

ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม
ของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

ANTECEDENCES AND CONSEQUENCES OF ENVIRONMENTAL EMPLOYEE
LEARNING MANAGEMENT CAPABILITY OF FOOD PROCESSING INDUSTRY
IN THAILAND

อภิสิทธิ์ ธรรมวิมุตติ¹ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์² และจันทนา แสนสุข³

Apiluck Thammawimutti¹ Viroj Jadesadalug², and Jantana Sansook³

^{1,2}คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

³คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

^{1,2}Faculty of Management Science, Silpakorn University

³Faculty of Management Science, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

Received: March 20, 2020 / Revised: June 9, 2020 / Accepted: June 29, 2020

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงผลที่เกิดจากความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และคุณค่าขององค์กร นอกจากนี้ยังศึกษาอิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์กรที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานและผลที่เกิดขึ้น การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย จำนวน 248 ตัวอย่าง จากประชากรจำนวน 2,270 ราย ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสาเหตุที่กล่าวมามีผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อไปยังปัจจัยผล ขณะที่ความยืดหยุ่นขององค์กรส่งผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถสร้างข้อเสนอเชิงนโยบายระดับมหภาค เพื่อกำหนดนโยบายการเสริมสร้างทุนมนุษย์และการผลิตอาหารแปรรูปที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

คำสำคัญ: ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม สินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ความยืดหยุ่นขององค์กร

Abstract

The purposes of this research were to study the antecedences affecting learning management capability of environmental employees of food processing industry in Thailand, which consisted of organizational environmental consciousness, and environmental transformational leadership; and to study the consequences of learning management capability of environmental employees, which consisted of environmental intellectual asset, responsiveness to external stakeholders, and organizational value. Moreover, this research also studied the influence of organizational flexibility on the relationship between learning management capability of environmental employees and the consequences. This research was a quantitative research. A questionnaire was used as the research tool to collect data from 248 samples out of 2,270 populations of food processing corporates in Thailand. Statistical procedure for hypothesis testing was the analysis of structural equation modeling, and multiple regression analysis. The results showed that the above-mentioned antecedences had positive impacts on learning management capability of environmental employees, which in turn had positive impacts on the consequences as well. Meanwhile, organizational flexibility had positive impact on the relationship between learning management capability of environmental employees and responsiveness to external stakeholders. The results of this study were valuable for creating policy recommendations at the macro level in order to formulate the policy for enhancing human capital and the production of safe and environmental friendly food processing products.

Keywords: Environmental Employee Learning Capability, Environmental Intellectual Asset, External Stakeholder Responsiveness, Environmental Transformational Leadership, Organizational Flexibility

บทนำ

ปัจจุบันแนวคิดเศรษฐกิจสีเขียว เป็นแนวทางหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยเศรษฐกิจสีเขียวเป็นเศรษฐกิจที่มุ่งลดการขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติในระบบนิเวศ และพัฒนาความยั่งยืนโดยไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมแนวคิดเศรษฐกิจสีเขียวตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าสามารถบรรลุเป้าหมายการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมไปพร้อมกันได้ ส่งผลให้การเติบโตของการดำเนินการเพื่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้นอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน

อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารเป็น

อุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอย่างสูงต่อประเทศไทย เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้จำนวนแรงงานมาก มีมูลค่าการลงทุนสูงที่สุด มีมูลค่าเพิ่มสูงที่สุด และมีการลงทุนด้านวิจัยและพัฒนาสูงที่สุดเมื่อเทียบกับสาขาต่างๆ ของภาคอุตสาหกรรมการผลิตไทย อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปโดยทั่วไปเน้นการใช้แรงงาน (labor intensive) มากกว่าอุตสาหกรรมอื่น (Grabowski, 2015) จึงเท่ากับว่าการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมนี้ช่วยเสริมสร้างการมีงานทำ ในทางตรงกันข้ามหากเกิดปัญหาเกี่ยวกับแรงงานจะเป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมนี้ ดังนั้นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

แรงงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ของพนักงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงาน และการสร้างความเจริญเติบโตในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป (Kushwaha & Sharma, 2015)

อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรมไม่พบการศึกษาถึงความสำคัญของพนักงานในองค์กรในประเด็นทักษะ ความรู้ ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม ยังไม่ได้รับการศึกษาในวงกว้าง อีกทั้งยังขาดการเชื่อมโยงทางทฤษฎี ที่อธิบายผลจากการดำเนินงานจากความสามารถของบุคลากร และขาดการศึกษาตัวแปรแทรกซ้อนอื่นๆ ที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อม รวมไปถึงการศึกษาผลกระทบไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ยังไม่มีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุในระดับองค์กร ขณะที่ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงตัวแปรที่สามารถส่งผลต่อความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ของพนักงาน (Renwick, 2016) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ควรศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการเสริมต่อความรู้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องรวมถึงการวิจัยที่ผ่านมาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมกับการศึกษาเชิงประจักษ์ในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยผลกระทบหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาถึงผลที่เกิดจากความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ภายนอก และคุณค่าขององค์การของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์การที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และผลที่เกิดขึ้นของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย

ทบทวนวรรณกรรม

ทบทวนวรรณกรรมทฤษฎีพื้นฐานในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ในการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) อธิบายการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกันของหน่วยในสังคมเกิดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคมในหลากหลายระดับ (James, 2017) เมื่อการดำเนินงานของพนักงานส่งผลดี เป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม สุดท้ายพนักงานจะได้ผลประโยชน์กลับมาจากกิจการที่สามารถทำกำไรได้จากสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น โดยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่นำไปสู่การสร้างความสำเร็จในการแข่งขัน กล่าวคือคุณค่าขององค์การ

ทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากร (Resource-Based View Theory)

เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่สามารถนำมาใช้อธิบายความสำเร็จขององค์การหัวใจสำคัญของทฤษฎีนี้คือความสามารถในการจัดการทรัพยากรขององค์การในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและความสำเร็จของกิจการ โดยกิจการที่มีผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีถือเป็นทรัพยากรและความสามารถทางการจัดการของกิจการที่ก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน (Annachiara & Raffaella, 2016) ทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากรถูกนำมาใช้เพื่อ

อธิบายการสร้างความสามารถในการแข่งขัน จากการใช้ทรัพยากรของกิจการในเรื่องความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Theory)

อธิบายถึงกิจกรรมขององค์การที่ดำเนินงานในลักษณะตัวแทน การดำเนินงานโดยใช้มุมมองจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือเกี่ยวข้องกับองค์การ โดยพิจารณาว่าใครหรืออะไรบ้างที่มีคุณค่าต่อองค์การ นอกเหนือจากผู้ถือหุ้นของกิจการ ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการพลิกมุมมองจากเดิมที่กิจการต้องมุ่งเน้นเสริมสร้างความมั่งคั่งให้กับผู้ถือหุ้น เปลี่ยนเป็นให้ความสำคัญกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและเกี่ยวข้องกับภายนอกซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของกิจการ เช่น ลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ ชุมชน เป็นต้น ปัจจุบันอิทธิพลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียส่งผลสำคัญต่อการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมซึ่งจำเป็นต้องมีหน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบ จึงทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ (Darnall, Seol, & Sarkis, 2009) ทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถอธิบายการตอบสนองต่อผู้ที่เกี่ยวข้องจากการดำเนินกิจการเพื่อสิ่งแวดล้อมของกิจการ

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม จากการทบทวนวรรณกรรมรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

การเรียนรู้ของพนักงานในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันซึ่งสามารถสร้างคุณค่า และผลกำไรขององค์การในระยะยาว สภาพแวดล้อมขององค์การที่เหมาะสมส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

และส่งผลให้เกิดการรับรู้ความสุขในการทำงาน (Kampaengngoen, Boonyoo, & Boonthanon, 2019) เมื่อเศรษฐกิจในปัจจุบันเกิดการปรับเปลี่ยนสู่การดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อมความสามารถของพนักงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่กิจการต้องใช้ทักษะและความสามารถในการสื่อสารเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์การสู่การดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อม การจัดการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานจึงมีบทบาทสำคัญเป็นการมุ่งเน้นเพิ่มคุณค่าให้กับองค์การ (Tairu, 2018) จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ดังต่อไปนี้

1. การเสริมสร้างความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม

ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความรู้ พฤติกรรม ทักษะ ด้านนิเวศวิทยา ด้านเศรษฐกิจ และสังคม ที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความรับผิดชอบต่อความอยู่ดีมีสุขของสังคมและสิ่งแวดล้อม ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพนักงานในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สามารถจัดหาพนักงานที่มีความสามารถด้านสิ่งแวดล้อม ฝึกฝนให้มีความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกิจการ (Subramanian, 2016)

2. การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

การแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การถ่ายทอดปัญหา ทักษะ ประสบการณ์ ความเชื่อร่วม และเทคโนโลยี ระหว่างพนักงานภายในองค์การ (Farooq, 2018) การเรียนรู้ของพนักงานจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรทั่วทั้งองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเก็บกักความรู้สำหรับพนักงานที่มีประสบการณ์และสามารถถ่ายทอดไปยังพนักงานคนอื่นทั่วทั้งองค์การ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน

การมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง

การรับฟังคำแนะนำจากพนักงานในการนำกลยุทธ์ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และการรวบรวมผลตอบรับเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของพนักงานส่งผลให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน (Phoemphian, 2019) นอกจากนี้การมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อมยังประกอบด้วยการให้อำนาจพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม กล่าวคือการให้อำนาจพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และยังมีส่วนสำคัญในการสร้างทุนปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร (Tariq, Jan, & Ahmad, 2016)

4. การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม

การประเมินผลงานด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึงระบบที่ใช้ประเมินผลงานของพนักงานในกระบวนการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลงานด้านสิ่งแวดล้อมและการให้รางวัลต้องเป็นไปในทางเดียวกันทั้งองค์กร โดยต้องสามารถพัฒนาความสามารถของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวขององค์กร การจัดการผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการวัดคุณค่าที่พนักงานตอบสนององค์กร โดยเฉพาะด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ผู้บริหารและผู้จัดการต้องแจ้งผลการปฏิบัติงานย้อนกลับไปที่พนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยให้พนักงานได้พัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมให้สูงขึ้น (Jackson, 2011)

ประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

สินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมเป็นการหลอมรวมแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ของกิจการ ประกอบด้วย ความรู้ ปัญญา ความสามารถ ประสบการณ์ และนวัตกรรมเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องอาศัยความสามารถของบุคลากรเพื่อความสำเร็จ ทุนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ผลรวมของความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์

ทัศนคติ ปัญญา ความสร้างสรรค์และพันธสัญญาที่อยู่ในตัวพนักงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการรักษาสິงแวดล้อมหรือนวัตกรรมสีเขียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจการที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมมีความจำเป็นต้องลงทุนเพื่อสร้างเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกันระหว่างกิจการและคู่ค้าที่เกี่ยวข้อง เช่น ลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ และสมาชิกในเครือข่าย (Chang & Chen, 2012) ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม โดยทรัพยากรต่างๆ ในองค์กรจำเป็นต้องมีการดำเนินการโดยทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถอย่างเพียงพอ ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันซึ่งบนพื้นฐานของการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม ดังสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม มีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ

การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

กิจการจำเป็นต้องสร้างมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมเนื่องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสามารถควบคุมการดำเนินงานของกิจการได้ ดังนั้นกิจการจำเป็นต้องใช้ผู้ตรวจสอบด้านสิ่งแวดล้อมหรือสร้างมาตรฐานในการดำเนินงานเพื่อป้องกันปัญหาด้านกฎระเบียบและกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้น ขณะที่ผู้บริโภคในปัจจุบันให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ไม่ก่อให้เกิดมลพิษ หรือทำร้ายสิ่งแวดล้อม (Justin, Ashwin, & Jayesh, 2016) ความสามารถในการดำเนินกิจการต่อการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยแนวทางการดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี มีผลมาจากการจัดการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพดังสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการจัดการ การเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบเชิงบวกต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก

สินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของกิจการ ส่งเสริมให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยอาศัยความสามารถของทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะปัจจุบันแนวคิดทุนมนุษย์ซึ่งหมายถึงความสามารถและทักษะโดยรวมของพนักงานในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายนอกและภายในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม รัฐบาล ผู้ขายวัตถุดิบ ทำให้กิจการจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้ บ่อยครั้งที่เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกิจการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมร่วมกัน ส่งผลเชิงบวกให้กับ การดำเนินงานของทั้งสองฝ่าย (Chang & Chen, 2012) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก สามารถสรุปได้ว่าทรัพย์สินทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ทั้งในแง่ความสามารถและทักษะของพนักงาน การสร้างนวัตกรรมและความสัมพันธ์อันดีจากการดำเนินงานของกิจการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลกระทบบางอย่างต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านสิ่งแวดล้อม ดังสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบเชิงบวกต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม

คุณค่าขององค์กร

คุณค่าขององค์กรคือ สิ่งที่ต้องการได้กระทำ เพื่อส่งเสริม อารมณ์ และพัฒนาธุรกิจ โดยธุรกิจจะสามารถแข่งขันได้ต้องอาศัยนวัตกรรมที่เหนือกว่า คู่แข่ง การสร้างพันธมิตรทางธุรกิจที่เหมาะสมและ

เกี่ยวพันซึ่งกันและกัน กิจการสามารถเพิ่มคุณค่าขององค์กรได้โดยเพิ่มผลประโยชน์ให้กับลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้กิจการสามารถสร้างภาพความประทับใจให้เกิดขึ้นในใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้น กิจการที่ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจึงมีคุณลักษณะที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้จากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการนั้น ผู้บริโภคที่เต็มใจซื้อสินค้า โดยเลือกสินค้าที่มีคุณลักษณะไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอาจมีผลมาจากสถานะทางสังคมหรือภาพลักษณ์ รวมถึงความน่าเชื่อถือขององค์กร โดยสินค้าที่เลือกซื้อนั้นได้แสดงออกถึงสิ่งที่คิดต่อโลกในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (Inoue & Kent, 2012) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมและผลการดำเนินงานขององค์กร สามารถสรุปผลกระทบของประสิทธิผลของสินทรัพย์ทางปัญญาและผลการดำเนินงานขององค์กรได้ดังสมมติฐานที่ 4 และสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณค่าขององค์กร

สมมติฐานที่ 5 การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกด้านสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณค่าขององค์กร

ความยืดหยุ่นขององค์กร

ความยืดหยุ่นขององค์กรในการใช้กลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่จะปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและ ไม่มีความแน่นอน ซึ่งสามารถส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรสามารถใช้โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นเพื่อปรับเปลี่ยนตามความสามารถ รวมถึงการทำงานข้ามสายงาน (Watcharadamrongkun & Pooripakdee, 2019) กิจการที่มีการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่ดีกว่าสามารถพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกและลดความเสี่ยงจากการ

ดำเนินงานได้ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นขององค์กรที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก สามารถสรุปได้ดังสมมติฐานที่ 6 และสมมติฐานที่ 7

สมมติฐานที่ 6 ความยืดหยุ่นขององค์กรมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม

สมมติฐานที่ 7 ความยืดหยุ่นขององค์กรมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร

การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมในระดับองค์การส่งผลให้องค์การต้องผลิตสินค้าที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกันกับส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด ส่งผลบวกต่อการดำเนินงาน และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ความตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมเป็นกลยุทธ์ที่กิจการนำมาใช้เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและส่งผลต่อการดำเนินงานทางธุรกิจในระยะยาว (Molina-Azorin, 2009) จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวข้องกับการตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปได้ดังสมมติฐานที่ 8

สมมติฐานที่ 8 การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กรมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม

ภาวะผู้นำด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึงกระบวนการ

เชิงพลวัตที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อผู้คนเพื่อร่วมกันมีส่วนทำให้บรรลุเป้าหมายด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม (Chen, 2011) ผู้นำในองค์การสร้างมุมมองที่ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อ พันธสัญญา และแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในการรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อม ผู้นำต้องใช้ทักษะการนำเสนอหรือการสื่อสารรับฟังปัญหาข้อเรียกร้อง และมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างกลยุทธ์องค์การให้เหมาะสม จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวข้องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมและความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปได้ดังสมมติฐานที่ 9

สมมติฐานที่ 9 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและสมมติฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของตัวแปรเพื่อสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน (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: EEI)

1.4 การจัดการผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Performance Management: EPM)

2. ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้าน

สิ่งแวดล้อม (Environmental Intellectual Asset Effectiveness: EIA)

2.1 ทุมนมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Human Capital: EHC)

2.2 นวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Production Innovation: EPI)

2.3 การสร้างความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Relational Creation: ERC)

3. การตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Stakeholders Responsiveness: ESR)

3.1 การบูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Environmental Target Integration: SETI)

3.2 การผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Environmental-Friendly Product Manufacturing: EFPM)

3.3 การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Regulation Compliance: ERC)

4. คุณค่าขององค์กร (Organizational Value)

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)

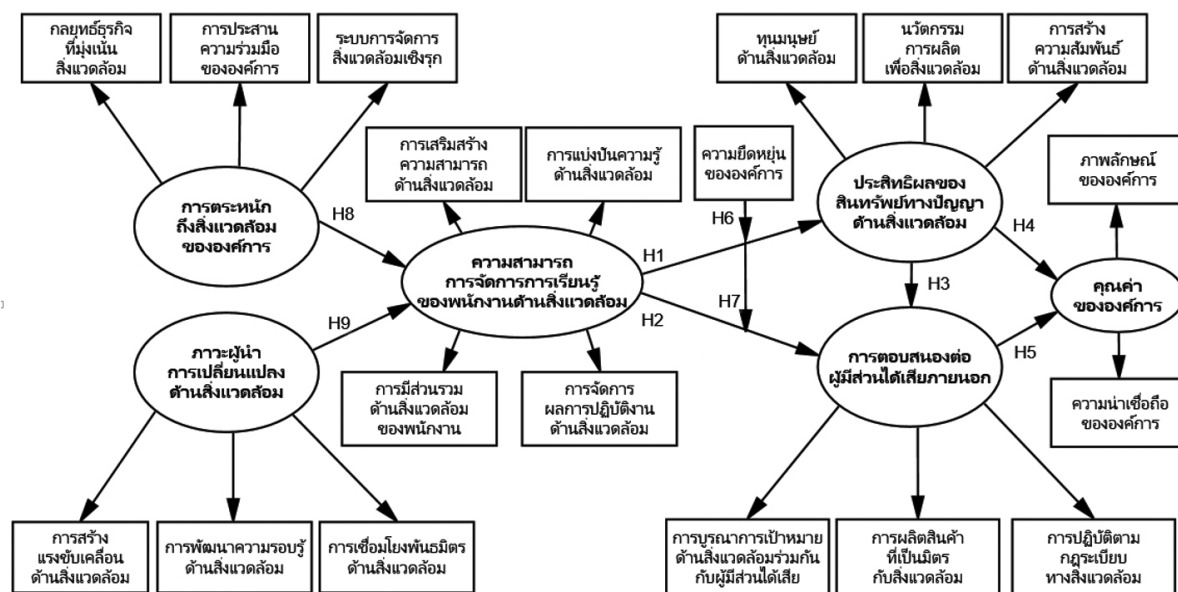
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Transformational Leadership: ETL)

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)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรของการวิจัยคือ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทยที่จดทะเบียนกับกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวนทั้งสิ้น 2,270 ราย ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ทดสอบผลกระทบทของตัวแปรด้วยการใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดตัวอย่างควรเป็น 10 - 20 เท่าของตัวแปรสังเกต (Jackson, 2001) ซึ่งการวิจัยนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตจำนวน 19 ตัวแปร จึงต้องมีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 190 - 380 ตัวอย่างเป็นอย่างน้อย

เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามใช้เก็บข้อมูลระดับความคิดเห็นโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้รับการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค จำนวน 30 ชุด คุณภาพของเครื่องมือผ่านเกณฑ์การทดสอบคุณภาพดังตารางที่ 1

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยส่งแบบสอบถามเก็บข้อมูลถึงประชากรที่ศึกษา โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคลากรที่สามารถให้ข้อมูลในระดับองค์กรได้ ได้แบบสอบถามกลับมา 248 ชุด

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	Cronbach's Alpha	ตัวแปร	Cronbach's Alpha
ECB	.746	SETI	.820
EKS	.845	EFPM	.834
EEI	.814	ERGC	.896
EPM	.855	OI	.862
EHC	.822	OC	.926
EPI	.857	OF	.854
ERC	.881	EPE	.850
EFBS	.890	EID	.833
OCO	.711	ERC	.813
PEMS	.831	รวม	.977

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 แสดงอักษรย่อของตัวแปรและองค์ประกอบสำหรับการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตและตัวแปรแฝง ขณะที่ความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกันคือ มีความสัมพันธ์เชิงบวก

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.435 - 0.855 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้องมีค่าไม่เกิน 0.90 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ที่สูงเกินไป (Rubin, 2012) ดังแสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

	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**	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การทดสอบผลกระทบของตัวแปรที่ศึกษาตามสมมติฐานที่ 1-5 และสมมติฐานที่ 8-9 ใช้การวิเคราะห์สมการโครงการซึ่งผลการตรวจสอบโมเดลการวัดเบื้องต้น มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ทุกค่า

($X^2 > .05$; CFI $> .95$; GFI $> .90$; AFGI $> .90$; RMSEA $< .005$) เช่นเดียวกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ปรับแก้แล้วและผลอยู่ในเกณฑ์ทุกค่า ($X^2 = 84.02$; df = 70; $X^2/df = 1.20$; CFI = .99; GFI = .96; AFGI =

.91; RMSEA = .028) แสดงถึงความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์และโมเดล (Hair, 2014) โดยโมเดลสมการโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจากกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถนำมาใช้วิเคราะห์สมมติฐานของการวิจัยได้

จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ดังภาพที่ 2 พบว่า ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของทรัพยากรทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ($b = .89, p < .05$) และการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ($b = .46, p < .05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และสมมติฐานที่ 2 ประสิทธิผลของทรัพยากรทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ($b = .43, p < .05$) และคุณค่าขององค์กร ($b = .51, p < .05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 และสมมติฐานที่ 4 การตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก มีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณค่าขององค์กร ($b = .45, p < .05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

จากตารางที่ 3 ความยืดหยุ่นขององค์กรไม่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและประสิทธิผลของทรัพยากรทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 6 ความยืดหยุ่นขององค์กรส่งผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ($b = .03, p < .01$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 7

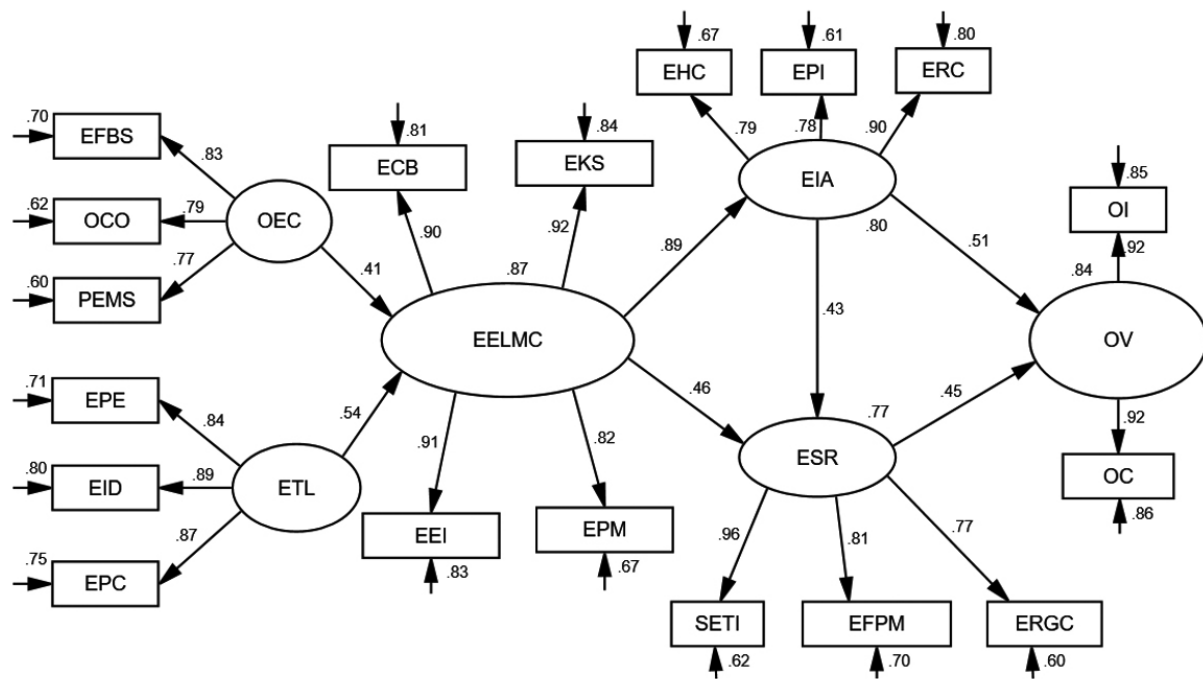
ปฏิสัมพันธ์ของความยืดหยุ่นขององค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมกับการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก แสดงดังภาพที่ 3 โดยความยืดหยุ่นขององค์กรส่งผลบวกต่อความสัมพันธ์ของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมทั้งในระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ ซึ่งส่งผลต่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ขณะที่การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ($b = .41, p < .05$) และ ($b = .54, p < .05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8 และสมมติฐานที่ 9

ตารางที่ 3 การทดสอบอิทธิพลของตัวแปรแทรก

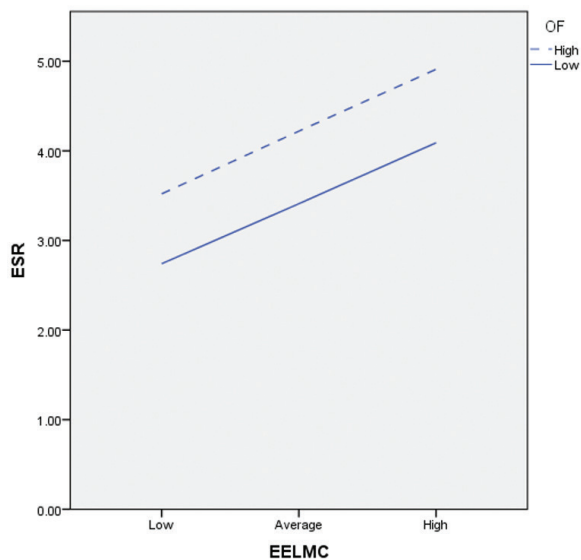
ตัวแปรต้น	EIA	ESR
EELMC (Std. Error)	.682** (.023)	
EELMC x OF (Std. Error) Adjusted R ²	.014 (.019) .785	
EELMC (Std. Error)		.724** (.013)
EELMC x OF (Std. Error) Adjusted R ²		.030** (.011) .929

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



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

ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้าง



ภาพที่ 3 อิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์กร

อภิปรายผล

1. ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของทรัพยากรทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก สอดคล้องกับการวิจัยของ Vazquez (2016) ที่ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อการตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ได้แก่ การแบ่งปันความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจากการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีแปรรูปอาหาร ดังนั้นพนักงานจำเป็นต้องแบ่งปันความรู้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นเพื่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม และตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อคุณค่าขององค์กร อันประกอบด้วยภาพลักษณ์ด้านสิ่งแวดล้อมและที่น่าเชื่อถือด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร สอดคล้องกับการวิจัยของ Jang, Zheng, & Bosselman (2017) ที่

ศึกษาผลกระทบเชิงบวกของการตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการเสริมสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมทั้งในรูปแบบผลการดำเนินงานด้านการเงินและมิใช่การเงิน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Chen (2008) ที่พบว่า นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อภาพลักษณ์ด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสินค้าอาหารแปรรูปซึ่งจำเป็นต้องมีความสะอาดและมาตรฐานสูง รวมถึงนวัตกรรมในการผลิตเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงสามารถสรุปได้ว่าสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณค่าด้านสิ่งแวดล้อมที่กิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปนำเสนอและลูกค้ารับรู้ได้จากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ

3. อิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์การที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Dai, Chan, & Yee (2018) ที่ศึกษาผลกระทบของความยืดหยุ่นขององค์การที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างแรงกดดันที่เกิดจากลูกค้าและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมพบว่า ความยืดหยุ่นขององค์การเป็นตัวแปรแทรกที่ลดแรงกดดันจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ อย่างไรก็ตามความยืดหยุ่นขององค์การไม่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อมอาจเกิดจากกิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป มุ่งเน้นการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเพื่อสร้างความมั่นใจและมาตรฐานสินค้าเป็นอันดับแรก

4. การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Huang & Kung (2011) ที่ศึกษาการตระหนักถึง

สิ่งแวดล้อมขององค์การในการดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านสิ่งแวดล้อม ขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับการวิจัยของ Robertson & Barling (2013) ที่ศึกษาภาวะผู้นำที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อการเสริมสร้างความรู้ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน โดยกิจการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปที่ต้องการสร้างมาตรฐานและความสามารถในการแข่งขันจำเป็นต้องสร้างความเปลี่ยนแปลงโดยตระหนักถึงการดำเนินงานที่สร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมโดยเริ่มจากผู้บริหารระดับสูงเป็นลำดับแรก

สรุปผล

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุของ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม ขณะที่ปัจจัยผล ได้แก่ ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคุณค่าขององค์การ และความยืดหยุ่นขององค์การมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการบูรณาการทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากร ทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่อธิบายความสัมพันธ์ของความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมและปัจจัยเชิงสาเหตุ และปัจจัยที่เป็นผล รวมถึง

อิทธิพลของความยืดหยุ่นขององค์กร

1.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงสร้างปัจจัยสาเหตุ ได้แก่ การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยผล ได้แก่ ประสิทธิภาพของสินทรัพย์ทางปัญญาด้านสิ่งแวดล้อม การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคุณค่าขององค์กร และทดสอบตัวแปรแทรกที่ส่งอิทธิพลระหว่างความสัมพันธ์ของความสามารถการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และตัวแปรผลซึ่งสามารถนำไปใช้กับบริบทอื่นๆต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการ

2.1 ผู้บริหารขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปสามารถใช้ผลการวิจัยเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อวิเคราะห์ กำหนดกลยุทธ์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับการสร้างความยั่งยืนสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สามารถนำข้อมูลไปสร้างความชัดเจนด้านการอบรม รวมถึงภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน

ที่มีเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม

2.2 ผลการวิจัยยังเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สามารถสร้างข้อเสนอเชิงนโยบายระดับมหภาค เพื่อกำหนดนโยบาย การเสริมสร้างให้เกิดทุนมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมควบคู่กับสร้างความตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กรเพื่อดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงกำหนดกฎหมายการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและปลอดภัยต่อผู้บริโภค

3. ข้อเสนอแนะสำหรับทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอาจเป็นและการวิจัยโดยใช้หลากหลายวิธีการเพื่อสามารถอธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยเชิงคุณภาพที่สามารถศึกษาปรากฏการณ์ในการดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมผ่านการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม

References

- Annachiara, L. & Raffaella, C. (2016). Human Resource and Customer Benefits through Sustainable Operations. *International Journal of Operations & Production Management*, 36(12), 1719-1740.
- Chang, C. H. & Chen, Y. S. (2012). The Determinants of Green Intellectual Capital. *Management Decision*, 50(1), 74-94.
- Chen, Y. S. (2011). Green Organizational Identity: Sources and Consequence. *Management Decision*, 49(3), 384-404.
- Chen, Y. S. (2008). The Driver of Green Innovation and Green Image-Green Core Competence. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 531-543.
- Dai, J., Chan, H. K., & Yee, R. W. Y. (2018). Examining Moderating Effect of Organizational Culture on the Relationship between Market Pressure and Corporate Environmental Strategy. *Industrial Marketing Management*, 74, 227-236.

- Darnall, N., Seol, I., & Sarkis, J. (2009). Perceived Stakeholder Influences and Organizations' Use of Environmental Audits. *Accounting, Organizations and Society*, 34(2), 170-187.
- Farooq, R. (2018). A Conceptual Model of Knowledge Sharing. *International Journal of Innovation Science*, 10(2), 238-260.
- Grabowski, R. (2015). Agriculture, Labor Intensive Growth, and Structural Change: East Asia, Southeast Asia, and Africa. *Journal of South Asian Development*, 1(1), 43-64.
- Hair, J. F. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Harlow: Pearson.
- Huang, C. L. & Kung, F. H. (2011). Environmental Consciousness and Intellectual Capital Management: Evidence from Taiwan's Manufacturing Industry. *Management Decision*, 49(9), 1405-1425.
- Inoue, Y. & Kent, A. (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.
- Jackson, D. 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, S. E. (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.
- James, N. P. (2017). Service of Followers as a Leadership Competency: A Social Exchange perspective. *Journal of Management Development*, 36(3), 361-375.
- Jang, Y. J., Zheng, T., & Bosselman, R. (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.
- Justin, P., Ashwin, M., & Jayesh, P. (2016). Predicting Green Product Consumption Using Theory of Planned Behavior and Reasoned Action. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 29, 123-134.
- Kampaengngoen, A., Boonyoo, T., & Boonthanon, S. (2019). The Structural Equation Model on the Casual Relationship of Organizational Environment and Work-Life Quality Affecting Perception of Employees Work Happiness at Kasikornbank Public Company Limited, Ratburana Head Office. *Panyapiwat Journal*, 11(3), 124-137. [in Thai]
- Molina-Azorín, J. F. (2009). Green Management and Financial Performance: a Literature Review. *Management Decision*, 47(7), 1080-1100.
- Kushwaha, G. S. & Sharma, N. K. (2015). Green Initiatives: A Step Towards Sustainable Development and Firm's Performance in the Automobile Industry. *Journal of Cleaner Production*, 121, 116-129

- Phoemphian, T. (2019). Employee Experience: People Management Tool. *Panyapiwat Journal*, 11(3), 306-315. [in Thai]
- Renwick, D. W. S. (2016). Contemporary Developments in Green (Environmental) HRM Scholarship. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 114-128.
- Robertson, J. L. & Barling, J. (2013). Greening Organizations Through Leaders' Influence on Employees' Pro-environmental Behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194.
- Rubin, A. (2012). *Statistics for Evidence-Based Practice and Evaluation* (3rd ed.). Belmont: Cengage Learning.
- Subramanian, N. (2016). Green Competence Framework: Evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 151-172.
- Tairu, Z. O. (2018). Green Human Resource Management—Delivering High-Performance Human Resource Systems at Divine Word University Papua New Guinea. In Filho, W. L. (Eds.), *Handbook of Sustainability Science and Research* (pp.489-511). Cham: Springer.
- Tariq, S., Jan, F. A. & Ahmad, M. S. (2016). Green Employee Empowerment: A Systematic Literature Review on State-of-art in Green Human Resource Management. *Quality & Quantity*, 50(1), 237-269.
- Vazquez, D. A. (2016). Stakeholders, Green Human Resource Management (GHRM) and environmental proactivity in Brazil. *Academy of Management Proceedings*, (1), 12686.
- Watcharadamrongkun, A. & Pooripakdee, S. (2019). The Study Factor Open Innovation Affected Innovation Performance of Employees of Banphaeo General Hospital Samutsakhon: The Moderator Role of Organization Support Policy. *Panyapiwat Journal*, 11(2), 97-109. [in Thai]



Name and Surname: Apiluck Thammawimutti

Highest Education: Master Degree of Business Administration,
Assumption University

Affiliation: Silpakorn University

Field of Expertise: Management



Name and Surname: Viroj Jadesadalug

Highest Education: Doctor of Philosophy in Management,
Mahasarakham University

Affiliation: Silpakorn University

Field of Expertise: Management



Name and Surname: Jantana Sansook

Highest Education: Doctor of Philosophy in Management,
Mahasarakham University

Affiliation: Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

Field of Expertise: Management