

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อ  
พฤติกรรมสร้างพนักงานที่มีจิตสำนึกต่อสิ่งแวดล้อมกรณีศึกษา :  
โรงแรมอินเตอร์คอนติเนนตัล ภูเก็ต รีสอร์ท  
Green Human Resource Management Practices and Pro-Environmental  
Employee Behavior: A Case Study of InterContinental Phuket  
Resort, Thailand

นันทวัลย์ เพชรกุล<sup>1\*</sup> จิรวัดน์ ทิพยรส<sup>2</sup> และลُبนา นียมเดชา<sup>3</sup>  
Nantawan Phetkul<sup>1\*</sup>, Jirawat Tippayarod<sup>2</sup> and Lubna Niyomdecha<sup>3</sup>  
(สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต<sup>1\*2,3</sup>)  
E-mail : [s6510136211@pkru.ac.th](mailto:s6510136211@pkru.ac.th)<sup>1\*</sup>

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green HR) ในโรงแรมอินเตอร์คอนติเนนตัล ภูเก็ต รีสอร์ท 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างพนักงานที่มีจิตสำนึกต่อสิ่งแวดล้อม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 171 คน ใช้สูตร Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า 1) กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจัดการสวัสดิการและการมีส่วนร่วมมีความโดดเด่นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการทำงาน ตามลำดับ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างพนักงานที่มีจิตสำนึกต่อสิ่งแวดล้อม จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านประเมินผลการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** Green HRM, พฤติกรรมสีเขียว, การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน

### Abstract

This study examined Green Human Resource Management (Green HRM) practices and their relationship with environmentally conscious employee behavior at InterContinental Phuket Resort, Thailand. The research objectives were twofold: (1) to investigate Green HRM practices implemented at the resort, and (2) to analyze the relationship between Green HRM practices and pro-environmental employee behavior. Employing a quantitative research design, data were collected from 171 employees, with the sample size determined using Taro Yamane's formula. An online questionnaire served as the research instrument, and data were analyzed using descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (multiple regression analysis) to test the research hypotheses.

The findings revealed that: (1) Green HRM practices were implemented at the highest level overall. Dimensional analysis indicated that compensation management and employee involvement ranked highest, followed by recruitment and selection, training and development, and performance appraisal, respectively. (2) Multiple regression analysis demonstrated that performance appraisal exhibited the strongest positive relationship with environmentally conscious employee behavior, with statistical significance at the 0.01 level ( $p < 0.01$ ). These findings suggest that performance appraisal mechanisms incorporating environmental criteria serve as critical drivers of pro-environmental behavior among hospitality employees.

**Keywords:** Green HRM, Pro-Environmental Behavior, Sustainable Human Resource Management.