

แบบขอส่งเอกสารการเผยแพร่บทความวิจัย เพื่อใช้สำหรับการเสนอขอจบการศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ชื่อ - นามสกุล (นาย/นาง/นางสาว) กัญญา อัครเมธากุล รหัสประจำตัว 60691740109
นักศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิต หลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา สิ่งแวดล้อมศึกษา
ศึกษาที่ มหาวิทยาลัย ศูนย์.....
เป็นนักศึกษา ภาคปกติ ภาคพิเศษ เข้าศึกษาภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2560
ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ บ้านเลขที่ 601 ต. จรัญสนิทวงศ์ 46 แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด จังหวัด กรุงเทพมหานคร
รหัสไปรษณีย์ 10700 โทรศัพท์ 081-694-4597 แฟกซ์..... อีเมล p.witaya@hotmail.com
หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ 081-694-4597

มีความประสงค์ขอเสนอส่ง บทความวิทยานิพนธ์ บทความการค้นคว้าอิสระ ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่

ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ

ชื่อเรื่องบทความ A model of Causal Relationships between the Factors Influencing the Performance of Green Organization Managing Energy - Saving Buildings in Bangkok and Vicinity
ภาษาอังกฤษ

ชื่อวารสาร..... ระดับนานาชาติ ระดับชาติ
อยู่ในฐานข้อมูล TCI Scopus ISI อื่นๆ โปรดระบุ.....
เป็นวารสารของประเทศ Romania ปีที่ 9 ฉบับที่ 7 หน้า 1656 - 1663

นำเสนอในที่ประชุมทางวิชาการที่มีรายงานการประชุมฉบับสมบูรณ์ (Proceedings) (เป็นรวมเล่มบทความฉบับเต็มไม่ใช่บทคัดย่อ)
ชื่อเรื่องบทความ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรสีเขียวในประเทศไทย

ภาษาอังกฤษ Factors Affecting for Green Organization Performance in Thailand

ชื่องานประชุมทางวิชาการ การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 5 ประจำปี 2563 วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
วัน/เดือน/ปี ที่จัดประชุม 1 พฤษภาคม 2563 หน่วยงานที่จัดประชุม วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มธว. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
สถานที่ประชุม มธว. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ประเทศ.....

เป็นการประชุมทางวิชาการ ระดับนานาชาติ ระดับชาติ อื่นๆ.....
การนำเสนอ แบบบรรยาย (Oral Presentation) แบบโปสเตอร์ (Poster Presentation)

การเผยแพร่ในรูปแบบอื่นๆ.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ได้ดำเนินการตามข้อความข้างต้นแล้ว และได้แนบหลักฐานการเผยแพร่ที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องมาด้วยแล้ว

ลงชื่อ.....
(นายวิชา อัครเมธากุล)

นักศึกษา อ. ม.ค. ๒๕๖๔
วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

คำรับรอง

ขอรับรองว่า (นาย/นาง/นางสาว)..... วิเชียร รัตนมณีกุล.....
 ได้เผยแพร่ผลงานวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ ตามรายละเอียดที่ระบุข้างต้นเรียบร้อยแล้ว และได้ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว
 เห็นสมควรเสนอขอส่งเอกสารการเผยแพร่บทความวิจัยได้

ลงชื่อ..... <u>[Signature]</u> (..... <u>อ.ดร.อนันต์ ทรัพย์รุ่งโรจน์</u>) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ วันที่..... เดือน..... พ.ศ. <u>๓๐ มี.ค. ๒๕๖๔</u>	ลงชื่อ..... <u>[Signature]</u> (..... <u>อ.ดร.สุวารี ศรีบุญ</u>) ประธานคณะกรรมการประจำหลักสูตร วันที่..... เดือน..... พ.ศ. <u>๐๖ มี.พ. ๒๕๖๔</u>
---	--

ให้นักศึกษาแนบเอกสารตามประเภทการเผยแพร่บทความวิจัยให้ครบถ้วน แล้วนำเอกสารส่งที่บัณฑิตวิทยาลัย

ประเภทตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ

สิ่งที่แนบมาด้วย

1. แบบเสนอขอรับการส่งเอกสารการตีพิมพ์ (มรว.บ. 11)
2. แบบตอบรับการลงวารสาร (ตัวจริง) (พร้อมสำเนา 2 ชุด).
3. สำเนาปกใน - ปกนอกวารสาร (พร้อมสำเนา 2 ชุด)
4. สำเนาหน้าสารบัญ (พร้อมสำเนา 2 ชุด)
5. บทความฉบับสมบูรณ์ (พร้อมสำเนา 2 ชุด)
6. เล่มวารสารฉบับจริง ๐๐หน้า

ครบ

ไม่ครบ

ประเภทนำเสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ

สิ่งที่แนบมาด้วย

1. แบบเสนอขอรับการส่งเอกสารการตีพิมพ์ (มรว.บ.11)
2. แบบตอบรับการนำเสนอผลงาน (ตัวจริง) (พร้อมสำเนา 2 ชุด)
3. สำเนาปกใน - ปกนอก (พร้อมสำเนา 2 ชุด)
4. สำเนาหน้าสารบัญ (พร้อมสำเนา 2 ชุด)
5. บทความฉบับสมบูรณ์ (พร้อมสำเนา 2 ชุด)
6. ใบประกาศนียบัตรหรือเอกสารที่แสดงถึงการนำเสนอผลงาน (พร้อมสำเนา 2 ชุด)
7. เล่มเสนอผลงานที่ได้นำเสนอ (Proceedings)

ครบ

ไม่ครบ

ตรวจสอบเอกสาร นศ. ๒.๑๐๓ ๖๖ นศ.

1. วรรณานาชาติ Journal of Environmental Management and Tourism ฐาน Scopus = 1
๑. ประชุมวิชาการ วรรณานาชาติ ครั้งที่ 5 1 พ.ค. ๖๕ ณ อิมพาสในสถานมณฑลกรม สรรพ. วิจัย = 0.2

ลงชื่อ..... [Signature]..... ผู้ตรวจสอบ วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....
 (..... นางสาวธิดา โยธากุล.....)

ลงชื่อ..... [Signature]
 (..... ผศ.ดร.อนุชา สลิวงค์.....)
 (รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย)
 วันที่..... 3..... เดือน..... ก.ย...... พ.ศ. 64

ลงชื่อ..... [Signature]
 (..... รศ.ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล.....)
 (คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย)
 วันที่..... เดือน..... 04 ก.พ. 2564..... พ.ศ.....

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๓/๒๕๖๓



วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
เลขที่ ๑ หมู่ ๒๐ ต.คลองหนึ่ง
อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๗ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ตอบรับบทความ

เรียน คุณวิทยา ภัทรเมธากุล คุณอนัญญา โพธิ์ประดิษฐ์ คุณนิสา พักตร์วิไล และคุณเจษฎานันท์ เวียงนนท์
ตามที่ท่านส่งบทความวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียว
ในประเทศไทย” สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ประเภทบรรยาย เพื่อนำเสนอในการประชุม
วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๕ ภายใต้หัวข้อ “นวัตกรรมจัดการ : เศรษฐกิจหมุนเวียนด้วยศาสตร์พระราชา
เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” ในวันศุกร์ที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมเพชรบุรีวิทยาลัยการฯ ชั้น ๕
อาคารเรียนรวมวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี นั้น
บัดนี้ คณะกรรมการคัดกรองบทความได้พิจารณาบทความของท่านแล้ว โดยบทความของท่าน
“ผ่านการประเมิน” และได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการดังกล่าว
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

N. Pakdi

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิสา พักตร์วิไล)

คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
โทรศัพท์/ โทรสาร ๐๒ ๙๐๙ ๓๐๒๑
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ cim@vru.ac.th



ครบรอบ 12 ปี วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
12th Anniversary College of Innovative Management

๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๓



วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ขอมอบเกียรติบัตรแก่

วิทยา ภัทรเมธากุล อนัญญา โพธิ์ประดิษฐ์ และ นิสา พัทธวีวิไล

เข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัยแบบบรรยาย (Oral Presentation)
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียวในประเทศไทย

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๕ ประจำปี ๒๕๖๓
"นวัตกรรมการจัดการ : เศรษฐกิจหมุนเวียนด้วยศาสตร์พระราชา เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน"
Innovative management : Circular Economy with The King's Philosophy
for Sustainable Development

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

N. Patimjai

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิสา พัทธวีวิไล)
คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

S. Sornjai

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ ทราบแก้ว)
อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์



12 ปี วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
12th Anniversary College of Innovative Management

๓๐ ม.ค. ๒๕๖๓



จัดการประชุมการจัดการ : เศรษฐกิจหมุนเวียน

ศาสตร์พระราชา

เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

Innovative management : Circular Economy
with The King's Philosophy for Sustainable Development

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันศุกร์ที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2563

เล่มรวม
บทความ

๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๓

ดำเนินการจัดการประชุมโดย...

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์



การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 5 ประจำปี 2563

วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2563


วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

คำนำ

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 5 ประจำปี 2563 วันที่ 1 พฤษภาคม 2563 ภายใต้หัวข้อ “นวัตกรรมการจัดการ : เศรษฐกิจหมุนเวียนด้วยศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” จัดขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย และภาคีเครือข่ายจากสถาบันอื่น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเผยแพร่ความก้าวหน้าของการวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ ในสาขารัฐประศาสนศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ/นวัตกรรมการจัดการ สาขาการศึกษา สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม สู่สาธารณชนและชุมชน นอกจากนี้ ยังเป็นการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

คณะผู้จัดการประชุม ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการประชุมทางวิชาการครั้งนี้ และหวังว่าการจัดประชุมทางวิชาการครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมประชุม สังคม และประเทศชาติต่อไป

คณะกรรมการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ



๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๓

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 5 ประจำปี 2563

วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2563

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

สารคณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี มีการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา โดยมุ่งเน้นให้นักศึกษามีความรู้ในศาสตร์ที่เรียน และมีการสร้างสรรค์งานวิจัยที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติ รวมถึงการส่งเสริมให้นักศึกษา มีประสบการณ์ทางวิชาการผ่านการเข้าร่วมประชุมวิชาการ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อเป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาการและการวิจัยให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย


การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 5 ประจำปี 2563 วันที่ 1 พฤษภาคม 2563 ภายใต้วหัวข้อ “นวัตกรรมการจัดการ: เศรษฐกิจหมุนเวียนด้วยศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” นี้เป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมวิชาการที่ทางวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ จัดขึ้นร่วมกับภาคีเครือข่ายจากสถาบันอื่น ๆ เพื่อมุ่งหวังให้เป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและงานวิจัยให้กับนักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป อีกทั้งเป็นการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษาให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผู้เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้จะได้รับความรู้และประสบการณ์ ที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการ และการวิจัยนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ผู้บริหารภาคีเครือข่ายจากสถาบันเจ้าภาพ และบุคลากรทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในการจัดงานในครั้งนี้



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิสา พักตร์วิไล)

คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ


๓๐ มิ.ค. ๒๕๖๓

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียวในประเทศไทย

FACTORS AFFECTING FOR GREEN ORGANIZATION PERFORMANCE IN THAILAND

วิทยา ภัทรเมธากุล¹ อนัญญา โพธิ์ประดิษฐ์² นิสา พักตร์วิไล³ เจษฎานันท์ เวียงนนท์⁴
Witaya Patarametagul¹, Ananya Popradit², Nisa Pakwilai³, and Jessadanan Wiangnon⁴

- ¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อีเมล p.witaya@hotmail.com
- ² หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อีเมล ananya.po@vru.ac.th
- ³ หลักสูตรวิทยาศาสตรและเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อีเมล nisa@vru.ac.th
- ⁴ วิทยาลัยพัฒนามหานคร มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช กรุงเทพฯ อีเมล jessadanan@nmnu.ac.th

บทคัดย่อ

การดำเนินงานทางธุรกิจอย่างยั่งยืนในปัจจุบัน ต้องคำนึงถึงการเติบโตทางธุรกิจ และการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมไปพร้อมกัน แนวคิดในเรื่ององค์การสีเขียวจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินงานทางธุรกิจ การศึกษาของผู้วิจัยในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียวของอาคารประหยัดพลังงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนั้นขอบเขตของการศึกษาจึงเป็นการสำรวจปัจจัยที่จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียวในเบื้องต้น โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์การสีเขียวจำนวน 10 ท่าน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหลักการเปรียบเทียบข้อมูล การหาความหมายจากข้อมูล และการสร้างข้อสรุปอุปนัย มาใช้ในการศึกษา ทั้งนี้ผลจากการศึกษาพบว่า การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ความเป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อม นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การสีเขียว และความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์การสีเขียว และความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การสีเขียวนั้นส่งผลไปยังผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียว

คำสำคัญ: การจัดการสิ่งแวดล้อม ความเป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อม นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม องค์การสีเขียว

ABSTRACT

Sustainable business operations at present must consider business growth and conducting business that is environmentally friendly together. The concept of green organization is an important strategy and necessary for business operations. The study aims to explore the factors that affect the performance of the green organization.

ศ.อ. น.ท. ๒๕๖๓

in Thailand. Therefore, the scope of the study is to explore the factors that will affect the performance of the green organization. The researchers used qualitative research methods with in-depth interviews 10 green organization experts with semi-structural interview forms in which the researchers had examined the triangular data for data analysis. The researchers used the data comparison principles. The results of the study found that environmental management, environmental leadership, environmental innovation are factors that affect the green organization culture, and competitive advantage which the green organization culture and the competitive advantage of the green organization that results in the performance of the green organization.

Keywords: Environmental management, Environmental leadership, Environmental Innovation, Green organization

บทนำ

ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันประการหลักมาจากการเจริญเติบโตของเมือง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านอุปโภคและบริโภคของประชากรในเขตมหานครทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การให้ความสำคัญในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมนวัตกรรมสีเขียวในองค์กรต่างๆ จึงเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรต่างๆ ในเขตเมืองขนาดใหญ่ ควรร่วมมือกันเพื่อทำให้องค์กรมีลักษณะเฉพาะในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและได้รับประโยชน์จากกลยุทธ์ทางด้านสิ่งแวดล้อม อันจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การค้าและการลงทุน (Altuntas & Tuna, 2013) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินการทางธุรกิจมีความยั่งยืนและเติบโตพร้อมไปกับความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (ลักษณะวดี บุญยะศิรินันท์, 2558) การดำเนินธุรกิจที่ตระหนักถึงปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากจะช่วยป้องกันภาระค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นแล้วยังสามารถสร้างโอกาสและความได้เปรียบในการแข่งขันโดยแนวคิดในการป้องกันปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกนำมาใช้ในการดำเนินงานนั้นคือ แนวคิดในเรื่ององค์การสีเขียว (Green Organization) (Karatas, 2016) วิฤตติที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ (Baltaci & Yirik, 2015) ทำลายสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ (Devall & Sessions, 2001) ส่งผลให้สถานการณ์ทางด้านสิ่งแวดล้อมจึงเป็นประเด็นที่สำคัญในระดับโลก (สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2560) พื้นฐานในการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องใช้ประโยชน์ทางสังคม ทางเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมด้วยมุมมองทางจริยธรรมที่หลากหลายร่วมกันอย่างกลมกลืน (Cars & West, 2015) โดยคำนึงถึงความสามารถของทรัพยากรทางธรรมชาติ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรในการทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (Bahraini, 2001) ส่งผลให้การดำเนินงานทางธุรกิจอย่างยั่งยืนในปัจจุบัน (ลักษณะวดี บุญยะศิรินันท์, 2558) แนวคิดในเรื่ององค์การสีเขียว (Green

Organization) จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มุ่งมั่นในการลดปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (ศิริภาณี ศรีใส, 2557) โดย Sulich and Grudzinski (2019) กล่าวว่า องค์การสีเขียวมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการคือ (1) องค์การต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมเป็นทรัพยากรและเห็นว่าสภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญควรได้รับการปกป้อง และปรับปรุงให้ดีขึ้น (2) องค์การสีเขียวจะมีความนิยมที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติเป็นพื้นฐานในวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง และ (3) องค์การลักษณะนี้จะไม่มุ่งเน้นการควบคุม แต่เปิดกว้างในการรับข้อมูลข่าวสารจากทุกภาคส่วนและข้อเสนอแนะของพนักงานจะถูกนำมาปรับใช้ (Maclean, Jagannathan, & Panth, 2018) ดังนั้น การเป็นองค์การสีเขียวจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามภาระและกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยนโยบายและการปฏิบัติตามหลักการที่ใช้ ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการมีวัฒนธรรมองค์การในการปลูกจิตสำนึก การปฏิบัติ การสื่อสาร และการถ่ายทอดให้แก่บุคลากรภายในองค์กร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมอีกด้วย (ศิริภาณี ศรีใส, 2557) ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียวในประเทศไทย

ผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียว (Green Organizational Performance) เป็นผลการดำเนินงานขององค์การที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทางบวก (Jabbar & Abid, 2017) และการพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียวจะถูกพัฒนาผ่านทางความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การสีเขียว (Green Organizational Competitive Advantage) ซึ่งผลการศึกษาในอดีตพบว่าความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การสีเขียวส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียว (Setyawati, Rosiana, & Shariff, 2017) นอกจากนี้ เมื่อองค์การมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์การสีเขียวที่มากขึ้นก็จะส่งผลทำให้ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การสีเขียวมากขึ้น (Chen, 2011) ในขณะเดียวกันก็นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียวที่สูงขึ้นนั้น (Quy, 2018) การสร้างผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียวให้เกิดขึ้นได้ องค์การต้องให้ความสำคัญกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Management) เมื่อองค์การมีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีมากขึ้นจะส่งผลทำให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์การสีเขียวที่มากขึ้นด้วย (Hamdoun & Zouaoui, 2017) และนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การสีเขียวที่มากขึ้น (Somuyiwa, Mcilt, & Adebayo, 2012) นอกจากนี้ ความเป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Leadership) ยังก่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์การสีเขียวที่มากขึ้น (Rasid, Manaf, & Quoquab, 2013) และจะนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การสีเขียวที่มากขึ้น (Fernandez, Junquera, & Ordiz, 2003) รวมถึงการมีนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Innovations) ก็ก่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์การสีเขียว (Hamdoun & Zouaoui, 2017) และจะนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การสีเขียวที่สูงขึ้น (Horbach & Rennings, 2013)

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียวของอาคารประหยัดพลังงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๓

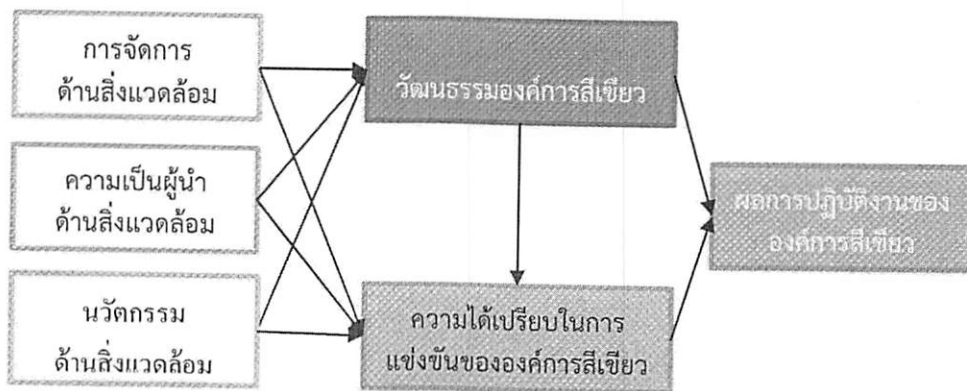
วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยแบ่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอนคือ
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสังเคราะห์ปัจจัยที่สำคัญที่
 เกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มี
 อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียวในเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการพัฒนาต้นแบบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
 ผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียว ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญที่มี
 ความรู้เกี่ยวกับองค์การสีเขียว ทั้งหมด 10 ท่าน โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive
 sampling) โดยกำหนดความเชี่ยวชาญเป็น 5 ด้านคือ (1) ผู้เชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 2 ท่าน
 (2) ผู้เชี่ยวชาญด้านพลังงาน จำนวน 2 ท่าน (3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กร จำนวน 2 ท่าน (4)
 ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม จำนวน 2 ท่าน (5) ผู้บริหารองค์กรที่ได้รับรางวัลการ
 จัดการองค์การสีเขียว จำนวน 2 ท่าน โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และ
 ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์การสีเขียวจำนวน 10 ท่าน ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth
 interview) ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) และวิเคราะห์คำมิต
 สัมพันธ์แบบฉันทามติของความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการ
 ปฏิบัติงานขององค์การสีเขียว ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เป็นการใช
 ้กระบวนการที่หลากหลาย (The multiple-method approach) ในการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล
 (Denzin, 1978, p. 390) โดยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยวิธีการ 3 รูปแบบ คือ การตรวจสอบสาม
 เส้าด้านข้อมูล การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี และการตรวจสอบสามเส้า ด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล
 ในส่วนขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหลักการเปรียบเทียบข้อมูล การหาความหมายจากข้อมูล
 และการสร้างข้อสรุปอุปนัย มาใช้ในการศึกษาวิจัย (สุภางค์ จันทวานิช, 2551, pp. 91 – 121)

ผลการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงนำมาพัฒนาเป็น
 กรอบแนวความคิด เบื้องต้น และผลสรุปขั้นสุดท้ายเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการ ดำเนินการสัมภาษณ์เชิง
 ลึก (In-Depth interview) ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ใน
 ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 ท่าน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียว

๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๓

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลโดยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยวิธีการ 3 รูปแบบ คือ การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี และการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล พบว่า

1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียว

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์การสีเขียวส่วนใหญ่ให้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่า ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การสีเขียวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียว โดยให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การสีเขียวจากความสามารถลดต้นทุนในด้านการใช้พลังงาน ลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน ชัดเจนและวัดผลสัมฤทธิ์ได้ นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียวในเชิงบวก นอกจากนี้ ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์การสีเขียวยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียว เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นรากฐานที่สำคัญขององค์การและแสดงออกถึงแบบแผน ประเพณี ค่านิยมและส่งผลต่อแนวทางในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ดังนั้นหากองค์การมีวัฒนธรรมองค์การสีเขียวจะทำให้้องค์การนั้นมีแนวทางในการปฏิบัติ หรือมีพฤติกรรมที่เป็นแนวเดียวกันในเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมอันจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียวบรรลุผลสำเร็จได้

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การสีเขียว

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์การสีเขียวส่วนใหญ่ให้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่า การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การสีเขียว โดยให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า การจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีมีแนวโน้มก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่งทั้งด้านต้นทุนในการดำเนินงานขององค์การ และแบบแผนในการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนจะส่งเสริมให้เกิด Brand Image ในเชิงบวก สร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าและสังคม นอกจากนี้ยังเพิ่มโอกาสในเชิงธุรกิจที่ดีต่อลูกค้าที่เป็นองค์การสีเขียวด้วยทั้งในและต่างประเทศ

ผู้ทรงคุณวุฒิฯ ส่วนใหญ่ให้ทัศนะว่า ความเป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมนั้นส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การ ทั้งนี้เนื่องจากความเป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อม จะทำให้องค์การสามารถรวบรวม วิเคราะห์ แยกแยะ ข้อมูลทั้งเชิงบวกและลบ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินการได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์ ความเป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การยังส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้บริโภค ซึ่งจะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การสีเขียว

นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิฯ ได้ให้ทัศนะว่า นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การสีเขียว ทั้งนี้เนื่องจาก การสร้างหรือพัฒนาเครื่องมือกระบวนการที่เป็นนวัตกรรมทางด้านสิ่งแวดล้อม และสามารถนำมาใช้ในกิจการได้อย่างเหมาะสม ก็ จะส่งผลโดยตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การสีเขียว ซึ่งนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมถือว่าเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาไปสู่องค์การสีเขียวได้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม

3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การสีเขียว

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์การสีเขียวส่วนใหญ่ให้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่า การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การสีเขียว โดยให้ทัศนะเพิ่มเติมว่าการ

๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๓

บริหารจัดการอย่างเป็นระบบทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการยอมรับและทราบถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ค่านิยม ทักษะคิด จนเกิดการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของคนในองค์กร ดังนั้น การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีจะทำให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติที่ดีของสมาชิกในองค์กร มีการส่งผ่านหรือสืบทอดแนวทางปฏิบัติที่ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจึงเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การสีเขียว

ผู้ทรงคุณวุฒิฯ ส่วนใหญ่ได้ให้ทัศนะว่า ความเป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การสีเขียว ทั้งนี้เนื่องจากการมีความเป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมทำให้มีแนวโน้ม ที่จะชักจูง ชี้นำ พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรในเชิงบวก เนื่องจากความเป็นผู้นำจะสร้างอิทธิพล อย่างมีแบบแผนเป็นที่น่าเชื่อถือต่อบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่หยั่งรากลึก วัฒนธรรมองค์การสีเขียวจะเกิดขึ้นได้จึงเป็นผลมาจากความเป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่จะ ส่งผลต่อการส่งเสริม และสร้างแนวทางการปฏิบัติภายในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การสีเขียว ที่ดีต่อไป

นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิฯ ส่วนใหญ่ยังได้ให้ทัศนะว่า นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอีก ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การสีเขียว โดยให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า การนำนวัตกรรมด้าน สิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเครื่องมือ (Tool) หรือกระบวนการ (Process) มาใช้ในองค์กรอย่างเหมาะสมจะ สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานทางด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง มีการสืบทอดรุ่นสู่รุ่น จึงก่อให้เกิดเป็น วัฒนธรรมองค์การสีเขียว

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์การสีเขียว พบว่าการ จัดการด้านสิ่งแวดล้อม ความเป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อม นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ วัฒนธรรมองค์การสีเขียว และความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์การสีเขียว และความ ได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การสีเขียวนั้นส่งผลไปยังผลการปฏิบัติงานขององค์การสีเขียว

อภิปรายผลการวิจัย

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การสีเขียว

ผลการศึกษาของผู้วิจัยสอดคล้องกับการศึกษาในอดีตที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญทางด้านสิ่งแวดล้อมนั้นจะถูกสร้างจากมุมมองทางด้านการจัดการ เช่น การมีส่วนร่วมของ พนักงาน คุณค่าขององค์กร การสร้างความสัมพันธ์ และความตระหนักทางด้านสิ่งแวดล้อม (Hamdoun & Zouaoui, 2017) เนื่องจากการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบที่ ครอบคลุมทุกแง่มุมของการทำงานขององค์กร (Küçükoglu & Pinar, 2015) นอกจากนี้ การ จัดการด้านสิ่งแวดล้อมนั้นสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Molina-Azarin, Tari, Pereira-Moliner, Logez-Gamero, & Pertusa-Ortega, 2015) และผลการศึกษาของผู้วิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Hamdoun and Zouaoui (2017) ที่พบว่าการจัดการด้าน สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การของบริษัทในสาธารณรัฐตูนิเซีย ดังนั้นการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การสีเขียว

๓๐ มี.ค. ๒๕๖๓

ความเป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การสีเขียว

ผลการศึกษาของผู้วิจัยสอดคล้องกับการศึกษาในอดีตที่กล่าวว่า การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การโดยส่วนใหญ่แล้วเกิดขึ้นจากความเป็นผู้นำ (Rasid et al., 2013) เนื่องจากความเป็นผู้นำจะนำไปสู่การแบ่งปันองค์ความรู้ของคนในองค์การ (Alnesr & Ramzani, 2019) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Rasid พบว่า ความเป็นผู้นำมีบทบาทที่สำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การในภาคอุตสาหกรรมในธนาคารอิสลามของประเทศมาเลเซีย และความเป็นผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานบริการสาธารณะ (Ledimo, 2014) ดังนั้น ความเป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การสีเขียว

นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การสีเขียว

ผลการศึกษาของผู้วิจัยสอดคล้องกับการศึกษาในอดีตที่ระบุว่า วัฒนธรรมองค์การถูกสร้างขึ้นจากการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากบรรทัดฐาน พฤติกรรมผู้นำ และการขัดเกลาทางสังคมร่วมกันของสมาชิก วัฒนธรรมจึงเป็นระบบที่เปิดกว้าง และมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งจำเป็นที่นำมาซึ่งความเชื่อ และฐานคติใหม่ของสมาชิกในองค์การ (Losane, 2013) สำหรับการสร้างนวัตกรรมเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ และการแบ่งปันองค์ความรู้ (Lam, 2010) และ การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในด้านการผลิต การวิจัย และพัฒนา จึงส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การสีเขียว (Hamdoun & Zouaoui, 2017) ดังนั้นนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การสีเขียว

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การสีเขียว

ผลการศึกษาของผู้วิจัยสอดคล้องกับการศึกษาในอดีตที่กล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นส่วนสำคัญที่สุดของทุกองค์การ ไม่มีองค์การใดที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หากไม่มีการจัดการที่เหมาะสม (Mahmood, Basharat, & Bashir, 2012) การจัดการภายในองค์การจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การ (Somuyiwa et al., 2012) ดังนั้น การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การสีเขียว

ความเป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การสีเขียว

ผลการศึกษาของผู้วิจัยสอดคล้องกับการศึกษาในอดีตที่กล่าวว่า ผู้นำขององค์การจะสร้างมุมมองที่อิทธิพลต่อค่านิยม ความมุ่งมั่น และแรงบันดาลใจของสมาชิกในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมที่ต้องการให้บรรลุผล ผู้นำองค์การที่มีความเป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมจึงมีความสำคัญในการทำให้การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมบรรลุผลได้อย่างโดดเด่น (Fernandez et al., 2003) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Jardon and Martínez-Cobas (2019) พบว่า ความเป็นผู้นำจะนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจขนาดเล็ก ดังนั้น ความเป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การสีเขียว

๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๓

นวัตกรรมการด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรสีเขียว

ผลการศึกษาของผู้วิจัยสอดคล้องกับการศึกษาในอดีตที่พบว่า การใช้นวัตกรรมทางด้านสิ่งแวดล้อมจะช่วยลดผลกระทบของผลิตภัณฑ์ขององค์กรที่มีต่อสิ่งแวดล้อมตลอดอายุการใช้งาน โดยเริ่มตั้งแต่การซื้อวัตถุดิบ การผลิต การขาย การบริโภค รวมถึงการกำจัดหลังการใช้งาน (Wu & Lin, 2016) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Horbach and Rennings (2013) ที่แสดงให้เห็นว่า การใช้นวัตกรรมกระบวนการทางด้านสิ่งแวดล้อมนำไปสู่การทำงานอย่างสร้างสรรค์ของสมาชิกในองค์กร และการสร้างแบบแผนในเรื่องการจัดการ ตลอดจนการป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่สมาชิกในองค์กรร่วมกันสร้างขึ้น (Chen, 2011) จึงนำไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร ดังนั้น นวัตกรรมการด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรสีเขียว

วัฒนธรรมองค์กรสีเขียวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรสีเขียว

ผลการศึกษาของผู้วิจัยสอดคล้องกับการศึกษาในอดีตที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร (Flamholtz & Randle, 2012) และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน และความได้เปรียบในการแข่งขันเชิงกลยุทธ์ (Küçüköçü & Pinar, 2015) และเป็นแหล่งที่มาของความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน (Hamdoun & Zouaoui, 2017) ผลการศึกษายังสอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้นก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันทางด้านต้นทุน และการสร้างความแตกต่างให้กับองค์กร (Hamdoun & Zouaoui, 2017) ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับปัญหาสิ่งแวดล้อมด้วยการพิจารณาถึงประเด็นทางด้านสิ่งแวดล้อม และนำมาบูรณาการในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างแข็งแกร่งจนเป็นส่วนหนึ่งของอัตลักษณ์องค์กรจะช่วยผลักดันให้เป้าหมายทางด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรบรรลุผล (Hamdoun & Zouaoui, 2017) รวมถึงการศึกษาของ Jardon and Martínez-Cobas (2019) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแหล่งที่มาของความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจขนาดเล็ก ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรสีเขียวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรสีเขียว

วัฒนธรรมองค์กรสีเขียวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรสีเขียว

ผลการศึกษาของผู้วิจัยสอดคล้องกับการศึกษาในอดีตที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการอธิบายถึงวิธีการทำงานขององค์กร และการพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น วัฒนธรรมองค์กรจึงส่งผลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Umrani, Shah, Memon, & Samo, 2017) ผลการศึกษายังสอดคล้องกับการศึกษาของ Murphy, Cooke, and Lopez (2013) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน และการศึกษาเมื่อไม่นานมานี้ของ Umrani et al. (2017) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมธนาคารในปากีสถาน นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ Quy (2018) แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ให้การสนับสนุน และวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นนวัตกรรมมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการ

ปฏิบัติงานขององค์กร ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การสีเขียวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรสีเขียว

ความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรสีเขียวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรสีเขียว

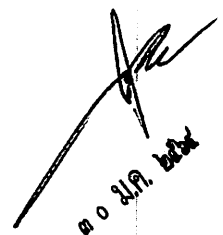
ผลการศึกษาของผู้วิจัยสอดคล้องกับการศึกษาในอดีตที่กล่าวว่า ความได้เปรียบทางการแข่งขันจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Tuan & Yoshi, 2010) หากองค์กรจัดสถานะแวดล้อมภายในให้มีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม หรือนวัตกรรมสีเขียวที่องค์การอื่นไม่สามารถคัดลอกกลยุทธ์ทางด้านสิ่งแวดล้อมที่สัมฤทธิ์ผลนี้ได้ จะทำให้เกิดการดำเนินงานที่ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กรเป็นไปในทางบวก จึงนำองค์การไปสู่ผลการปฏิบัติงานทางด้านสิ่งแวดล้อม (Jabbar & Abid, 2017) นอกจากนี้ผลการศึกษาวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาเชิงประจักษ์เมื่อไม่นานมานี้ของ Setyawati et al. (2017) ที่พบว่า ความได้เปรียบในการแข่งขันส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรทางธุรกิจ ดังนั้น ความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรสีเขียวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรสีเขียว

เอกสารอ้างอิง

- ลักษณะชาติ บุญยะศิรินันท์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวทางการพัฒนาธุรกิจเพื่อเข้าสู่ ธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในประเทศไทย. วารสารปัญญาภิวัตน์, 7(1), 1-10.
- ศิราณี ศรีใส. (2557). การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสีเขียว. วารสารสาธารณสุขศาสตร์, 44(3), 219-222.
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2560). รายงานสถานการณ์คุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2560. Retrieved 18 กันยายน, 2561, from <http://www.onep.go.th/ebook/soe/soereport2017.pdf>
- สุภางค์ จันทวานิช. (2551). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Alnesr, B., & Ramzani, S. R. (2019). The impact of transformational leadership on innovation through the mediating role of knowledge sharing in public and private universities of Syria. *Journal of Business and Management*, 21(2), 76-82.
- Bahraini, S. H. (2001). sustainable urban development: From thought to action. *Journal of Ecology*, 27.
- Baltaci, F., & Yirik, Ş. (2015). From the ecocentric and anthropocentric perspectives, a survey of future tourism entrepreneurs' attitudes toward environmental issues: Sample of Akdeniz university. *International Journal of Humanities and Social Science*, 5(1), 139-143.
- Cars, M., & West, E. E. (2015). Education for sustainable society: Attainments and good practices in Sweden during the United Nations Decade for Education for Sustainable Development (UNDESD). [journal article]. *Environment, Development and Sustainability*, 17(1), 1-21.

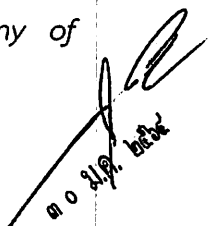
๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๓

- Chen, Y.-S. (2011). Green organizational identity: Sources and consequence. *Management Decision*, 49(3), 384-404.
- Denzin, N. K. (1978). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. New York: McGraw Hill.
- Devall, B., & Sessions, G. (2001). *Deep ecology: Living as if nature mattered*. Utah: Gibbs Smith.
- Fernandez, E., Junquera, B., & Ordiz, M. (2003). Organizational culture and human resources in the environmental issue: a review of the literature. *International Journal of Human Resource Management*, 14(4), 634-656.
- Flamholtz, E. G., & Randle, Y. (2012). Corporate culture, business models, competitive advantage, strategic assets and the bottom line: Theoretical and measurement issues. *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, 16(2), 76-94.
- Grudziński, A., & Sulich, A. (2018). Green European Integration. In M. Staničková, L. Melecký & E. Kovarova (Eds.), *Proceedings of the 4th International Conference on European Integration 2018* (pp. 364–371). Ostrava.
- Hamdoun, M., & Zouaoui, M. (2017). Impact of environmental management on competitive advantage of Tunisian companies: The mediator role of organizational culture. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 76-82.
- Horbach, J., & Rennings, K. (2013). Environmental innovation and employment dynamics in different technology fields – An analysis based on the German Community Innovation Survey 2009. *Journal of Cleaner Production*, 57, 158-165.
- Jabbar, M. H., & Abid, M. (2017). GHRM: Motivating Employees towards Organizational Environmental Performance. *MAGNT Research Report*, 2(4), 267-278.
- Jardon, C. M., & Martínez-Cobas, X. (2019). Leadership and organizational culture in the sustainability of subsistence small businesses: An intellectual capital based view. *Sustainability*, 11(12), 1-16.
- Karataş, A. (2016). The role of environmental education in transition from anthropocentrism to ecocentrism. *International Journal of Business and Social Science*, 7(1), 125-129.
- Küçükoğlu, M. T., & Pinar, R. İ. (2015). Go green at work: Environmental organizational culture. *Modern Environmental Science and Engineering*, 1(2), 79-88.
- Lam, A. (2010). *Innovative organizations: Structure, learning and adaptation, innovation perspectives for the 21st century*. Madrid, Spain: BBVA.



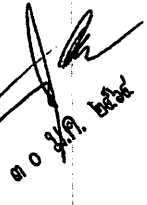
๓๐ ๕/๕ ๒๕๖๓

- Ledimo, O. (2014). The role of transformational leadership and organizational culture in service delivery within a public service organization. *Journal of Governance and Regulation*, 3(3), 44-51.
- Losane, L. (2013). Innovation culture – Determinant of firms' sustainability. *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Management Engineering*, 7(10), 2755-2760.
- Maclean, R., Jagannathan, S., & Panth, B. (2018). Conceptualization of "Green Jobs" and "Green Skills" *Education and Skills for Inclusive Growth, Green Jobs and the Greening of Economies in Asia*. (pp. 19–40). Singapore: Springer.
- Mahmood, Z., Basharat, M., & Bashir, Z. (2012). Review of classical management theories. *International Journal of Social Sciences and Education*, 2(1), 512-522.
- Molina-Azorin, J. F., Tari, J. J., Pereira-Moliner, J., Logez-Gamero, M. D., & Pertusa-Ortega, E. M. (2015). The effects of quality and environmental management on competitive advantage: A mixed methods study in the hotel industry. *Tourism Management*, 50, 41-54.
- Murphy, P. J., Cooke, R. A., & Lopez, Y. (2013). Firm culture and performance: Intensity's effects and limits. *Management Decision*, 51(3), 661-679.
- Quy, V. T. (2018). Organizational culture and firm performance – A comparative study between local and foreign companies located in Ho Chi Minh City. *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology*, 5(2), 45-53.
- Rasid, S. Z., Manaf, M. A., & Quoquab, F. (2013). Leadership and organizational commitment in the Islamic banking context: The role of organizational culture as a mediator. *American Journal of Economics*, 3(5C), 171-176.
- Setyawati, S. M., Rosiana, M., & Shariff, M. N. M. (2017). Competitive advantage as mediating variable on the relationship between innovation and business performance on SMES in Purwokerto province. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 2(7), 693-699.
- Somuyiwa, A., Mcilt, M., & Adebayo, T. (2012). Firm's competitiveness through supply chain responsiveness and supply chain management practices in Nigeria. *British Journal of Arts and Social Sciences*, 10(1), 42-52.
- Sulich, A., & Grudzinski, A. (2019). *Challenges for the development of green organizations*. Paper presented at the 16th International Conference on Environmental Science and Technology, Rhodes, Greece, 4 to 7 September 2019.
- Tuan, N. P., & Yoshi, T. (2010). Organisational capabilities, competitive advantage and performance in supporting industries in Vietnam. *Asian Academy of Management Journal*, 15(1), 1–21.



๓๐ ๕/๑๒ ๒๕๖๓

- Umrani, W. A., Shah, S. M. M., Memon, P. A., & Samo, A. H. (2017). Organizational culture and business performance: An empirical investigation in the Pakistani context. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 6(1), 93-107.
- Wu, S. I., & Lin, S. R. (2016). The effect of green marketing strategy on business performance: a study of organic farms in Taiwan. *Total Quality Management & Business Excellence*, 27(1-2), 141-156.
- Xing, X., Wang, J., & Tou, L. (2019). The Relationship between Green Organization Identity and Corporate Environmental Performance: The Mediating Role of Sustainability Exploration and Exploitation Innovation. *International journal of environmental research and public health*, 16(6), 921.



๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๓