

ข้อเสนอแนะบทความ

เรื่อง "กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างพนักงานที่มีจิตสำนึกต่อสิ่งแวดล้อมกรณีศึกษา : โรงแรมอินเตอร์คอนติเนนตัล ภูเก็ต รีสอร์ท"

บทนำ (Introduction)

- บทนำเน้นไปที่การอธิบายความสำคัญของความยั่งยืนและแนวคิด Green HR ในภาพกว้าง แต่ยังขาดการระบุ "ปัญหาหรือช่องว่าง" (Gap) ที่เกิดขึ้นจริงในพื้นที่ศึกษาอย่างชัดเจน เช่น พนักงานในปัจจุบันยังมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างไร หรือระบบ HR เดิมมีข้อบกพร่องตรงไหนที่จำเป็นต้องแก้ไข

วัตถุประสงค์

- ในวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้คำว่า "วิเคราะห์ความสัมพันธ์" แต่ในส่วนของสถิติวิเคราะห์ข้อมูลกลับใช้ "การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ" (Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นการหา "อิทธิพล" หรือการพยากรณ์ การใช้คำว่า "ความสัมพันธ์" จึงดูแคบกว่าสถิติที่ใช้จริงในงานวิจัย

แนวคิดทฤษฎี (Literature Review)

- ในเนื้อหาการทบทวนวรรณกรรมระบุองค์ประกอบ Green HRM ไว้ 5 องค์ประกอบ (ด้านวิสัยทัศน์, สรรหา, อบรม, ประเมินผล/รางวัล, วัฒนธรรมองค์กร) แต่ในกรอบแนวคิด (ภาพที่ 1) กลับเหลือเพียง 4 ด้าน (ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล, การพัฒนาบุคลากร, การจัดการสวัสดิการและการมีส่วนร่วม, การประเมินผลการทำงาน) จุดอ่อนคือ "ด้านวิสัยทัศน์" และ "วัฒนธรรมองค์กร" หายไปจากกรอบแนวคิดโดยไม่มีคำอธิบายเหตุผลการตัดออก

- เสริม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและต่างประเทศ

- ขาดสมมติฐานการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

-

สรุปผลการวิจัย

- สรุปผล ผู้วิจัยสรุปเพียงว่าด้านใดมีค่าเฉลี่ยมากหรือน้อย และด้านใดมีอิทธิพลบ้าง แต่ไม่ได้ระบุให้ชัดเจนว่า "ผลที่ได้สอดคล้องหรือปฏิเสธสมมติฐาน" ที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

- การอภิปรายส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การบอกว่าด้านใดมีค่าเฉลี่ยเท่าไร หรือสอดคล้องกับงานวิจัยของใคร แต่ขาดการวิเคราะห์เชิงลึกว่า "ทำไม" (Why) ผลถึงออกมาเช่นนั้น เช่น ทำไมด้านการจัดการสวัสดิการถึงมีคะแนนสูงสุด บริบทของโรงแรมอินเตอร์คอนติเนนตัลมีนโยบายอะไรที่พิเศษกว่าที่อื่นหรือไม่

- เพิ่มการอภิปรายเรื่อง "วัฒนธรรมองค์กร" เนื่องจากโรงแรมขนาดใหญ่มักมีวัฒนธรรมที่เข้มงวด การอภิปรายว่ากฎระเบียบของโรงแรมส่งผลต่อพฤติกรรมฝืนใจหรือเต็มใจ จะช่วยให้งานวิจัยดูน่าสนใจขึ้นมา

ข้อเสนอแนะ

- ขาดความเป็นรูปธรรม (Actionable Steps) ข้อเสนอแนะส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นหลักการกว้างๆ เช่น "ควรส่งเสริม" หรือ "ควรให้ความสำคัญ" แต่ไม่ได้ระบุ "วิธีการ" ชัดเจน เช่น หากจะส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วม ควรจัดกิจกรรมอะไร (เช่น Green Contest หรือพนักงานดีเด่นด้านสิ่งแวดล้อม)

- ขาดการเสนอตัวแปรใหม่ ๆ ควรเสนอให้ศึกษาตัวแปรที่เป็นตัวแปรกลาง (Mediator) เช่น วัฒนธรรมองค์กรสีเขียว (Green Organizational Culture) หรือความพึงพอใจในงาน เพื่อดูว่าปัจจัยเหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้ Green HRM ทำงานได้ดีขึ้นหรือไม่

อ้างอิง

- การจัดวางรูปแบบ APA ในบางจุดยังไม่สมบูรณ์ เช่น การเว้นวรรค การใช้ตัวหนา/ตัวเอียงในชื่อวารสาร และการขึ้นบรรทัดใหม่ (Hanging Indent) ที่ยังไม่สม่ำเสมอ

- URL และวันที่สืบค้น รายการอ้างอิงจากเว็บไซต์ (เช่น McKinsey & Company) มีเพียง URL แต่ขาด "วันที่สืบค้น" (Retrieved date)