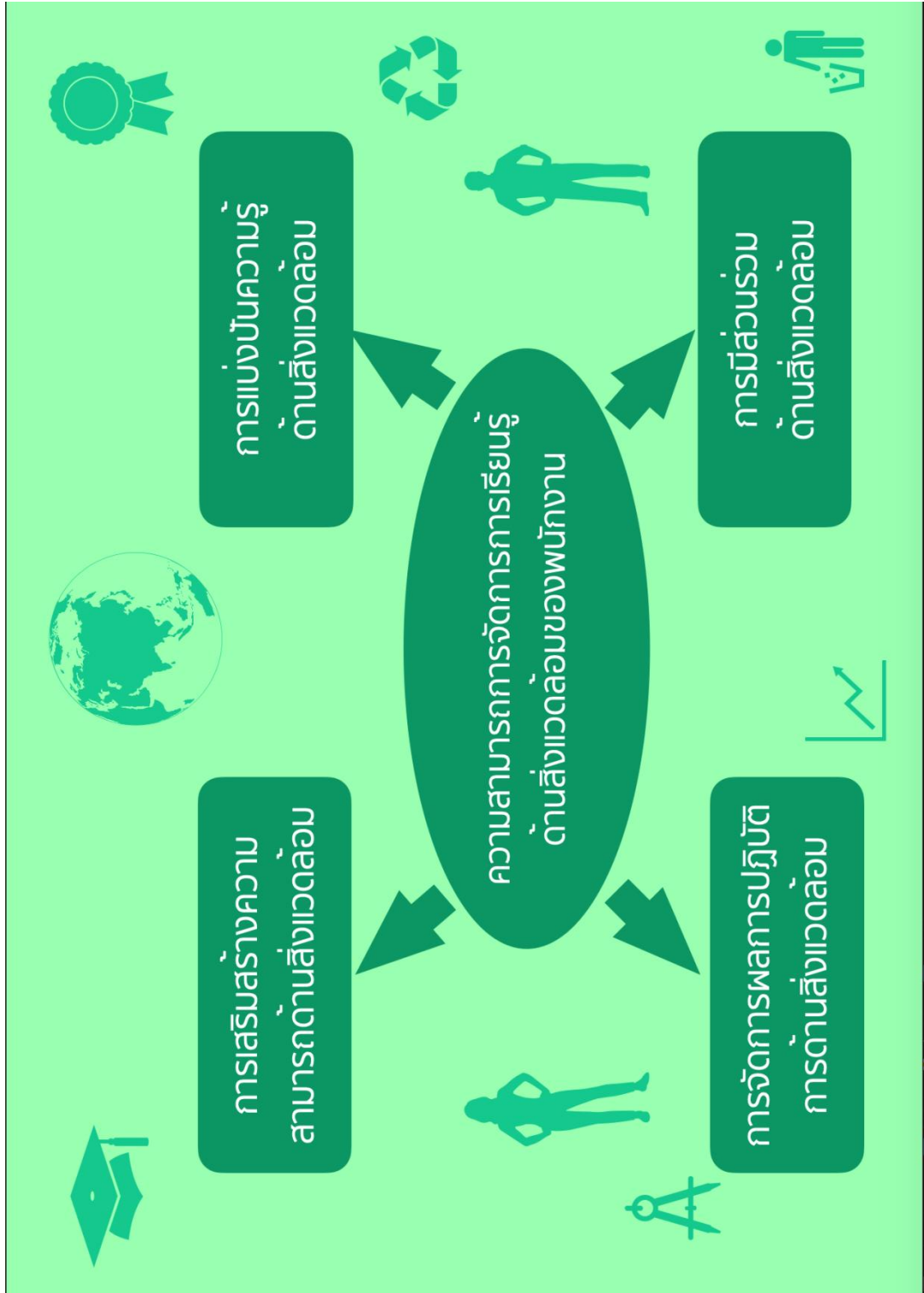
การจัดการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม





ของพนักงานสำคัญอย่างไร?

ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การคือ “ทรัพยากรมนุษย์” ดังนั้นการพัฒนาความรู้ในเรื่องสิ่งแวดล้อมจึงจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อการสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม ตอบสนองผู้มีส่วนได้เสีย และนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคู่แข่ง เสริมสร้างภาพลักษณ์ และความน่าเชื่อถือขององค์การ

การเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมประกอบไปด้วยอะไรบ้าง?

- การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม
- การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม
- การมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อม
- การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม



<p>การเสริมสร้าง ความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อม</p>	<p>พัฒนาทักษะและความ รู้ในเรื่องสิ่งแวดล้อม ให้กับพนักงานอย่าง ต่อเนื่อง</p> 
<p>การแบ่งปันความรู้ ด้านสิ่งแวดล้อม</p>	<p>เรียนรู้ แบ่งปัน แลกเปลี่ยน ความรู้ ด้านสิ่งแวดล้อมอย่าง สม่ำเสมอ</p> 
<p>การจัดการ ผลการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อม</p>	<p>กำหนดตัวชี้วัดด้าน สิ่งแวดล้อมให้ เหมาะสมและท้าทาย</p> 
<p>การมีส่วนร่วม ด้านสิ่งแวดล้อม</p>	<p>ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การแสดงออก สร้าง กิจกรรมเพื่ออนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม</p> 

ใครจะได้ประโยชน์จาก
การจัดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมบ้าง ?

กิจการ

- สามารถลดต้นทุนการผลิตได้
- มีส่วนช่วยอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- ความร่วมมือจากชุมชน
- ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือ

ชุมชน

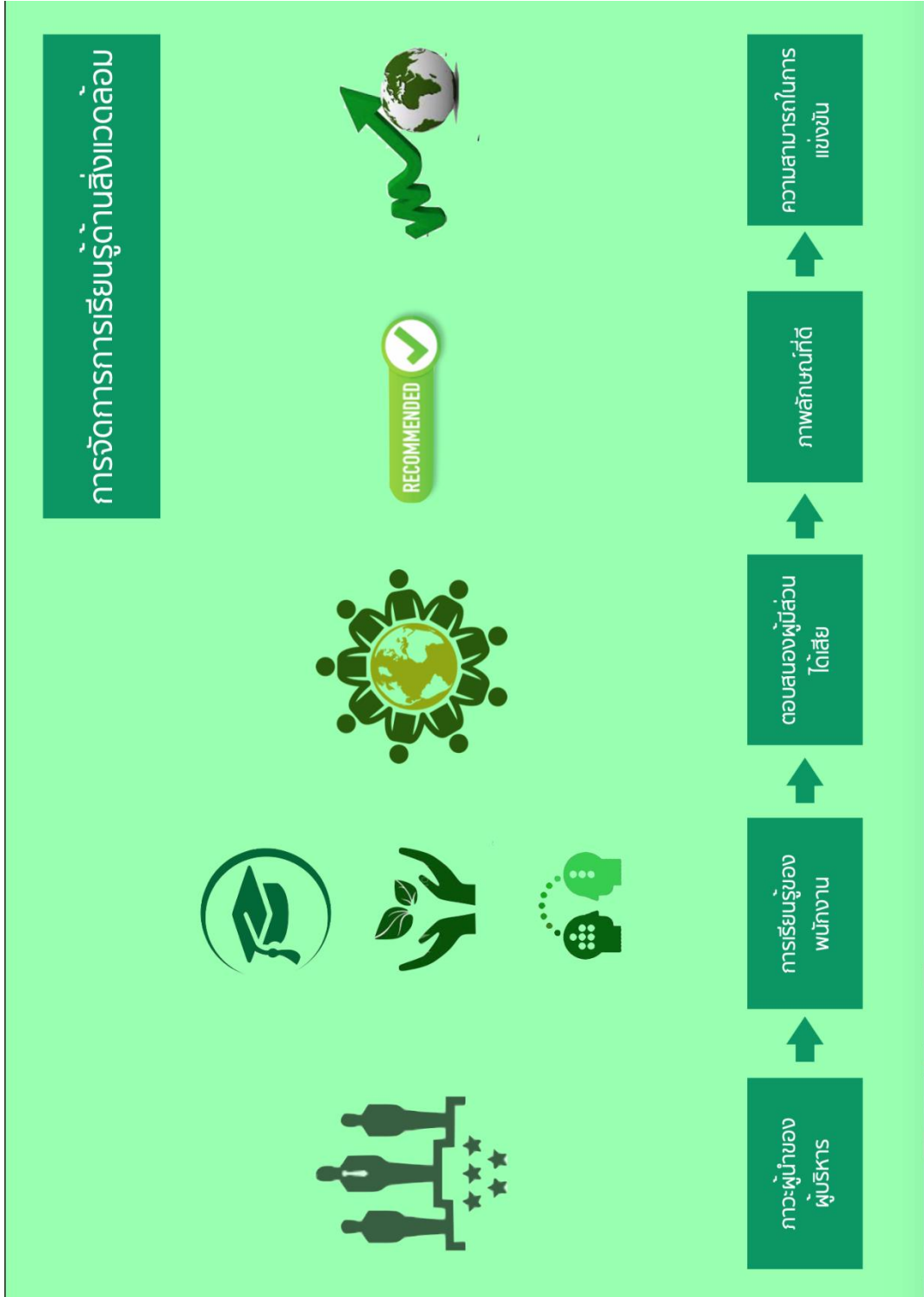
- สภาพแวดล้อมที่ดี
- เสนอปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

ผู้บริโภค

- สินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- สินค้าที่สะอาดและปลอดภัย

อะไรช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
ด้านสิ่งแวดล้อม ?

- ความตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมของกิจการ
- กลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อม
- ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก
- การประสานความร่วมมือจากทุกหน่วยงาน
- ความยืดหยุ่นของกิจการ
- ผู้บริหารที่ใส่ใจปัญหาสิ่งแวดล้อม
- ผู้บริหารที่คอยกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ
- ผู้บริหารที่สามารถเชื่อมโยงพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อมได้



การจัดการเรียนรู้ด้วยสิ่งแวดล้อม



ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหาร

การเรียนรู้ของ
พนักงาน

ตอบสนองผู้มีส่วน
ได้เสีย

ภาพลักษณ์ที่ดี

ความสามารถในการ
แข่งขัน



รูปแบบและแนวทางการสร้างเสริมการจัดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

ทีมงานเสริมสร้างความรู้
ด้านสิ่งแวดล้อม 

ความร่วมมือจาก
กลุ่ม 

กิจกรรมในลักษณะ
โครงการพิเศษ 

การปรับปรุงผลงานด้าน
สิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง 

ความร่วมมือจาก
พันธมิตรภายนอก



วัฒนธรรม
แห่งการเรียนรู้
ด้านสิ่งแวดล้อม 

ส่งเสริม
การเรียนรู้

สนับสนุน
จากผู้บริหาร

ประโยชน์ของการเรียนรู้

ทีมงานเสริมสร้างความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

- ทีมงานที่เกิดจากความร่วมมือจากทุกฝ่าย

ความร่วมมือจากลูกค้า

- ส่งเสริมการตัดสินใจจากพนักงานระดับล่าง

กิจกรรมในลักษณะโครงการพิเศษ

- โครงการที่มีปัจจัยเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

การปรับปรุงผลงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

- ปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมตาม

แนวทาง PDCA

วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

- ทัศนคติที่ดีต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- แบ่งปันข้อมูลอย่างทั่วถึง
- สร้างนวัตกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างต่อเนื่อง
- ผลกำไรที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน

แนวทางเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

- ความร่วมมือจากพันธมิตรภายนอก
- ส่งสนับสนุนการเรียนรู้
- การสนับสนุนจากผู้บริหาร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	Apiluck Thammawimutti
วัน เดือน ปี เกิด	11 พฤศจิกายน 2521
สถานที่เกิด	ราชบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2544 บริหารธุรกิจบัณฑิต การบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พ.ศ. 2548 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ พ.ศ. 2563 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	219 หมู่ 3 ตำบลจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี 70150

