

Organizational Development Through the Green Human Resource Management Perspective

การพัฒนาองค์กรผ่านมุมมองการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว

Nhatphaphat Juicharoen^{1*} Suradetch Wangthong² Pornapa Peamchai¹ and Jirawadee Intakarn¹
ณัฐปภัสร์ จุ้ยเจริญ^{1*} สุรเดช หวังทอง² พรนภา เปี่ยมไชย¹ และ จิรวดี อินทกาญจน์¹

¹Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

²School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

²สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*Corresponding Author, E-mail: Nhatphaphat_j@rmutt.ac.th

Article Info

- Received: October 23, 2024
- Revised: April 13, 2025
- Accepted: June 17, 2025
- Available online: August 31, 2025

Abstract

This article aims to summarise the key concepts and practical approaches to human resource management (HRM) that promote sustainability and environmental friendliness. It highlights the integration of green principles across all dimensions of HRM processes, including the recruitment and selection of environmentally conscious personnel, training and development of skills that foster responsible environmental practices, performance evaluation that takes environmental impacts into account, and the cultivation of an organisational culture that supports green initiatives. The discussion draws on case studies from both domestic and international organisations, demonstrating how HRM can drive behavioural and cultural change within the workplace. The article concludes that Green Human Resource Management (GHRM) not only mitigates environmental impacts but also serves as a critical mechanism for achieving long-term organisational sustainability.

Keywords: Environmentally Friendly, Green Human Resource Management, Organizational Development

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปแนวคิดหลักและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบที่ส่งเสริมความยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการบูรณาการแนวคิดสีเขียวเข้าไปในกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม การประเมินผลการทำงานที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนแนวปฏิบัติสีเขียว ซึ่งได้สรุปเป็นแนวปฏิบัติจากกรณีศึกษาในองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงให้เห็นถึงวิธีการที่องค์กรสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมและวัฒนธรรมภายใน โดยเน้นว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวไม่เพียงช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กรในระยะยาวอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว, การพัฒนาองค์กร, มิตรต่อสิ่งแวดล้อม

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบสีเขียว (Green Human Resource Management: Green HRM) กำลังเป็นแนวทางที่ได้รับความสนใจในระดับโลก โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ การลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากกิจกรรมของมนุษย์ ผ่านการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อส่งเสริมแนวทางการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Renwick, Redman, & Maguire, 2013) แนวทางนี้ช่วยสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับธรรมชาติภายในองค์กร ทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างมาตรฐานการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนและลดผลกระทบจากการบริโภคพลังงานในชีวิตประจำวันของพนักงาน (Opatha & Arulrajah, 2021)

ปัญหาหลักที่พบคือ การพัฒนาที่ยั่งยืนในองค์กรยังไม่เป็นไปตามแนวทางสีเขียวอย่างเต็มรูปแบบ ความท้าทายนี้เกิดจากการขาดความเข้าใจและมาตรการที่เพียงพอในการลดมลพิษและส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นนี้นำไปสู่ความจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับมาตรฐาน Green HRM ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถสร้างมูลค่าที่เป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อมได้มากขึ้น การนำแนวทาง Green HRM มาใช้ในองค์กรนั้นมีผลโดยตรงต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยผ่านกระบวนการด้านทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ เช่น การสรรหา การฝึกอบรม การให้ค่าตอบแทน และการพัฒนาบุคลากร (Jabbour, 2013; Al-Ghazali & Afsar, 2021) ปัญหานี้สอดคล้องกับผลวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า Green HRM มีศักยภาพในการลดต้นทุนขององค์กร ขณะเดียวกันยังช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม การนำแนวคิดสีเขียวมาใช้ยังต้องอาศัยความร่วมมือของพนักงานทุกคน โดยพนักงานมีความจำเป็นต้องมีวิถีชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกด้าน ทั้งในที่ทำงานและในชีวิตประจำวัน (Tang, Chen, Jiang, Paille, & Jia, 2018) ดังนั้น ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือวิธีการสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานและผู้บริหารในองค์กรเพื่อผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามแนวทาง Green HRM อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยบทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปแนวคิดหลักและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบที่ส่งเสริมความยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดย Green HRM ไม่เพียงแต่ช่วยลดมลพิษในองค์กรเท่านั้น แต่ยังมีเป้าหมายในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติตามแนวทางที่สนับสนุนสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง (Pham, Tučková, & Jabbour, 2023)

โดยผลการวิจัยในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า Green HRM ช่วยให้องค์กรลดต้นทุนและบรรลุเป้าหมายได้ในเวลาเดียวกัน สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์กรให้เกิดความยั่งยืนอย่างแท้จริง และมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจสำหรับพนักงานและองค์กรโดยรวม (Al-Ghazali & Afsar, 2021)

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีด้านความยั่งยืน (Sustainability Theory) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในฐานะกรอบแนวคิดที่สำคัญในการสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนให้เกิดขึ้นในทุกมิติขององค์กร โดยเน้นการจัดการที่คำนึงถึงสมดุลระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม แนวคิดนี้ยังสามารถเชื่อมโยงกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (Green Human Resource Management - Green HRM) ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สนับสนุนให้องค์กรดำเนินงานโดยคำนึงถึงความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมและการสร้างสรรค์คุณค่าที่ยั่งยืนในระยะยาว บทความนี้จะกล่าวถึงการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีด้านความยั่งยืนกับ Green HRM โดยให้ความสำคัญกับการนำทฤษฎีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรและการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

แนวคิดด้านความยั่งยืนถือเป็นทฤษฎีสำคัญที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อรองรับการเติบโตขององค์กรในลักษณะที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกันยังส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม

ในระยะยาว โดยหลักการนี้ได้รับการกล่าวถึงอย่างชัดเจนในแนวคิดของ Elkington (1997) ซึ่งเสนอกรอบแนวคิด Triple Bottom Line (TBL) หรือ “ผลลัพธ์สามด้าน” ที่ครอบคลุมองค์ประกอบหลักสามประการ ได้แก่ มิติด้านเศรษฐกิจมุ่งเน้นไปที่การเติบโตขององค์กร ความสามารถในการแข่งขัน และการสร้างผลกำไรอย่างต่อเนื่อง ส่วนมิติด้านสังคมให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมขององค์กรต่อชุมชน และสังคมโดยรวม ขณะที่มิติด้านสิ่งแวดล้อมจะมุ่งเน้นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การลดมลภาวะ และการลดผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจที่มีต่อระบบนิเวศ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวจึงเป็นกรอบการประเมินที่ช่วยให้องค์กรสามารถติดตามและวัดผลกระทบจากการดำเนินงานในทั้งสามมิติอย่างรอบด้าน ไม่จำกัดอยู่แค่เพียงผลลัพธ์ทางการเงิน แต่ยังรวมถึงการประเมินความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอีกด้วย องค์กรที่ยึดมั่นในหลักการนี้ จะสามารถสร้างความสมดุลระหว่างความสำเร็จทางธุรกิจและความรับผิดชอบต่อโลกและผู้คน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริงและยั่งยืนในระยะยาว

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสิ่งแวดล้อมเป็นการประยุกต์ใช้หลักการของความยั่งยืนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในทุกขั้นตอนของ HRM ตั้งแต่การสรรหาพนักงาน การฝึกอบรม การประเมินผล ไปจนถึงการให้ค่าตอบแทน นโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ของ Green HRM มุ่งเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ช่วยลดผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Jabbour, 2013) ตัวอย่างเช่น การสรรหาพนักงานใน Green HRM เน้นการดึงดูดพนักงานที่มีจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนการดำเนินงานที่รักษาทรัพยากรธรรมชาติ กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเน้นให้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ช่วยลดการใช้ทรัพยากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานเน้นการวัดผลจากการมีส่วนร่วมในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การประหยัดพลังงาน การลดการใช้ทรัพยากร หรือการมีส่วนร่วมในโครงการสีเขียว (Renwick, Redman, & Maguire, 2013) ซึ่งการนำทฤษฎีด้านความยั่งยืนมาประยุกต์ใช้ในบริบทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีความสอดคล้องกับเป้าหมายทางสิ่งแวดล้อม การพัฒนาความยั่งยืนในองค์กรนั้นไม่สามารถทำได้ หากไม่มีการมีส่วนร่วมจากทรัพยากรมนุษย์ การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว (Daily & Huang, 2023)

ในกรอบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความยั่งยืนสามารถเชื่อมโยงกับการดำเนินงานหลายประการ ได้แก่

1. การสรรหาและคัดเลือก สามารถนำหลักการด้านความยั่งยืนมาใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถและมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กระบวนการนี้อาจรวมถึงการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อลดการใช้กระดาษ การสัมภาษณ์ผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการเดินทาง (Opatha & Arulrajah, 2021)

2. การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานในเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานจะได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้และทักษะในการดำเนินงานที่รักษาสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีด้านความยั่งยืนที่ต้องการให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนเพื่อสร้างผลลัพธ์ในระยะยาว (Jabbour, Santos, & Nagano, Renwick & Muller-Camen, 2021)

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้วัดผลการทำงานจากประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการประเมินผลจากการมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น การลดการใช้พลังงาน การมีส่วนร่วมในโครงการสีเขียวในองค์กร (Renwick, Redman, & Maguire, 2013)

4. การบริหารค่าตอบแทน องค์กรสามารถนำเสนอสิ่งจูงใจให้กับพนักงานที่มีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น โบนัสหรือรางวัลพิเศษสำหรับผู้ช่วยลดการใช้พลังงานหรือมีบทบาทสำคัญในโครงการสีเขียว สิ่งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีด้านความยั่งยืนที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงพฤติกรรมและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานดำเนินงานตามแนวทางที่ยั่งยืน (Tang, Chen, Jiang, Paille, & Jia, 2018)

จากการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวไปปฏิบัติจะเห็นถึงองค์กรสามารถลดผลกระทบด้านลบต่อสิ่งแวดล้อมได้ เช่น การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งช่วยให้พนักงานมีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สนับสนุนความยั่งยืน (Pham, Tučková, & Jabbour, 2023) นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีด้านความยั่งยืนยังมีผลดีต่อองค์กรในด้านการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การดำเนินงานที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาดที่มีผู้บริโภคให้ความสำคัญกับความยั่งยืนมากขึ้น (Renwick, Redman, & Maguire, 2022)

แนวคิดการพัฒนาหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) ถือเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทั้งในด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงานและการพัฒนาทุนมนุษย์ แต่ในยุคที่กระแสของความยั่งยืนและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกลายเป็นประเด็นหลักของการพัฒนาองค์กรสมัยใหม่ HRM จึงจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่รูปแบบใหม่ที่เรียกว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบสีเขียว (Green Human Resource Management: Green HRM) ดังแสดงใน ตาราง 1

ตาราง 1 การพัฒนาหน้าที่หลักของ HRM สีเขียว

หน้าที่ HRM	รายละเอียดการพัฒนา	ตัวอย่างการประยุกต์ใช้งาน
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในกระบวนการสรรหา เช่น การคัดกรองผู้สมัครด้วยระบบอัตโนมัติ การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อขยายขอบเขตการสรรหาและการสัมภาษณ์ทางไกลผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Smith, 2020)	การใช้ระบบ ATS (Applicant Tracking System) เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการคัดกรองใบสมัคร และสัมภาษณ์ทาง Zoom หรือ Microsoft Teams (Deloitte, 2022)
การพัฒนาบุคลากร	เน้นการพัฒนาแบบต่อเนื่องผ่านระบบการเรียนรู้ดิจิทัล เช่น e-learning หรือ microlearning ซึ่งสามารถปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละช่วงเวลา (Jones & Brown, 2021)	การใช้แพลตฟอร์มเรียนรู้ เช่น Coursera หรือ LinkedIn Learning ในการพัฒนาทักษะพนักงาน (McKinsey, 2023)
การประเมินผลการทำงาน	มีการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลที่เน้นการวัดผลลัพธ์จริงของพนักงาน (outcome-based) มากกว่าการวัดตามกระบวนการ (process-based) พร้อมทั้งมีการใช้ Feedback 360 องศา (Thompson, 2020)	การใช้ซอฟต์แวร์เช่น Workday หรือ SAP SuccessFactors เพื่อเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน (PwC, 2023)
การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ปรับค่าตอบแทนตามความสามารถของพนักงานมากขึ้น (merit-based) และการสร้างสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร เช่น การให้ความสำคัญกับสุขภาพและความยืดหยุ่นในการทำงาน (Brown, 2020)	การเสนอโปรแกรมสุขภาพ (wellness programs) เช่น ฟิตเนสออนไลน์ หรือ การจัดทำตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น (IBM, 2021)

ตาราง 1 (ต่อ)

หน้าที่ HRM	รายละเอียดการพัฒนา	ตัวอย่างการประยุกต์ใช้งาน
การบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร	เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน (employee engagement) การพัฒนาช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความโปร่งใสและความไว้วางใจ (Green, 2022)	การใช้แพลตฟอร์มสื่อสารภายใน เช่น Slack ถือเป็นหนึ่งในแพลตฟอร์มเพื่อรองรับการทำงานร่วมกันระหว่างทีมงานหรือ Microsoft Teams เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน (Gallup, 2023)
การบริหารจัดการความสามารถ	การระบุและพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูงผ่านการใช้ข้อมูลเชิงลึก (talent analytics) เพื่อวางแผนการพัฒนาศักยภาพในระยะยาว และสร้างเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจนในองค์กร (Anderson, 2021)	การใช้ระบบ HR Analytics หรือการนำข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงลึกมาใช้ในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อคาดการณ์และพัฒนาความสามารถของบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ (Oracle, 2022)
การบริหารจัดการด้านความหลากหลายและความเท่าเทียม	พัฒนากระบวนการในการสร้างความหลากหลายและเท่าเทียมในสถานที่ทำงาน (diversity and inclusion) ผ่านนโยบายที่เป็นธรรมและการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างคนทุกกลุ่ม (Williams, 2020)	การจัดอบรมเกี่ยวกับ ความอคติแบบไม่รู้ตัว (unconscious bias) และการสร้างโปรแกรมสนับสนุนความหลากหลายภายในองค์กร (SHRM, 2023)

มุมมองเกี่ยวกับ Green HRM ขององค์กรในต่างประเทศ

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและปัญหาสิ่งแวดล้อมกลายเป็นประเด็นสำคัญระดับโลก องค์กรธุรกิจทั่วโลกได้เริ่มตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน หนึ่งในกลยุทธ์ที่องค์กรชั้นนำได้นำมาใช้คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบสีเขียว ซึ่งมุ่งเน้นการบูรณาการหลักการด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ หลายองค์กรในต่างประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มบริษัทเทคโนโลยีระดับโลก ได้แสดงให้เห็นถึงบทบาทเชิงรุกในการนำนโยบายและแนวปฏิบัติด้าน Green HRM มาใช้จริงอย่างเป็นรูปธรรม ดังต่อไปนี้

Google เป็นบริษัทเทคโนโลยีข้ามชาติของอเมริกาถือเป็นหนึ่งในห้าบริษัทใหญ่ในอเมริกา โดยเชี่ยวชาญด้านบริการที่เกี่ยวข้องกับอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ยังขยายธุรกิจไปยังหลายภาคส่วน เช่น ซอฟต์แวร์ คลาวด์ ฮาร์ดแวร์ เป็นต้น Google เริ่มต้นธุรกิจในฐานะเครื่องมือค้นหา ปัจจุบันมีบริการต่าง ๆ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ การโฆษณา คลาวด์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ ฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต ธุรกิจของพวกเขารวมถึงบริการ เช่น Google Search engine, Docs, Sheets, Slides, Calendar, Drive, Maps และ YouTube บริษัท Google ได้กล่าวถึง กระบวนการ HRM ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับระบบการจัดการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว นอกจากนี้ นโยบายและการปฏิบัติด้าน HR ยังสอดคล้องกับแนวปฏิบัติ HRM สีเขียว (Pratap, 2021; Lombardo, 2021) จากการทำงานของ Google ส่วนใหญ่เกิดขึ้นทางออนไลน์หรือบนแพลตฟอร์มดิจิทัลผ่านซอฟต์แวร์ออนไลน์ ซึ่งช่วยลดการใช้กระดาษ ความสำเร็จของ Google มาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมือนใคร พนักงานที่ทุ่มเทให้กับงานและมีความปรารถนาที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งผลให้เกิดความคิดริเริ่มที่ดีขึ้นในการสร้างพนักงานในวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีการจ้างงานและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้ทำหน้าที่ประกาศรับสมัครงานทั้งหมดบนแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งจะสรรหาผู้สมัครที่ดีที่สุดที่ตรงกับทักษะผ่านซอฟต์แวร์ AI ในระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยให้ผู้สรรหาประหยัดเวลาอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ใช้

กระดาษและยังใช้ระบบการจัดการผลงานโดยผ่านระบบการสำรวจและการให้ความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาผ่านแพลตฟอร์มเว็บ เพื่อให้ผู้บริหารรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีพนักงานจำนวนมาก การฝึกอบรมและพัฒนาเกิดขึ้นผ่านหลักสูตรออนไลน์หรือแพลตฟอร์มเว็บเพื่อเป็นหลักสูตรที่สามารถทำออนไลน์ได้ด้วยเวลาที่ยืดหยุ่น กระบวนการนี้เชื่อมโยงเหล่านี้ตรงกับ การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ที่จะช่วยลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ด้วยการไม่ใช้กระดาษ ช่วยพนักงานประหยัดเวลาในการเดินทางเนื่องจากระบบออนไลน์ ลดการเดินทางที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมซึ่งไม่เผาผลาญเชื้อเพลิง จากที่กล่าวมาการใช้ Google ใช้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวในองค์กรอย่างชัดเจนทำให้เห็นว่าขั้นตอนและกระบวนการทั้งหมดที่ทำให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนั้นมีคุณค่าเพิ่มให้กับบริษัท ช่วยให้ Google บรรลุเป้าหมายของบริษัท ระบบ HRM ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

Facebook เป็นแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียที่ก่อตั้งโดย Mark Zuckerberg ในปี 2004 ปัจจุบันเป็นบริษัทอเมริกันที่เปลี่ยนชื่อเป็น Meta โดย Meta ทำหน้าที่ดำเนินงานให้กับหลายบริษัท เช่น Instagram, WhatsApp, Messenger และ Oculus เป็นต้น บริษัทได้เปลี่ยนการดำเนินงานอย่างหลากหลายเพื่อเชื่อมโยงผู้คนทั่วโลกไม่เพียงแต่การแชร์ความคิดและไอเดีย แต่ยังสามารถสร้างหน้าธุรกิจที่อนุญาตให้ผู้ใช้ช้อปปิ้งหรือแชร์ไอเดีย ธุรกิจเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้คนในท้องถิ่นใช้ มาร์เก็ตเพลสบน Marketplace เพื่อซื้อขายสินค้าโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล นอกจากนี้ยังมีฟิเจอร์ การชำระเงินผ่าน Facebook ซึ่งช่วยให้องค์กรหรือธุรกิจโปรโมทธุรกิจผ่านการโฆษณาส่งผลให้ธุรกิจเชื่อมต่อกับลูกค้าและเติบโตได้ดีบนแพลตฟอร์มออนไลน์นี้ บริษัทได้ดำเนินการเพื่อสร้างระบบที่ยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยเรียกระบบสีเขียวว่า “Sustainability at Facebook” และใช้สโลแกนว่า “ความเชื่อว่าสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนไม่ใช่แค่การดำเนินงานที่รับผิดชอบ แต่มันคือโอกาสในการสนับสนุนชุมชนที่เราเป็นส่วนหนึ่งและมีผลกระทบเชิงบวกต่อโลก” (Meta, 2022a) เป้าหมายคือ การนำผู้คนจากทั่วโลกมาใกล้ชิดกันและเสริมพลังให้พวกเขาสร้างชุมชน โดยลดการใช้พลังงาน คาร์บอน และน้ำ พร้อมทั้งปกป้องพนักงานและสิ่งแวดล้อมในห่วงโซ่อุปทาน อีกทั้งยังได้ใช้สินค้าหลักและบริการในการเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับภูมิอากาศและกระตุ้นการดำเนินการเกี่ยวกับภูมิอากาศเพื่อให้โลกเป็นสถานที่ที่ดีขึ้น (Meta, 2022b) ในฐานะ Facebook เป็นองค์กรเทคโนโลยีระดับโลก ได้กำหนดแนวทางสู่ความยั่งยืนที่ครอบคลุมทั้งในด้านการดำเนินงาน ภารกิจเชิงสังคม และการออกแบบสถานที่ทำงาน โดยมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ได้แก่ 1) การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมผ่านความเป็นเลิศในกระบวนการดำเนินงาน 2) การใช้แพลตฟอร์มของตนเพื่อส่งเสริมแนวคิดใหม่ ๆ ที่ช่วยเร่งการแก้ไขปัญหาภูมิอากาศ และ 3) การร่วมมือกับพันธมิตรภายนอกเพื่อสร้างความตระหนักรู้และขยายขอบเขตการแก้ปัญหาในระดับสังคม ส่วนในด้านการออกแบบสถานที่ทำงาน Facebook ได้ลงทุนสร้างสิ่งแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง โดยมีปรัชญาหลักคือ “ความยั่งยืน” ซึ่งครอบคลุมการดูแลสุขภาพของผู้อยู่อาศัยในอาคาร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีความรับผิดชอบ ทั้งนี้ เพื่อให้สถานที่ทำงานเป็นทั้งแหล่งสร้างนวัตกรรมและเป็นตัวอย่างของพื้นที่ทำงานที่มีความยั่งยืนในระยะยาว จะเห็นว่าแนวทางของ Facebook จึงไม่เพียงสะท้อนถึงการปรับตัวเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเท่านั้น แต่ยังแสดงให้เห็นถึงบทบาทของภาคเอกชนในการขับเคลื่อนเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในระดับโลก ผ่านการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรอื่น ๆ ทั่วโลก

Tesla เป็นบริษัทผลิตรถยนต์ไฟฟ้าและพลังงานที่ยั่งยืนตั้งอยู่ในแคลิฟอร์เนีย โดยมีสำนักงานใหญ่ในออสติน รัฐเท็กซัส Tesla ผลิตรถยนต์ไฟฟ้า แบตเตอรี่เก็บพลังงานจากบ้านถึงกริด โซลาร์เซลล์และหลังคาพลังงานแสงอาทิตย์ รวมถึงสินค้าและบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พันธกิจหลักของ Tesla คือ "เร่งการเปลี่ยนแปลงของโลกไปสู่พลังงานที่ยั่งยืน" ซึ่งพันธกิจนี้เชื่อมโยงโดยตรงกับแนวคิด HRM สีเขียว บริษัทนี้แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมระบบสีเขียวสามารถสร้างธุรกิจและช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความกังวลที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับ

ภาวะโลกร้อนจากการใช้พลังงานที่สูญเปล่า บริษัทนี้ได้รับความสนใจจากทั่วโลกในการส่งเสริมระบบพลังงานสีเขียว จากรายงานผลกระทบของ (Tesla, 2020) เครือข่ายรถยนต์ไฟฟ้าและแผงโซลาร์เซลล์ทั่วโลกของ Tesla ช่วยให้ผู้บริหารลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ถึง 5 ล้านตันในปี 2020 Tesla ระบุว่าได้ดำเนินการหลายโปรแกรมและกิจกรรมในโรงงานผลิตทั่วโลกและในชุมชนที่ดำเนินการเพื่อช่วยให้บรรลุอนาคตที่ไม่มีคาร์บอน ซึ่งความพยายามเหล่านี้ไม่เพียงแต่ให้พลังงานที่ยั่งยืน แต่ยังช่วยโรงเรียนท้องถิ่น กลุ่มองค์กร และธุรกิจด้วย

Tesla ถือเป็นตัวอย่างสำคัญขององค์กรที่สามารถผสานพันธกิจด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพันธกิจหลักของบริษัทมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมการใช้พลังงานสีเขียวสำหรับคนรุ่นอนาคต ซึ่งแนวทางดังกล่าวไม่เพียงแต่สนับสนุนเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้ Tesla สามารถครองส่วนแบ่งตลาดที่ใหญ่กว่าคู่แข่งในอุตสาหกรรมยานยนต์ (Anastasiadis, 2020) ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ Tesla ได้นำเสนอแนวทางที่ไม่ธรรมดา โดยเน้นการบริหารงานแบบมีเอกลักษณ์ ซึ่งเอื้อต่อการดึงศักยภาพของพนักงานมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ผ่านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมทั้ง ประสิทธิภาพ และความคิดสร้างสรรค์ ระบบดังกล่าวช่วยกระตุ้นนวัตกรรมในองค์กร พร้อมกับสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน ขณะเดียวกันก็ไม่หลุดจากกรอบของความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ของ Tesla จึงสอดคล้องโดยตรงกับแนวคิด การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (Green HRM) โดยที่การดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดเพียงแค่การบริหารงานบุคคลในเชิงปฏิบัติแต่ยังเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ด้านพลังงานสะอาดขององค์กรอย่างแท้จริง

มุมมองเกี่ยวกับ Green HRM ขององค์กรในประเทศไทย

องค์กรธุรกิจในประเทศไทยเริ่มให้ความสำคัญกับแนวคิดด้านความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของสิ่งแวดล้อม ซึ่งกลายเป็นประเด็นสำคัญระดับชาติและสากล องค์กรไทยหลายแห่งจึงได้ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการภายในให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังต่อไปนี้

บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มชั้นนำในประเทศไทย โดยมีผลิตภัณฑ์หลักได้แก่ เบียร์ เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และเครื่องดื่มที่ไม่มีแอลกอฮอล์ และเป็นหนึ่งในบริษัทที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืนและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน บริษัทมีมุมมองเกี่ยวกับ Green HRM ในการลดการใช้ทรัพยากรและการจัดการของเสีย การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรสีเขียว การส่งเสริมความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรภายนอก ซึ่งไทยเบฟเป็นตัวอย่างที่ดีขององค์กรในประเทศไทยที่นำแนวคิด Green HRM มาใช้ในการดำเนินงาน ไม่เพียงแต่ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม แต่ยังส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในองค์กร ผ่านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาพลังงานสะอาด และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Thai Beverage Public Company Limited, 2022) และบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ก็เป็นหนึ่งในบริษัทอุตสาหกรรมที่เก่าแก่และใหญ่ที่สุดในประเทศไทย มีธุรกิจหลักในสามด้าน ได้แก่ เคมีภัณฑ์ ปูนซิเมนต์และผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง และบรรจุภัณฑ์ บริษัทนี้มุ่งเน้นในการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมาอย่างต่อเนื่อง (SCG, 2022) ส่วนมุมมองของ บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทในกลุ่ม ปตท. ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ชั้นนำของประเทศไทย มีพันธกิจในการพัฒนาธุรกิจเคมีภัณฑ์อย่างยั่งยืนโดยมุ่งเน้นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ PTT Global Chemical (2024)

จากมุมมองเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแบบเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมทั้งต่างประเทศและในประเทศนั้นเห็นได้ว่าองค์กรหลายแห่งได้นำแนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้ในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการสร้างพฤติกรรมองค์กรที่ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานสู่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมต่อไป

พฤติกรรมองค์กรสู่การพัฒนา HRM แบบเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

พฤติกรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา HRM สีเขียวประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ (Zibarras & Coan, 2021) ได้แก่ 1) การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นในเรื่องสิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจนผ่านการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน (Renwick, Redman, & Maguire, 2022) นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามแนวทางสีเขียวเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน 2) การฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานทุกระดับในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างพฤติกรรมสีเขียว การจัดอบรมเกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน การจัดการของเสีย การลดการใช้ทรัพยากร และการใช้เทคโนโลยีสีเขียวจะช่วยให้พนักงานมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การให้ความรู้และการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยั่งยืนในองค์กร (Jabbour, Santos, Fonseca, Sousa Jabbour, Renwick, & Muller-Camen, 2021) 3) การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาแนวทางการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันในงาน พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดและการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การจัดตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อดูแลและติดตามการดำเนินงานจะช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกระดับ (Ramus, 2021) 4) การกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นโยบายเหล่านี้ควรได้รับการสื่อสารให้พนักงานทุกคนรับทราบและปฏิบัติตาม นอกจากนี้ ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรกำลังมุ่งหน้าไปในทิศทางที่ถูกต้อง (Daily & Huang, 2023; Zibarras & Coan, 2015) 5) การใช้เทคโนโลยีสีเขียวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้ในการดำเนินงานจะช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เทคโนโลยีเช่นระบบการจัดการพลังงาน การใช้พลังงานทดแทน การจัดการของเสียด้วยวิธีการที่ยั่งยืน จะช่วยลดการใช้ทรัพยากรและการปล่อยของเสีย การลงทุนในเทคโนโลยีสีเขียวถือเป็นการลงทุนในอนาคตที่ยั่งยืน (Porter & van der Linde, 2022) และ 6) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสีเขียวที่เน้นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมจะช่วยส่งเสริมการดำเนินงานสีเขียวในทุกระดับขององค์กร วัฒนธรรมนี้สามารถสร้างขึ้นได้ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน การให้ความรู้และการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการนำเสนอตัวอย่างที่ดีจากผู้บริหาร การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกป่า การรีไซเคิล และการประหยัดพลังงานจะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสีเขียว (Davis & Coan, 2024)

การพัฒนาแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบสีเขียว (Green HRM) จำเป็นต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงในระดับพฤติกรรมขององค์กรอย่างครอบคลุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ ตามแนวทางของ Opatha และ Arulrajah (2014) องค์กรสามารถเริ่มต้นได้จากการส่งเสริมพฤติกรรมง่าย ๆ เช่น การลดการใช้วัสดุสิ่งพิมพ์และหันมาใช้ของที่สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำ การเลือกใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนรูปแบบการเดินทางไปสู่ทางเลือกที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น ขนส่งสาธารณะหรือรถยนต์ไฮบริด การจัดประชุมผ่านระบบออนไลน์เพื่อลดการเดินทาง รวมถึงการสนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน เพื่อลดการใช้ทรัพยากรและลดมลพิษทางอากาศ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการดูแลสุขภาพของพนักงานผ่านกิจกรรมด้านโภชนาการและการออกกำลังกาย ตลอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อมในชุมชน ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นแนวปฏิบัติที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความยั่งยืนและเป้าหมายของ Green HRM ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

บทความฉบับนี้ได้อธิบายถึงแนวคิดและการประยุกต์ใช้การจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบสีเขียว หรือ Green Human Resource Management (Green HRM) อย่างครอบคลุม ทั้งในด้านทฤษฎี แนวปฏิบัติ และตัวอย่างการดำเนินงานจริงจากองค์กรระดับโลกและองค์กรในประเทศไทย โดยมีจุดเน้นสำคัญว่า Green HRM ไม่ใช่เพียงกลยุทธ์ในการลดมลพิษหรือผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเท่านั้น หากแต่เป็นกลไกที่ทรงพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความยั่งยืนอย่างแท้จริง ผ่านการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับ ดังนั้น ประเด็นสำคัญที่สามารถสรุปได้จากบทความคือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวมีความเชื่อมโยงอย่างแน่นแฟ้นกับแนวคิดด้านความยั่งยืน และหลักการของ Triple Bottom Line (TBL) ที่ให้ความสำคัญกับสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ คน (People) โลก (Planet) และกำไร (Profit) แนวคิดนี้ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะที่ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ ควบคู่ไปกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานและสังคมโดยรวม และการประยุกต์ใช้ Green HRM ในหน้าที่ต่าง ๆ ของ HRM ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทน การบริหารความสัมพันธ์ในองค์กร และการจัดการความหลากหลาย โดยมีกรณีศึกษาขององค์กรชั้นนำระดับโลก เช่น Google, Meta และ Tesla รวมถึงองค์กรชั้นนำในประเทศไทย เช่น บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน), บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) ซึ่งล้วนแล้วแต่สะท้อนให้เห็นว่าแนวทาง Green HRM มีศักยภาพในการสร้างคุณค่าทั้งทางเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมได้อย่างแท้จริง

ดังนั้น พฤติกรรมขององค์กรและพนักงานจึงมีบทบาทสำคัญในการผลักดันการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปสู่ความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนจากผู้นำ การฝึกอบรมที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการใช้เทคโนโลยีที่ยั่งยืน เป็นองค์ประกอบที่เอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสีเขียวที่มั่นคง ซึ่งผู้อ่านจะได้รับประโยชน์ในหลายมิติ ซึ่งจะช่วยให้มุมมองใหม่ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นเพียงการบริหารคนเท่านั้น แต่สามารถเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่ความยั่งยืนอย่างเป็นระบบ

กล่าวโดยสรุปว่าบทความนี้ไม่ได้เพียงนำเสนอแนวคิดของ Green HRM เท่านั้น แต่ยังเสนอทั้งกรอบความคิดเชิงวิชาการ เครื่องมือการจัดการ และแนวปฏิบัติจริง ซึ่งผู้อ่านสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นผู้นำด้านความยั่งยืนในยุคปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

References

- Anastasiadis, S. (2020). The role of Tesla in promoting green energy and sustainability. *Journal of Environmental Policy*, 12(2), 145-160. <https://doi.org/10.1016/j.envpol.2020.08.004>
- Brown, D. (2020). Merit-based compensation and flexible work environments. *Human Resource Management International Digest*, 28(4), 5-9. <https://doi.org/10.1108/HRMID-03-2020-0050>
- Daily, B. F., & Huang, S. (2023). Achieving sustainability through Green HRM practices: A case study approach. *International Journal of Human Resource Management*, 34(3), 567-582. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2025>
- Deloitte. (2022). *Applicant tracking system: Enhancing recruitment efficiency*. Retrieved September 1, 2024, from <https://www.deloitte.com/ats>
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone.

- Gallup. (2023). *The future of workplace collaboration: Slack and Microsoft Teams*. Retrieved September 1, 2024, from <https://www.gallup.com/collaboration>
- IBM. (2021). *Wellness programs for employees: Healthier workplace solutions*. IBM Corporate Reports.
- Jabbour, C. J. C. (2013). Environmental training and environmental management maturity of Brazilian companies with ISO14001: Empirical evidence. *Journal of Cleaner Production*, 96, 331-338. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.03.020>
- Jabbour, C. J. C., Santos, F. C. A., & Nagano, M. S. (2021). Green HRM: A review and research agenda. *Management Research Review*, 44(4), 537-556. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2020-0043>
- Jones, K., & Brown, T. (2021). E-learning and microlearning: The future of employee development. *Journal of Workplace Learning*, 33(6), 418-431. <https://doi.org/10.1108/JWL-04-2021-0037>
- Lombardo, J. (2021). Google HRM and sustainability: A case study. *International Business Review*, 28(3), 245-260. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021.02.015>
- McKinsey. (2023). *LinkedIn learning for employee upskilling*. McKinsey Quarterly.
- Meta. (2022a). *2021 Sustainability Report*. Meta Platforms, Inc. Retrieved from <https://sustainability.fb.com/wp-content/uploads/2022/06/Meta-2021-Sustainability-Report.pdf>
- Meta. (2022b). *Sustainability at Meta*. Meta Platforms, Inc. Retrieved from <https://sustainability.atmeta.com>
- Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2021). Green human resource management: Simplified general reflections. *International Business Research*, 7(8), 101-112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n8p101>
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2023). Green human resource management: A comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 34(6), 1235-1256. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1948703>
- Porter, M. E., & van der Linde, C. (2022). Green technology innovation and its effect on competitive advantage. *Harvard Business Review*, 80(10), 69-75.
- Pratap, A. (2021). Google's Green HRM practices: A focus on digital efficiency. *Corporate Environmental Responsibility Journal*, 22(3), 299-314. <https://doi.org/10.1108/CER-04-2021-0050>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green HRM: A review, process model, and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2022). The role of green human resource management in promoting environmental sustainability. *Journal of Environmental Management*, 94(2), 155-162. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2022.07.004>
- Ramus, C. A. (2021). Encouraging innovative environmental actions: What companies and managers must do. *Journal of World Business*, 36(2), 151-161. [https://doi.org/10.1016/S1090-9516\(01\)00048-9](https://doi.org/10.1016/S1090-9516(01)00048-9)

- SCG. (2022). *Sustainability practices at SCG*. Retrieved September 1, 2024, from <https://www.scg.com/sustainability>
- SHRM. (2023). *Diversity and inclusion practices in the workplace*. Society for Human Resource Management.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validation. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Tesla. (2020). *Tesla's green energy impact report*. Retrieved September 1, 2024, from <https://www.tesla.com/impact>
- Thai Beverage Public Company Limited. (2022). *Sustainability at ThaiBev: Green HRM initiatives*. Retrieved September 1, 2024, from <https://www.thaibev.com/sustainability>