

การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นายสุเมธ รักเดช



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

**Employee Perception of Sustainable Green Office Management
of Provincial Electricity Authority Region 1 (Central Region)
Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, Thailand**

Mr. Sumeth Rakdech

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2018

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ชื่อและนามสกุล นายสุเมธ รักเดช
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ




ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โรจนแสง)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้ศึกษา นายสุเมธ รักเดช **รหัสนักศึกษา** 2603001377 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์ **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงาน (2) ระดับหลักอุปนิสัยของพนักงานในการเป็นพนักงานสำนักงาน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนกับหลักอุปนิสัยของพนักงาน

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 2,705 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรทำโรยามาเน่ ได้ 350 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า (1) การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว ด้านการรับรู้ต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานหรือการมีส่วนร่วม ส่วนด้านทัศนคติต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนอยู่ในระดับน้อยที่สุด (2) หลักอุปนิสัยของพนักงานในการเป็นพนักงานสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิเสธวัตถุดิบที่ไม่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หรือไม่สอดคล้องตามใบเสนอราคา ไม่รับสินค้าและแจ้งกลับไปยังผู้ขายทันที การลดการใช้ กระดาษด้วย Soft file แทนการส่งแฟกซ์ ใช้ผ้าเช็ดมือแทนกระดาษ ใช้บันไดแทนลิฟท์ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการนำวัสดุใช้แล้วกลับมาเวียนใช้หรือนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ อยู่ในระดับน้อยที่สุด (3) การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ไม่มีความสัมพันธ์กับหลักอุปนิสัยของพนักงานในการเป็นพนักงานสำนักงาน

คำสำคัญ สำนักงานสีเขียว การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 พระนครศรีอยุธยา

Independent Study title: Employee Perception of Sustainable Green Office Management of Provincial Electricity Authority Region 1 (Central Region) Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, Thailand

Author: Mr. Sumeth Rakdech; **ID:** 2603001377;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Boriboon Pinprayong;

Academic year: 2018

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the perception level of sustainable green office management of employees, 2) to study the principal characteristics of employees towards sustainable green offices, and 3) to study the relationship between the perception level of sustainable green office management and the principle characteristics of employees of Provincial Electricity Authority, District 1 (Central Region), Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, Thailand.

This study was a survey research. The population was 2,705 employees of Provincial Electricity Authority Office, Region 1 (Central Region), Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, Thailand. The sample size was calculated by Taro Yamane Formula as a total of 350 samples, using simple sampling method. A questionnaire was used as a tool for data collection. Statistical data analysis employed were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and T-test One-way-Anova and Multiple regression.

The results of the study were as follows (1) employee perception level of the sustainable green office policy implementation was at the highest level, followed by the operations or participation and the lowest level was the attitude towards the application of green office policy. (2) The overall principal characteristics of employees towards sustainable green offices, were at a high level. When considering in each aspect found that the highest level was rejection the materials that are not environmentally friendly or not in accordance with the quotation, no receipt the product and notification the seller immediately, reduction paper use with soft file instead of faxing, usage a hand towel instead of paper, and usage stairs instead of elevators. The aspect with the lowest level was recycling the used materials. (4) The relationship between perception of sustainable green office management and principle characteristics of the employees was not related significantly.

Keywords: Green Office, Provincial Electricity Authority 1, Phra Nakhon Si Ayutthaya

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือและให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางการศึกษาที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการศึกษาวิจัยอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์โรจนแสง อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งให้ความกรุณาตรวจสอบเนื้อหาโดยละเอียด เพื่อปรับปรุงให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ที่สุด ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ ให้ความแนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และผู้ตอบแบบสอบถามที่เสียสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะ อันเป็นผลให้งานวิจัยมีความชัดเจนครบถ้วนสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้จริง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

กราบขอบพระคุณผู้วิจัยและผู้เขียนตำราวิชาการ ที่สร้างแหล่งข้อมูล เพื่อใช้ศึกษาค้นคว้านำมาใช้ในการอ้างอิงในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จครบถ้วนสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ญาติ และเพื่อนนักศึกษาของผู้วิจัยทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนเป็นกำลังใจ และความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้สนใจในเนื้อหาและการศึกษาค้นคว้าต่อไป คุณประโยชน์จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนแด่บุพการี ผู้ให้กำเนิดผู้มีพระคุณ และคณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่านและหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

สุเมธ รักเดช

สิงหาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ของการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสำนักงานสีเขียว	21
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ	24
แนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืน	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
แบบของการวิจัย	35
ประชากรและหน่วยวิเคราะห์	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39

สารบัญ (ต่อ)

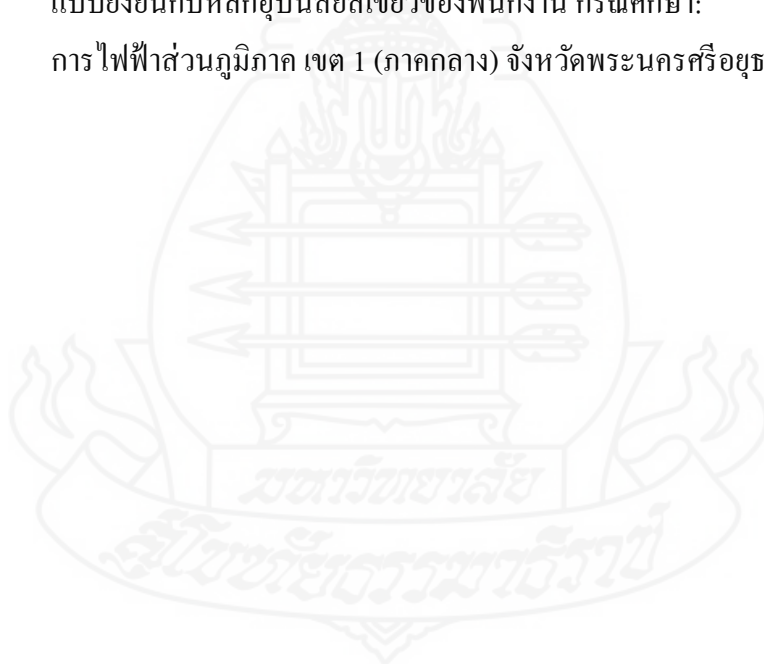
	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	42
ตอนที่ 2 ข้อมูลการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	45
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์หลักอุปนิสัยสีเขียวต่อการเป็นสำนักงานสีเขียว แบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	53
ตอนที่ 4 ข้อมูลการเปรียบเทียบหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's สำนักงานสีเขียว แบบยั่งยืนโดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
ตอนที่ 5 ข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว แบบยั่งยืนกับหลักอุปนิสัยสีเขียวของพนักงาน กรณีศึกษา: การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	61
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	62
สรุปผลการวิจัย	62
ผลการทดสอบสมมติฐาน	64
อภิปรายผลการวิจัย	65
ข้อเสนอแนะ	68
บรรณานุกรม	69
ภาคผนวก	72
ประวัติผู้ศึกษา	80

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 จำนวนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2557-2561	2
ตารางที่ 3.1 สัดส่วนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	36
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	42
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	42
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	43
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้	43
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนก	44
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน	44
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การรับรู้ต่อการนำนโยบาย สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	45
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทักษะคิดต่อการนำนโยบาย สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	48
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การปฏิบัติงาน หรือการมีส่วนร่วมต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	51
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักอุปนิสัยสีเขียวต่อการ เป็นสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)	53
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน จำแนกตามเพศ	55
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน จำแนกตามอายุ	56

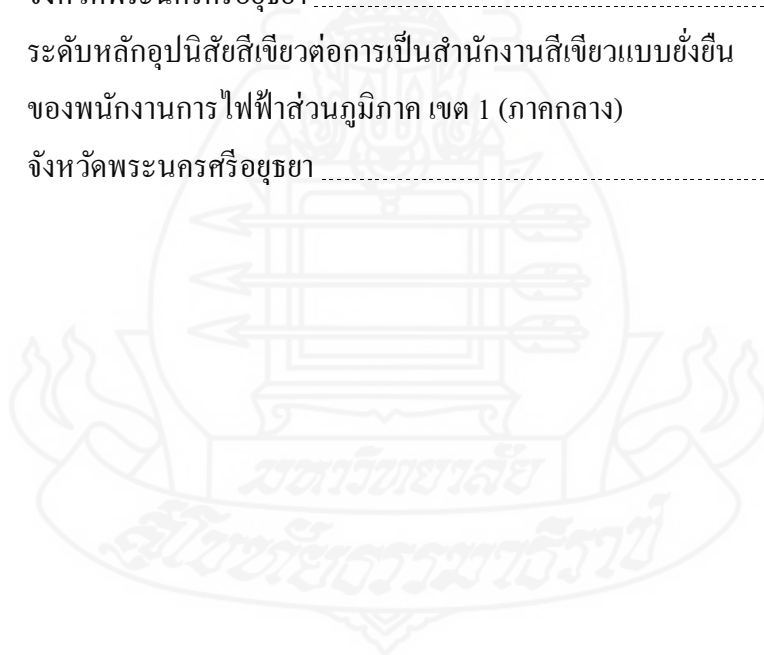
สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบหลักอุปนิสัยสี่เขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน จำแนกตามการศึกษา	57
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบหลักอุปนิสัยสี่เขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน จำแนกตามรายได้	58
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบหลักอุปนิสัยสี่เขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน จำแนกตามแผนก/ตำแหน่ง	59
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบหลักอุปนิสัยสี่เขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน จำแนกตามอายุงาน	60
ตารางที่ 4.17 ค่าความถดถอยเชิงพหุคูณของการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว แบบยั่งยืนกับหลักอุปนิสัยสี่เขียวของพนักงาน กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	61



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 กิจกรรมหลักในการจัดการ	14
ภาพที่ 4.1 ระดับการรับรู้ต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	47
ภาพที่ 4.2 ระดับทัศนคติต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	50
ภาพที่ 4.3 แบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	52
ภาพที่ 4.4 ระดับหลักอุปนิสัยสีเขียวต่อการเป็นสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	54



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศต่างๆ ได้หันมาสนใจเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาโลกร้อน และสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้มีความตระหนักกับปัญหาที่เกิดขึ้น ดังเช่น การจัดทำมาตรการเกณฑ์อาคารเขียว หรือ Green Building เป็นเกณฑ์ในการออกแบบอาคารเพื่อลดการทำลายสิ่งแวดล้อมและได้มีการนำแนวคิดเรื่องเกณฑ์อาคารเขียวมาใช้ในการก่อสร้างอาคารแล้ว โดยมีการรณรงค์ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2558) กรมส่งเสริมสิ่งแวดล้อมได้จัดทำหลักเกณฑ์สำนักงานสีเขียว (Green Office) ขึ้น เพื่อตอบสนองต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญในปัจจุบันคือภาวะโลกร้อน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยให้สำนักงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2556) และใช้เป็นแนวทางในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ลดผลกระทบสิ่งแวดล้อม และเตรียมความพร้อมสำนักงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในระดับสากล

สำนักงานสีเขียว (Green Office) หมายถึง สำนักงานและกิจกรรมต่างๆ ภายในสำนักงานที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด โดยการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างรู้คุณค่าและมีแนวทางในการจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการเลือกใช้อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและที่สำคัญต้องปล่อยก๊าซเรือนกระจกออกมาในปริมาณต่ำ

การดำเนินงานพัฒนาสู่องค์กรสีเขียว ทั้งนี้ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน โดยมีการนำแนวคิดเศรษฐกิจสีเขียวบรรจุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) เป็นต้นมา มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2535 ขึ้นใช้บังคับ และยกเลิกพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2518 ที่ใช้บังคับอยู่เดิมแต่ไม่มีมาตรการควบคุมแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ และมีการตราพระราชบัญญัติและแผนยุทธศาสตร์อื่นๆ ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 1.1 จำนวนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2557-2561

พ.ศ.	2557	2558	2559	2560	2561
พนักงาน	2,425	2,439	2,606	2,713	2,705

ที่มา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2561)

จากตารางที่ 1.1 พบว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี 2561 มีพนักงานรวมทั้งหมด 2,705 คน พื้นที่ที่ดูแลรับผิดชอบการจ่ายไฟฟ้าดูแลพื้นที่ให้บริการ 6 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดอยุธยา จังหวัดอ่างทอง จังหวัดสระบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนครนายก และจังหวัดปทุมธานี รวมพื้นที่ 1,133 ไร่ 3 งาน 102.67 ตารางวา โดยวางเป้าหมายในการดำเนินงานที่สำคัญ 3 ประการคือ ประการแรกจัดหาและให้บริการพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศ และประเทศข้างเคียงได้มาตรฐานสากล ประการที่สองตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ไฟฟ้าให้เกิดความพึงพอใจทั้งด้านคุณภาพของสินค้าและบริการโดยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ประการที่สาม มีการบริหารจัดการเชิงธุรกิจที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพตลาดและพร้อมสำหรับการแข่งขันทางธุรกิจ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2561)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อจะทำให้ทราบถึงการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการบริหารจัดการอย่างไร มากน้อยเพียงใด จึงต้องมีศึกษาการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์กับสำนักงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาในด้านการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวให้ดีขึ้นในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงาน
กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2 เพื่อศึกษาระดับหลักอุปนิสัยของพนักงาน (7R's) กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนกับหลักอุปนิสัยของพนักงาน (7R's) กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 หลักอุปนิสัยของพนักงาน (7R's) กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน เมื่อข้อมูลทั่วไปแตกต่างกัน

3.2 การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนมีความสัมพันธ์กับหลักอุปนิสัยของพนักงาน (7R's) กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

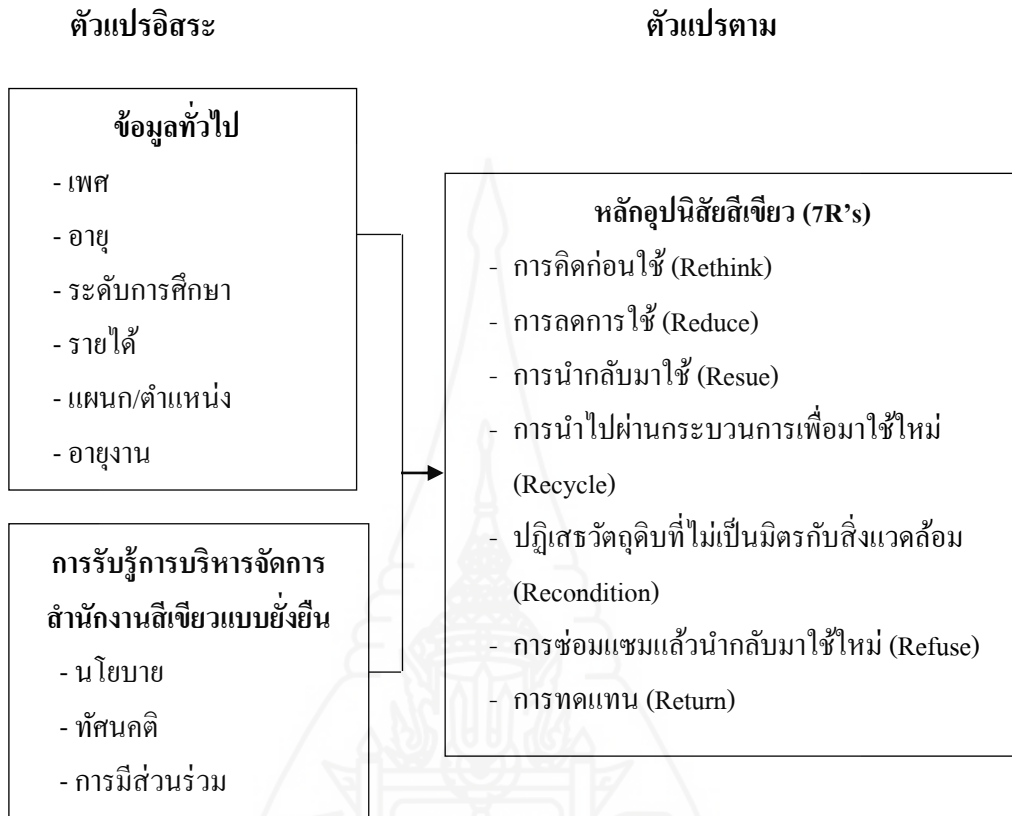
4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านประชากร ที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในสำนักงานสีเขียว กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 2,705 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2561)

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งเน้นศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย นโยบาย ทักษะคนดี และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2562

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 สำนักงาน (Office) หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีการออกแบบและก่อสร้างของหน่วยงานราชการรัฐวิสาหกิจ และเอกชน ทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคาร ที่ผู้ทำงานหรือผู้ประกอบอาชีพใช้เป็นปฏิบัติงานด้านเอกสารด้านการประชุมและการจัดนิทรรศการ รวมไปถึงพื้นที่ใช้ประโยชน์อื่นๆ ภายในที่มีกิจกรรมที่เกี่ยวกับสำนักงาน ได้แก่ พื้นที่รับประทานอาหารพื้นที่ประกอบอาหาร ห้องน้ำ ลานจอดรถ พื้นที่รับของเสีย ระบบบำบัดของเสีย เป็นต้น

6.2 การรับรู้การบริหารจัดการ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของพนักงาน เกี่ยวกับการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยทำการศึกษาการรับรู้ในนโยบาย ทักษะ และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

6.3 หลักอุปนิสัยสีเขียว (7R's) หมายถึง พฤติกรรมที่ธุรกิจกระทำที่ต้องการความเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อเรามีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง กระแสการรณรงค์เรื่องโลกร้อนจะไม่เกิดผลสำเร็จใดๆ หากทุกคนที่ได้รับฟังข้อมูลไม่ตระหนักถึงความสำคัญของธรรมชาติจึงมีการเรียกร้อง จึงมีการรณรงค์ให้ปฏิบัติ ประกอบด้วย

6.4 การคิดก่อนใช้ (Rethink) หมายถึง หมายถึงการเปลี่ยนแนวความคิดเกี่ยวกับการใช้งานทรัพยากรธรรมชาติ โดยเน้นการใช้งานวัสดุต่างๆ ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมนั่นเอง

6.5 การลดการใช้ (Reduce) หมายถึง การบริโภค หรือใช้สิ่งต่างๆ เท่าที่จำเป็น ไม่เพียงช่วยลดปัญหาเกี่ยวกับปริมาณขยะเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวคิด หรือวิถีการใช้ชีวิตที่นำไปสู่ความสมดุลอีกด้วย

6.6 การนำกลับมาใช้ (Resue) หมายถึง สํารวจของที่ซื้อมาแล้วเพิ่งใช้เพียงหนเดียวว่าสามารถใช้ประโยชน์ซ้ำได้หรือไม่หรือหลีกเลี่ยงบรรจุภัณฑ์ชนิดใช้ครั้งเดียวทิ้ง การซื้อของมีคุณภาพที่ราคาสูงกว่า แต่ใช้งานได้ทนนาน จะดีกว่าซื้อของที่ด้อยคุณภาพในราคาถูก แต่ใช้งานได้เพียงไม่กี่ครั้ง

6.7 การนำไปผ่านกระบวนการเพื่อมาใช้ใหม่ (Recycle) เป็นการนำวัสดุที่หมดสภาพหรือที่ใช้แล้วมาปรับสภาพเพื่อนำมาใช้ใหม่ เริ่มลงมือปรับแต่งของใช้แล้วในบ้านให้เกิดประโยชน์ใหม่ ช่วยกันคัดแยกขยะหรือวัสดุเหลือใช้ที่ไม่สามารถรีไซเคิลได้เองมอบให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดีกว่าทิ้งให้เสื่อมโทรมหรือเก็บไว้เฉยๆ โดยเปล่าประโยชน์

6.8 ปฏิเสธวัตถุที่ไม่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Recondition) ของหลายอย่างสามารถปรับแต่งซ่อมแซมแล้วนำกลับมาใช้ใหม่ได้ดั้งเดิม จงพยายามใช้ของให้ถูกวิธีเพื่อหลีกเลี่ยงการชำรุดเสียหายก่อนเวลาอันควร และหากสิ่งของใดมีกำหนดเวลาที่ต้องบำรุงรักษา ให้หมั่นตรวจสอบและปฏิบัติตามตารางการบำรุงรักษา เพื่อยืดอายุการใช้งานให้นานขึ้น

6.9 การซ่อมแซมแล้วนำกลับมาใช้ใหม่ (Refuse) หมายถึง การนำของที่เสียหายชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อให้ใช้งานได้ปกติ โดยเฉพาะเครื่องใช้ไฟฟ้า พยายามใช้ให้ถูกวิธีเพื่อยืดอายุการใช้งาน

6.10 การทดแทน (Return) หมายถึง การหมุนเวียนนำกลับมาใช้ใหม่ เช่น ขวดแก้วต้องใช้ทรายแก้วเป็นวัตถุดิบหลัก โดยทั้งหมดจะถูกขุดขึ้นมาจากบริเวณรอบๆ ชายฝั่งทะเล การใช้ทรายแก้วจำนวนมาก จึงทำให้แนวดินคอนชายฝั่งทะเลถูกทำลาย และสูญเสีรูปร่างดั้งเดิม อีกทั้งถูกกัดเซาะสูงขึ้นจนเกิดเป็นปัญหาภูมิทัศน์ทางทะเลตามมา เราจึงควรแยกขวดแก้วออกจากขยะอื่นๆ และส่งคืน เพื่อกระบวนการนำกลับมาใช้ใหม่

6.11 สำนักงานสีเขียว (Green Office) หมายถึง สำนักงานและกิจกรรมต่างๆ ภายในสำนักงานที่ส่งผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด โดยการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างรู้คุณค่า มีแนวทางในการจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการเลือกใช้ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ สำนักงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และที่สำคัญ จะต้องปล่อยก๊าซเรือนกระจกออกมาในปริมาณต่ำ

6.12 ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Eco-Product) หมายถึง สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ ที่ผลิตขึ้นจากกระบวนการและเทคโนโลยีที่ใส่ใจกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม เริ่มต้นจากการคัดเลือกวัตถุดิบในการผลิต การเลือกใช้พลังงานและเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้กระบวนการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์นั้นๆ ใช้พลังงานจากน้ำและไฟฟ้าในการผลิตอย่างคุ้มค่าที่สุด จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์เป็นสินค้าหรือผลิตภัณฑ์รอการบรรจุลงในหีบห่อและบรรจุภัณฑ์สำหรับเตรียมการขนส่งและจัดจำหน่ายให้กับตลาดผู้บริโภคต่อไป รวมถึงการจัดการซากผลิตภัณฑ์นั้นอย่างถูกวิธี

6.13 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) หมายถึง การปรับปรุง เล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้นจากความพยายามอย่างต่อเนื่อง ค่อยเป็นค่อยไปในการปรับปรุงจากมาตรฐาน เดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น รวมถึงการปรับปรุงการทำงานประจำวันให้ดียิ่งขึ้น

7. ประโยชน์ของการวิจัย

7.1 เมื่อสำนักงานกลายเป็นสำนักงานสีเขียวก็จะเกิดประโยชน์โดยตรงก็คือ ลดค่าใช้จ่าย ในสำนักงาน จากการ ลดค่าไฟฟ้า ปริมาณการใช้กระดาษและอื่นๆ ลดมลภาวะทางอากาศและน้ำ ลดการตัดต้นไม้ การสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม มีส่วนทำให้ บุคลากรมีความภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการทำงาน

7.2 สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนางานบริการลูกค้า ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้สอดคล้อง กับความต้องการของลูกค้าและทำให้งานบริการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการศึกษาวิจัย ในหัวข้อเรื่อง การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การบริหารจัดการ สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงาน กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาระดับหลักอุปนิสัยของพนักงาน (7R's) กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนกับหลักอุปนิสัยของพนักงาน (7R's) กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสำนักงานสีเขียว
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ
5. แนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

Schiffman and Kanuk (2004) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคล เลือกจัดการข้อมูล และตีความสิ่งเร้าต่างๆ ให้เป็นความหมาย ซึ่งแม้ว่าบุคคลสองคนจะได้รับสิ่งเร้า เดียวกันและในสถานการณ์รวมถึงสภาพแวดล้อมเดียวกัน แต่บุคคลทั้งสองอาจตีความสิ่งเร้าที่ได้รับนั้น แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการคุณค่าและความคาดหวังของแต่ละบุคคล

Arens (2004) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง วิธีการที่บุคคลรู้สึก โดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ส่วน (Sense) ตีความ (Interpret) และเข้าใจ (Comprehend) ถึงสิ่งเร้า (Stimuli) ต่างๆ ที่มีหลากหลาย โดยการรับรู้เป็นกระบวนการของแต่ละบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยภายใน เช่น ความเชื่อ

ประสบการณ์ การเลือกจัดเก็บ ดีความข้อมูล และความคาดหวัง นอกจากนี้ ยังได้รับอิทธิพลจากลักษณะของสิ่งเร้า (Characteristic Stimulus) เช่น ขนาด สี สัน ความหนาแน่น และบริบทที่แวดล้อม และเกี่ยวข้องในขณะที่เห็นหรือได้ยิน

วชิระ ชั้นหนองจอก (2562) การรับรู้ หมายถึง การรู้สึกสัมผัสที่ได้รับการตีความให้เกิดความหมายแล้ว เช่น ในขณะนี้ เราอยู่ในภาวะการรับรู้ (Conscious) คือลืมตาตื่นอยู่ในทันใดนั้น เรา รู้สึกได้ยินเสียงดังปังมาแต่ไกล (การรู้สึกสัมผัส-Sensation) แต่เราไม่รู้ความหมายคือไม่รู้ว่า เป็นเสียงอะไร เราจึงยังไม่เกิดการรับรู้ แต่ครู่ต่อมามีคนบอกว่าเป็นเสียงระเบิดของขงารถยนต์ เราจึงเกิดการรู้ความหมายของการรู้สึกสัมผัสนั้น ดังนี้เรียกว่าเราเกิดการรับรู้ การรับรู้จะเกิดขึ้น มากน้อยเพียงใดขึ้น อยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพลหรือปัจจัยในการรับรู้ ได้แก่ ลักษณะของผู้รับรู้ลักษณะของสิ่งเร้า เมื่อมีสิ่งเร้าเป็นตัวกำหนดให้เกิดการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมี การรับรู้เกิดขึ้นก่อน เพราะการรับรู้ เป็นหนทางที่นำไปสู่การแปลความหมายที่เข้าใจกันได้ ซึ่งหมายถึงการรับรู้ เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ ถ้าไม่มีการรับรู้เกิดขึ้น การเรียนรู้อย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ การรับรู้จึงเป็น องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความคิดรวบยอดทัศนคติของมนุษย์ อันเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการ จัดระบบการรับรู้ ดังต่อไปนี้

- 1) มนุษย์เมื่อพบสิ่งเร้าไม่ได้รับรู้ตามที่สิ่งเร้าปรากฏแต่นำมาจัดระบบตามหลักดังนี้
- 2) หลักแห่งความคล้ายคลึง (Principle of Similarity) สิ่งเร้าใดที่มีความคล้ายกันจะรับรู้ว่าเป็นพวกเดียวกัน
- 3) หลักแห่งความใกล้ชิด (Principle of Proximity) สิ่งเร้าที่มีความใกล้กันจะรับรู้ว่าเป็นพวกเดียวกัน
- 4) หลักแห่งความสมบูรณ์ (Principle of Closure) เป็นการรับรู้สิ่งที่ไม่สมบูรณ์ให้สมบูรณ์ขึ้น

นิรมล ศิริหาล้า (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการประมวลและตีความ ข้อมูลต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเราที่ได้จากการรู้สึก ซึ่งการรับรู้ของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางจิตวิทยา บางตัว ได้แก่ การเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ อารมณ์ ฯลฯ โดยปัจจัยเหล่านี้จะเข้ามา มีบทบาท ร่วมกับการรับรู้ ซึ่งการรับรู้ของบุคคลแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ที่ได้รับและการประเมินค่า สิ่งที่ได้รับก็แตกต่างกันไปด้วย การรับรู้ของบุคคลเกิดจากการได้และเห็นสิ่งต่างๆ ได้รับฟังสรรพสิ่ง ได้กลิ่นและได้สัมผัส เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสาทสัมผัสโดยอาศัยอวัยวะสัมผัส บุคคลประเมินค่า จากสิ่งที่รับรู้โดยอาศัยประสบการณ์และภูมิหลังของตน

ปิยฉัตร ล้อมชวกร (2555) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่สร้างประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันและมีอิทธิพลนำไปสู่การกระทำ หรือพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล กระบวนการรับรู้มีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1) อาการสัมผัส หมายถึง อาการที่อวัยวะรับสัมผัสรับสิ่งเร้า หรือสิ่งเร้าผ่านเข้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสต่างๆ เพื่อให้คนเรารับรู้ภาวะแวดล้อมรอบตัว

2) การแปลความหมายจากอาการสัมผัสส่วนสำคัญที่จะช่วยทำให้การแปลความหมายดี และถูกต้องเพียงใดนั้น ต้องอาศัย

- (1) สถิติปัญญา หรือความเฉลียวฉลาด
- (2) การสังเกตพิจารณา
- (3) ความสนใจและความตั้งใจ
- (4) คุณภาพของจิตใจขณะนั้น

3) ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิม ซึ่งได้แก่ ความคิดความรู้และการกระทำที่ได้เคยปรากฏแก่ผู้นั้นมาแล้วในอดีตมีความสำคัญมากสำหรับช่วยในการตีความหรือแปลความหมายของการสัมผัสได้ชัดเจน ความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมที่ได้สะสมไว้สำหรับช่วยในการแปลความหมายได้คั้นนั้นจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(1) เป็นความรู้ที่แน่นอน ถูกต้อง ชัดเจน

(2) ต้องมีปริมาณมาก กล่าวคือ รู้หลายอย่างจึงจะช่วยแปลความหมายต่างๆ ได้สะดวก และถูกต้อง

ในการรับรู้แต่ละเรื่องนั้น มีปัจจัยหลายประการเข้ามาเกี่ยวข้องและปัจจัยแต่ละประการเหล่านี้ก็จะมีผลกระทบต่อรับรู้ต่างกันออกไป ทำให้การรับรู้ของบางคนดีและบางคนรับรู้ไม่ดี หรือทำให้คนรับรู้ปรากฏการณ์เดียวกันแตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ ได้แก่

1) ความต้องการ (Need) ของผู้รับรู้อาจจะทำให้ผู้รับรู้ตีความสิ่งเร้าที่ส่งมาเป็นสิ่งที่จะสนองความต้องการของตัวเอง ความต้องการเป็นเหตุจูงใจให้เรารับรู้สิ่งที่ต้องการได้รวดเร็ว เช่น ขณะกำลังหิว เราจะรับรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับอาหารได้เร็ว เราจะได้ยินเสียงกระดิ่งของรถขายก๋วยเตี๋ยว ชัดเจนกว่าเสียงอื่นๆ ที่เกิดในขณะเดียวกัน

2) ประสบการณ์ (Experience) บุคคลทั่วไปมักจะตีความสิ่งที่ตัวเองสัมผัสตามภูมิหลังของแต่ละคน

3) การเตรียมตัวไว้ก่อน (Preparatory Set) การที่คนเรามีประสบการณ์และการเรียนรู้สิ่งใดมาก่อน ทำให้เราเตรียมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นแนวเดียวกับที่เรารับรู้มา

4) บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแข็งกร้าว ยึดมั่น จะรับรู้การเปลี่ยนแปลงของสิ่งเร้าได้ช้ากว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพยืดหยุ่น

5) ทักษะ (Attitude) ทักษะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ถ้าคนเรามีทัศนคติต่อใครคนหนึ่ง การกระทำของบุคคลนั้นจะถูกรับรู้ในทางที่ดียิ่งขึ้น

6) ตำแหน่งทางสังคม (Social Position) และบทบาททำให้คนเรารับรู้สิ่งต่างๆ ไม่เหมือน

7) วัฒนธรรม (Culture) เป็นตัวการสำคัญที่ทำให้คนเรารับรู้อะไรแตกต่างกัน

8) สภาพทางอารมณ์ (Emotion) ของผู้รับรู้ มีผลต่อการรับรู้

การรับรู้เป็นขั้นตอนแรกของการมีพฤติกรรม แต่อย่างไรก็ตาม การรับรู้เป็นเพียงตัวแปรหนึ่งเท่านั้นในการเกิดพฤติกรรม ยังมีตัวแปรอื่นๆ อีกมากมายที่มีส่วนในการเกิดพฤติกรรม เช่น ทักษะ บทบาท และความคาดหวังในบทบาท แรงจูงใจ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามการรับรู้มีความสำคัญต่อพฤติกรรม ในแง่ที่ว่า ถ้าบุคคลรับรู้ถูกต้องแม่นยำการแสดงพฤติกรรมก็จะออกในรูปหนึ่ง ถ้าบุคคลรับรู้อย่างไม่ถูกต้องแม่นยำจะทำให้การแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบหนึ่ง นั่น คือ การรับรู้มีส่วนทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน (ปิยฉัตร ล้อมชวการ, 2555)

Peter Drucker ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการจัดการของโลก เขียนบทความที่อธิบายว่า การรับรู้คือความจริง (Reality) ของสิ่งนั้นหมายความว่า ความจริงของสิ่งต่างๆ คือการรับรู้ต่อสิ่งนั้นๆ นั่นเอง ไม่มีใครรู้ว่าตัวตนจริงๆ ของสิ่งนั้นเป็นอย่างไร แต่รับรู้ว่าเป็นอะไร การรับรู้จึงเป็นความจริงของสิ่งนั้นบุคคลจะถูกรูมล้อมด้วยสิ่งเร้าซึ่งมาจากสิ่งแวดล้อมผ่านเข้ามาในความรู้สึกสัมผัส (Senses) โดยการเห็น ได้ยิน ได้กลิ่น ได้รส และสัมผัส หรือประสาทสัมผัส ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง และบุคคลจะเลือกรับรู้เฉพาะที่สนใจ (ศศ.ดร.สุธรรม รัตนโชติ, 2553)

กระบวนการรับรู้ (Perception Process) เป็นกระบวนการทางความคิด (Cognitive Process) ที่ประกอบด้วย สิ่งเร้า (Stimuli) ซึ่งอยู่ในสิ่งแวดล้อมของการดำเนินชีวิต กระบวนการรับรู้ (Perception Process) ซึ่งประกอบด้วย การสังเกตเลือกและการแปลความหมาย และก่อให้เกิดการตอบสนอง (Response) โดยมีทัศนคติ ความรู้สึก แรงจูงใจ พฤติกรรม เหล่านี้ เป็นต้น

1) การเลือกรับรู้ (Perceptual Selection)

เมื่อบุคคลเปิดรับต่อสิ่งเร้าและตั้งใจรับต่อสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบแล้ว บุคคลจะเลือกสรรเฉพาะสิ่งเร้าที่ตรงกับความต้องการและทัศนคติของตนเท่านั้น ในแต่ละกรณีดังกล่าว บุคคลจะเลือกเปิดรับต่อสิ่งเร้า โดยอาศัยพื้นฐานทางจิตวิทยาของตนเองเป็นหลัก และด้วยเหตุที่สิ่งเร้าโดยเฉพะอย่างยิ่งการโฆษณาประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่มากมายหลายรูปแบบกระบวนการเลือกรับรู้จึงแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การเปิดรับ การตั้งใจรับและการเลือกรับรู้รายละเอียด

(1) การเปิดรับ (Exposure) การเปิดรับเกิดขึ้นเมื่อประสาทสัมผัสของบุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าทำให้เกิดความรู้สึก เช่น การได้เห็น การได้ยิน การได้ฟัง และการได้กลิ่น เป็นต้น การเปิดรับอาจเกิดขึ้น หรือไม่เกิดขึ้นก็ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลให้ความสนใจต่อสิ่งเร้า นั้นหรือไม่ บุคคลจะเลือกเฉพาะสิ่งเร้าที่สนใจและจะหลีกเลี่ยงไม่เผชิญกับสิ่งเร้าที่ไม่สำคัญ และไม่น่าสนใจ

(2) การตั้งใจรับ (Attention) การตั้งใจรับเป็นกระบวนการ ซึ่งบุคคลจะแบ่งปันความสนใจมาสู่สิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอันเป็นกิจกรรมทางจิตใจ (Mental Activity)

(3) การเลือกรับรู้ (Selective Perception) บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งเร้าที่มากระทบ จะไม่รับรู้ทุกอย่างเนื่องจากบุคคลแต่ละคนมีความต้องการ ทักษะคติ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ ส่วนบุคคลต่างๆ ไม่เหมือนกัน การเลือกรับรู้ หมายความว่า บุคคล 2 คน อาจรับรู้โฆษณาแตกต่างกัน คนหนึ่งอาจเชื่อตามที่กล่าวอ้าง แต่อีกคนหนึ่งอาจพิจารณาคำกล่าวอ้างนั้นว่าไม่เป็นความจริง การเลือกรับรู้ของบุคคลเกิดขึ้นในทุกขั้นตอนในกระบวนการรับรู้ นั่นคือการเลือกเปิดรับ (Selective Exposure) เกิดขึ้นเพราะความเชื่อของบุคคลเป็นตัวชักจูงให้บุคคลเลือกสิ่งที่จะฟัง หรือสิ่งที่จะอ่าน การเลือกจัดองค์ประกอบ (Selective Organization) เกิดขึ้นเพราะบุคคลจัดข้อมูล สอดคล้องตามความเชื่อของเขา รวมทั้งการเลือกแปลความหมาย (Selective Interpretation) เกิดขึ้นเพื่อว่าสิ่งที่รับรู้มานั้นจะได้สอดคล้องกับความเชื่อ และทักษะคติของคนที่มีอยู่เดิม

2) การจัดองค์ประกอบการรับรู้ (Perceptual Organization)

การจัดองค์ประกอบการรับรู้ หมายถึง การที่บุคคลจัดข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เข้าด้วยกันให้เป็นระเบียบ เพื่อให้มีความหมายที่เข้าใจได้มากขึ้น และเพื่อให้สามารถแสดงพฤติกรรมตอบสนองได้ถูกต้อง หลักพื้นฐานของการจัดองค์ประกอบการรับรู้คือ “การรวมกลุ่ม” (Integration) ซึ่งหมายความว่า บุคคลรับรู้สิ่งเร้าในลักษณะเป็นภาพรวม (An Organized Whole) ไม่ได้มองสิ่งเร้าแต่ละส่วนที่แยกกัน การมองเป็นภาพรวมจะช่วยให้การประมวลข้อมูล เพื่อให้เข้าใจความหมายได้ง่ายเข้า ซึ่งสอดคล้องตามหลักจิตวิทยาของเกสตัลท์ (Gestalt Psychology) ที่กล่าวไว้ว่า “ส่วนรวมมีความสำคัญ มากกว่าส่วนย่อยรวมกัน” (The Whole is Greater than the Sum of the Parts) คำว่า “Gestalt” เป็นภาษาเยอรมัน ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบที่รวมกันทั้งหมด หรือรูปแบบรวม (Total Configuration Or Whole Pattern) ทฤษฎีของเกสตัลท์ที่เกี่ยวกับการรวมกลุ่มเพื่อการรับรู้ที่สำคัญ ได้แก่ หลักการเติมส่วนที่ขาดให้สมบูรณ์ หลักการจัดกลุ่ม และหลักองค์ประกอบรอบข้าง รายละเอียดมีดังนี้

หลักการเติมส่วนขาดให้สมบูรณ์ (Principle of Closure) หมายถึง บุคคลมีแนวโน้มรับรู้ภาพที่ไม่สมบูรณ์ให้เป็นภาพที่สมบูรณ์ เช่น การเติมคำในช่องว่างโดยอาศัยความรู้และประสบการณ์มาก่อนด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงอธิบายได้ว่า ทำไมเราจึงสามารถอ่านข่าวสารต่างๆ ที่ไม่สมบูรณ์

เข้าใจได้ทั้งๆ ที่ขาดตัวอักษรหลายคำการนำหลักข้อนี้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคคลสนใจข่าวสารมากยิ่งขึ้น

หลักการจัดกลุ่ม (Principle of Grouping) บุคคลมีแนวโน้มที่จะรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เป็นชุดหรือเป็นกลุ่มมากกว่า ที่จะรับรู้เป็นหน่วยย่อยๆ ที่แยกกันอยู่ การรวมข้อมูลเข้าด้วยกันหรือเป็นกลุ่ม (Chunking or Grouping Information) จะช่วยให้บุคคลสามารถประเมินผลิตภัณฑ์ตราหนึ่งเปรียบเทียบกับผลิตภัณฑ์อีกตราหนึ่ง ได้หลักจิตวิทยาของเกสตัลท์ที่เกี่ยวกับการจัดกลุ่มที่สำคัญ ได้แก่ ความใกล้ชิดความคล้ายคลึงและความต่อเนื่อง

หลักองค์ประกอบรอบข้าง (Principle of Context) บุคคลมีแนวโน้มที่จะรับรู้วัตถุตามลักษณะขององค์ประกอบรอบข้างที่วัตถุนั้นแสดงให้เห็นการจัดวางขึ้นโฆษณาในสื่อที่มีลักษณะเด่นด้อยกว่ากัน จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ผลิตภัณฑ์ต่างกันด้วย จากการศึกษาพบว่า ขึ้นโฆษณาอย่างเดียวกันลงในโฆษณานิคมยสารที่มีชื่อเสียงกว่า จะได้รับความเชื่อถือมากกว่าลงในนิคมยสารที่มีชื่อเสียงด้อยกว่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบรอบข้างของสื่อ (Media Context) มีอิทธิพลต่อการรับรู้โฆษณาโดยตรง

3) การแปลความหมายการรับรู้ (Perceptual Interpretation)

สำหรับหลักที่สำคัญที่สุดขององค์ประกอบรอบข้างคือ “หลักภาพกับพื้นภาพ” (Figure Ground Principle) นักจิตวิทยาเกสตัลท์ กล่าวว่า ในการจัดสิ่งเร้าให้เป็นภาพรวมบุคคลจะแยกความแตกต่างของส่วนที่เด่นมากกว่าเป็นภาพหลักซึ่งเป็นภาพปรากฏอยู่ส่วนหน้า (Foreground) ส่วนสิ่งเร้าที่มีส่วนเด่นน้อยกว่าเป็นภาพพื้น ซึ่งประชาชนอยู่ส่วนหลังการแปลความหมาย หมายถึงกระบวนการที่บุคคลทำความเข้าใจว่าสิ่งเร้าที่รับเข้ามาคือ อะไรในการแปลความหมายนั้น บุคคลจะอาศัยข้อมูลความรู้และประสบการณ์ที่เก็บสะสมไว้ในอดีตที่เกี่ยวข้องในหน่วยเก็บความทรงจำมาใช้เพื่อแปลความหมายออกมาว่า สิ่งที่ได้รับเข้านั้น “ควรจะเป็นอะไร” ความโน้มเอียงหรือความมีอคติส่วนบุคคลก็มีส่วนทำให้ผู้บริโภคแปล ความหมายผิดเพี้ยนไปไม่ตรงตามเจตนาของผู้ส่งข่าวสารก็อาจเป็นไปได้สร้างความหวัหืออย่างมาก เพราะบ่อยครั้งตามที่กล่าวมาแล้วบุคคล 2 คนจะแปลความหมายสิ่งเร้าเดียวกันแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและยิ่งไปกว่านั้นในการดำเนินงานการตลาด (ข้ามชาติ) ต่างวัฒนธรรม (Cross-cultural Marketing) จะต้องคำนึงความแตกต่างของการรับรู้และความเชื่อของแต่ละชาติแต่ละวัฒนธรรมให้มากตัวอย่าง เช่น สีจะมีความหมายแตกต่างกันแต่ละชาติดอกไม้สีเหลืองเป็นเครื่องหมายของความตายในประเทศเม็กซิโกแต่หมายถึง ความไม่ซื่อสัตย์ (คู่สมรสที่นอกใจ) ในประเทศฝรั่งเศส เป็นต้น อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปแล้วบุคคลมีวิธีการ 2 วิธีที่จะช่วยให้การแปลความหมายการรับรู้ กระทำได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมาก ซึ่งคือการแยกประเภทการรับรู้กับการแปลความหมายการรับรู้ โดยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์รายละเอียดมีดังนี้

การแยกประเภทการรับรู้ (Perceptual Categorization) เป็นการจำแนกข้อมูลเข้าหมวดหมู่อย่างมีเหตุผล เพื่อให้บุคคลนำมาใช้กลั่นกรองข้อมูลที่เคยผ่านการรับรู้มาแล้วได้รวดเร็วยิ่งขึ้นนอกจากนั้น การจัดประเภทข้อมูลยังช่วยให้บุคคลสามารถจัดข้อมูลใหม่เพิ่มขึ้นอีกด้วย

การแปลความหมายการรับรู้โดยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ (Perceptual Inferences) เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้า 2 อย่างอันเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ที่ผ่านมาโดยไม่ต้องประเมินใหม่ โดยอาศัยความเชื่อหรือประสบการณ์เดิมมาเป็นเกณฑ์ตัดสิน เพื่อลงความเห็นการนำความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งเร้าสิ่งหนึ่งนำไปใช้ เพื่อลงความเห็นอีกสิ่งหนึ่งนั้นบุคคลได้พัฒนาขึ้นมาใช้เพื่อนำมาเป็นเกณฑ์พิจารณาแปลความหมายเกี่ยวกับตราสินค้า ราคา ร้านค้า และบริษัทผู้บริโภคมิพร้อมที่จะเรียกนำมาใช้ได้เสมอจากหน่วยความจำ ลักษณะการลงความเห็นเพื่อแปลความหมายเหล่านี้เกิดจากการติดต่อสื่อสารแบบปากต่อปาก (Word-of-Mouth Communications) ระหว่างเพื่อนและโฆษณาของนาฬิกาข้อมือนี้ จึงเป็นความเชื่อและเก็บไว้ในความทรงจำ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

นักวิชาการได้คาดการณ์ว่าการจัดการเกิดขึ้นตั้งแต่ปลายปี ค.ศ. 1800 หรือตั้งแต่ช่วงก่อนการเกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรม ที่ในยุคนั้นยังไม่มีระบบการทำงานที่แน่ชัดการทำงานหวังพึ่งพียงแรงงานที่ต่างคนต่างทำตามหน้าที่ไม่มีขั้นตอน หรือกระบวนการที่แน่นอนทุกคนรู้แต่เพียงว่าจะต้องทำงานให้เสร็จตาม คำสั่งเท่านั้น แต่ภายหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมวิธีการทำงานเริ่มเปลี่ยนแปลงไป เจ้าของโรงงานหลายคนเริ่มคิดหาวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จ โดยมีการทดลองนำเครื่องมือ อุปกรณ์รวมถึงมีการงานแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีการใช้แรงงานน้อยลงและยังคงสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินงานในลักษณะดังกล่าวข้างต้นอาจกล่าวได้ว่าเป็นการเริ่มต้นในการนำ “การจัดการ” มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นระบบ (อนิวัช แก้วจางค์, 2554) และเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ ทุกองค์การต้องมีเป้าหมายขึ้นอยู่กับว่าองค์กรนั้นถูกจัดอยู่ในประเภทใด ถ้าเป็นองค์กรธุรกิจจะมีเป้าหมายหลักในการแสวงหากำไร เพื่อนำไปใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการประกอบการ ฯลฯ เป้าหมายต่างๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดกิจกรรม หรือภารกิจต่างๆ ซึ่งแยกย่อยได้ลงไปถึงงาน (ตุลา มหาพสุชานนท์, 2554) กิจกรรมหรือลักษณะงานที่ถือว่าเป็นกิจกรรมที่มีการจัดการ หรือการบริหารอยู่นั้น ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์มาช่วยในการดำเนินการมาร่วมแรงร่วมใจกัน ช่วยในการประสานงานและอำนวยความสะดวกให้กิจกรรมของแต่ละบุคคลสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์กร (ธงชัย สันติวงศ์, 2543)

กระบวนการจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนตามลำดับ เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไรเพื่อลดความไม่แน่นอน และทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจในการทำงานตามลำดับ เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไรเพื่อลดความไม่แน่นอน และทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจในการทำงาน “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) มีความหมายแตกต่างกัน แต่ไม่มากนัก โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน

Bartol and Martin, (1998) กล่าวว่าไว้ว่าการจัดการเป็นกระบวนการในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการทำหน้าที่หลัก 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การชี้นำ และการควบคุมองค์กร

Drucker, (2006) กล่าวว่าไว้ว่าการจัดการ หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรผ่านกิจกรรมต่างๆ ทางการจัดการซึ่งรวมถึงกิจกรรม 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การชี้นำและการควบคุมองค์กร นอกจากกิจกรรมการจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังภาพ



ภาพที่ 2.1 กิจกรรมหลักในการจัดการ

ที่มา: Drucker (2006)

การบริหารนั้นเป็นกระบวนการที่เกิดจากการมีมนุษย์สัมพันธ์ โดยถือว่าในสังคมหนึ่งๆ ทุกคนมีความต้องการทำงานเพื่อสังคมนั้นๆ จึงจำเป็นจะต้องกำหนดงานกันว่า ใครจะทำอะไร จะทำอย่างไร โดยตกลงกันว่าควรจะอยู่ในวงงานที่กำหนดไว้ และควรจะใช้วิธีการใด

Jatupat School (2562) ได้ให้คำจำกัดความ “หลักการบริหาร” ไว้ว่า การบริหารนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้อำนาจที่มีอยู่ จัดการดำเนินงานในทางของสถาบันนั้นๆ ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ดังนั้น การบริหารจะต้องประกอบด้วย แผนงาน ผู้บริหาร และอำนาจของผู้บริหาร เพื่อจัดการให้งานดำเนินไปตามแผนงานที่วางไว้

การบริหารจัดการแบบดั้งเดิม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1) การจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ สรุปออกมาเป็นหลักการสำคัญ และเกี่ยวข้องได้ 4 ประการ ดังนี้

(1) หลักการวิเคราะห์งานตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific of Analysis) จากการสังเกต การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวัดอย่างรอบคอบ ฝ่ายจัดการจะกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (On Best Way) ของการปฏิบัติในแต่ละงานไว้ แล้วฝึกผู้ทำงานให้ทำได้ตามนั้น การวิเคราะห์เช่นนี้แทนวิธีการแบบลองผิดลองถูก

(2) หลักการคัดเลือกบุคลากร (Selection of Personnel) เมื่อวิเคราะห์แต่ละงานแล้ว หลักต่อไปจะต้องคัดเลือกผู้มาปฏิบัติงานหรือผู้ทำงาน แล้วฝึกอบรม สอน และพัฒนาผู้ทำงานเหล่านั้น

(3) หลักการความร่วมมือของฝ่ายจัดการ (Management Cooperation) ฝ่ายการผู้จัดการควรร่วมมือกับผู้ทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่างานทั้งหมดที่กำลังทำอยู่เป็นไปตามหลักวิทยาศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นมาแล้ว และมีมาตรฐานและวิธีการตามที่กำหนดไว้ของฝ่ายการจัดการ

(4) หลักการแบ่งงานกันทำระหว่างผู้จัดการกับผู้ทำงาน (Division of Work Between Managers and Workers) การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) โดยมีการแบ่งงานระหว่างผู้จัดการและผู้ทำงาน เพื่อให้ผู้จัดการรับผิดชอบการวางแผน (Planning) และการเตรียมงาน (Perparing Work) และรับผิดชอบการควบคุมดูแล (Supervising) ส่วนผู้ทำงานมีหน้าที่ปฏิบัติงานของตน

2) การจัดการทางการบริหาร การจัดการทางการบริหารเน้นการจัดการทั่วทั้งองค์การ หลักการเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้จัดการ และหลักการของการจัดองค์การ ไว้ดังนี้

(1) การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) คือ การแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด ความมุ่งหมายของการแบ่งงานกันทำ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน โดยลดการสูญเสีย เพิ่มผลผลิต และทำให้การฝึกอบรมง่ายขึ้น

(2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority & Responsibility) อำนาจหน้าที่คือ สิทธิในการออกคำสั่ง และอำนาจในการทำให้ผู้อื่นเชื่อฟัง ส่วนความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นไปตามอำนาจหน้าที่เป็นความจำเป็นที่ต้องทำงานตามหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

(3) วินัย (Discipline) หมายถึง การเคารพในกฎระเบียบที่ควบคุมองค์การ ข้อตกลงระหว่างองค์การกับผู้ทำงานต้องมีความชัดเจน และสภาวะของวินัยในกลุ่มใดในองค์การขึ้นอยู่กับคุณภาพของภาวะผู้นำ

(4) เอกภาพของการบังคับบัญชา (Unity of Command) ผู้ทำงานควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาแต่เพียงผู้เดียวเท่านั้น ถ้ายึดหลักการข้อนี้จะเลี่ยงปัญหาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และวินัย

(5) เอกภาพของทิศทาง (Unity of Direction) กิจกรรมของกลุ่มที่มีเป้าหมายอันเดียวกันควรจะต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน ควรจัดกลุ่มให้อยู่ภายใต้ผู้จัดการคนเดียว

(6) ความสนใจส่วนตัวเป็นรอง (Subordination of Individual Interest) เพื่อที่จะให้สำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์การ ความสนใจของแต่ละคนและกลุ่มคนภายในองค์การควรมาทึหลังความสนใจขององค์การโดยรวม

(7) หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) การให้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินหรือค่าชดใช้ต่างๆ ควรยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่ายคือ ฝ่ายผู้ทำงานและฝ่ายองค์การ

(8) การรวมอำนาจ (Centralization) หมายถึง ว่าในการบริหารจะมีการรวมอำนาจไว้ที่จุดศูนย์กลาง เพื่อให้ควบคุมส่วนต่างๆ ขององค์การไว้ได้เสมอ และการกระจายอำนาจจะมากน้อยเพียงใดก็ย่อมแล้วแต่กรณี

(9) สายบังคับบัญชา (Scalar Chain) สายการบังคับบัญชา คือสายของหัวหน้า นับตั้งแต่ตำแหน่งผู้มีอำนาจสูงสุดจนถึงตำแหน่งล่างสุด สายการบังคับบัญชาจะต้องชัดเจนและถือเป็นแนวปฏิบัติตลอดเวลา

(10) ระเบียบ (Order) ทุกสิ่งทุกอย่างไม่ว่าสิ่งของหรือคน ต่างต้องมีระเบียบ และรู้ว่าตนอยู่ในที่ใด อยู่ถูกกาลเทศะหรืออยู่ถูกที่ในเวลาที่เหมาะสม

(11) ความยุติธรรม (Equity) ผู้บริหารต้องยึดถือความเอื้ออารีและความยุติธรรมเป็นหลักปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความจงรักภักดี และการอุทิศตนเพื่องาน

(12) ความมั่นคงของบุคลากร (Stability of Personnel) องค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องมีกองปฏิบัติงานที่มั่นคง การปฏิบัติของฝ่ายการจัดการควรส่งเสริมปณิธานการทำงานระยะยาวให้กับองค์กร

(13) การริเริ่ม (Initiative) ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้ใช้ความริเริ่มของตนบ้าง ส่งเสริมให้ทำงานพัฒนาและดำเนินแผนการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

(14) ความสามัคคี (Esprit De Corps) ผู้จัดการควรส่งเสริมและรักษาทีมงาน น้ำใจ หมู่พวก และความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้ทำงานทั้งหมด

Hellrigal, Slocum, & Jackson (2005) การจัดการ คือ งานและกิจกรรม ซึ่งรวมถึงการกำกับองค์กรหรือหน่วยงานขององค์กร โดยใช้กระบวนการทางจัดการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

Wehrich & Koonz (2005) การจัดการ คือ กระบวนการของการออกแบบและการรักษาสภาพแวดล้อม ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุป คือ (1) ผู้บริการจะต้องดำเนินการตามหน้าที่ทางการจัดการ 5 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) (2) การจัดการสามารถประยุกต์ใช้ได้กับองค์กรทุกประเภท (3) การจัดการสามารถประยุกต์ใช้ได้กับผู้บริหารทุกคน (4) การจัดการเกี่ยวข้องกับการผลิตผล โดยนัยของประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

สมภพ ระวังบุคข์ (2554) การจัดการ คือ การติดตามการดำเนินการตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยองค์กรหรือบุคคลที่ร่วมงานกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้จัดการมีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการเป็นผู้บริหารที่ได้รับการยอมรับนั้น ไม่ได้มาจากพรสวรรค์เพียงอย่างเดียว แต่สามารถฝึกฝนกันได้เพราะการบริหารจัดการ คือ การให้คนทำงานให้สำเร็จตาม ที่กำหนด

พัชสิรี ชมพุดำ (2552) การจัดการ คือ การดำเนินการในการวางแผนตัดสินใจการจัดองค์กร การนำ และการควบคุมทรัพยากรพื้นฐานขององค์กร อันได้แก่ ทรัพยากร การเงิน สินทรัพย์ถาวร ข้อมูลและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การจัดการจึงประกอบด้วยหน้าที่ทางการจัดการ 4 อย่าง ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Control)

สรุปได้ว่า การจัดการ คือ กระบวนการที่จะทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร โดยนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหาร คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Control)

ความสำคัญของการจัดการ การจัดการเป็นงานที่ต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ในการดำเนินการ โดยเฉพาะวิธีการปฏิบัติด้านการจัดการนั้นเป็นเรื่องที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์คอยดูแลเอาใจใส่ และใช้ความพยายามสนับสนุนกลุ่มบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้เพื่อให้เกิดผลดีทางการจัดการ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550) ดังนี้

1) ทำให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหาร โดยทั่วไปจะเห็นว่าการดำเนินงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด องค์กรจำเป็นต้องมีกระบวนการปฏิบัติงานที่ดีทั้งเรื่อง การวางแผนจัดองค์กร จัดคนเข้าทำงาน การชี้แนะ และการควบคุมคือ ต้องทำให้งานต่างๆ ดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างคุ้มค่า โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

2) ทำให้เกิดประโยชน์ในด้านเวลา หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรที่มีการวางแผนไว้ชัดเจน จะทำให้งานต่างๆ ขององค์กรดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รวดเร็ว สำเร็จตามระยะเวลา และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3) เป็นวิธีการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง หมายถึง การจัดการเปรียบเสมือนเครื่องมือที่จะช่วยเสริมบุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญต่องาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องให้ทุกคนได้รับทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความมั่นใจ เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด

4) ช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน หมายถึง ในกรณีที่องค์กรมีผู้บริหารและกระบวนการจัดการที่ดีแล้ว ย่อมจะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้ โดยเฉพาะในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงาน เช่น คน เงิน วัสดุ-อุปกรณ์ เวลา เป็นต้น

5) ทำให้เกิดคุณค่าทางสังคม องค์กรธุรกิจที่ได้พยายามบริหารงานให้มีประสิทธิภาพจนเป็นที่รู้จักและยอมรับโดยทั่วไป ย่อมสนองความต้องการของสังคมในด้านผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีได้ เช่น ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต การบริการเพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆ

หน้าที่ในการจัดการ (Functions of Management) หน้าที่ทางการจัดการ หรือการบริหาร ถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของงานแต่ละงานในองค์กร ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่จะเป็นผู้สร้างโอกาสในการปฏิบัติงาน ให้แก่คณะบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ที่สำคัญผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความชำนาญมีประสบการณ์ในแง่มุมต่างๆ ของกระบวนการบริหารจัดการ โดยมีรายละเอียดของบทบาทหน้าที่ของกระบวนการบริหารจัดการ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550) ดังนี้

1) การวางแผน (Planning) เป็นงานขั้นแรกที่ต้องลงมือกระทำก่อนที่จะไปจัดการในหน้าที่อื่นๆ ซึ่งงานที่เกี่ยวกับแผนนั้นจะเป็นเรื่องของการกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานในขั้นต้น โดยจะต้องกำหนดเป็นโครงสร้างของงานออกมาอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการตัดสินใจว่าองค์กรจะทำอะไรบ้าง ทำอย่างไร ทำเมื่อไหร่ และจะให้ใครเป็นผู้ปฏิบัติบ้างในงานแต่ละส่วนที่จะกำหนดขึ้น

2) การจัดองค์กร (Organizing) เป็นงานที่ถูกจัดทำต่อจากแผนงานที่ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ในการจัดองค์กรนั้นผู้บริหารจะต้องจัดรูปแบบโครงสร้างของงานออกมาให้ชัดเจนในเรื่องของปริมาณงานที่จะต้องจัดทำไม่ว่าจะเป็นการจัดระบบการทำงาน ตลอดจนการประสานสัมพันธ์ของงานแต่ละงาน เพื่อให้เป็นระเบียบแบบแผนของการปฏิบัติที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หลังจากที้องค์กรมีแผนงานและจัดโครงสร้างของงานไว้เรียบร้อยแล้ว งานในขั้นนี้จะดูแลเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน องค์กรซึ่งกระบวนการนั้น จะถูกเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนเพื่อพิจารณาความต้องการกำลังคนด้วยการสรรหาคัดเลือก บรรจุ ฝึกอบรมและพัฒนา ประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมไปถึงกำหนดค่าตอบแทน จัดสวัสดิการ และการออกจากงาน

4) การชี้นำ (Leading) เมื่อองค์กรได้ทำการคัดเลือกบุคลากรตามกระบวนการที่ถูกต้องและเป็นธรรมแล้ว ก็จะได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมตามความต้องการเข้ามาปฏิบัติงาน และในขั้นนี้ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ชักจูงให้บุคคลฝ่ายต่างๆ ร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การชี้นำหรือสั่งการถือว่าเป็นงานที่ต้องใช้ศิลปะค่อนข้างสูงที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาร่วมมือด้วยความเต็มใจ ดังนั้นในการชี้นำอาจจะใช้วิธีการออกคำสั่งแบบขอร้องให้คำแนะนำ โดยจะไม่ใช้วิธีการบังคับอย่างเด็ดขาด

ความสำคัญและความจำเป็นในการศึกษาการจัดการ

Donnelly, Gibson and Ivancevich ได้อธิบายถึงสาเหตุแห่งความสำคัญที่ต้องศึกษาเกี่ยวกับการจัดการของไว้ 3 ประการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (อนิวัช แก้วจันทง, 2554)

1) เนื่องจากสังคมปัจจุบันทำให้เกิดแรงปรารถนาหรือความต้องการสินค้าและบริการที่ดี องค์กรจึงต้องศึกษาและเรียนรู้เพื่อการผลิตสินค้าและบริการที่ดี

2) บุคคลในองค์กรทุกคนย่อมมีความต้องการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารจึงต้องฝึกฝนตนเองและเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3) การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยสภาพแวดล้อมทางธุรกิจทำให้บุคคลในองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองโดยการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญและความชำนาญในการผลิตและการให้บริการตามที่องค์กรต้องการจากสาเหตุและความจำเป็นดังกล่าว

อนิวัช แก้วจันทง (2554) ได้สรุปถึงความสำคัญและความจำเป็นในการศึกษาสาส์ตรด้านการจัดการดังนี้

1) การจัดการสามารถใช้เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารสามารถประสานงาน มอบหมายงานและปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบได้เป็นผลสำเร็จเครื่องมือดังกล่าวคือ หลักการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การนำ และการควบคุม

2) การจัดการเป็นตัวกำหนดปัจจัยประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์การโดยพบว่าการจัดการคำดับองค์การที่มีผลการดำเนินงานที่ดีในแต่ละปี ของสื่อมวลชนมีเกณฑ์การตัดสินที่ว่าด้วยการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงกล่าวได้ว่าการจัดการเป็นปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

3) การจัดการเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร โดยพบว่าบุคคลที่ต้องก้าวสู่ การเป็นผู้บริหารได้เข้าศึกษาสถาบันการศึกษาที่จัดให้มีการเรียนการสอนหลักสูตรหรือสาขาวิชาเกี่ยวข้องกับการจัดการหรือการบริหารธุรกิจทั้งในระดับปริญญาตรีปริญญาโทและปริญญาเอก จึงอาจกล่าวได้ว่าการศึกษาด้านการจัดการในระบบการศึกษาเป็นหนทางหนึ่งที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำหลักวิชาการด้านการจัดการไปประยุกต์ใช้ในการท างานได้

4) การจัดการทำให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ พบว่าองค์การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นทิศทางในการดำเนินงาน ผู้บริการจึงต้องให้หลักการจัดการในการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อนำพาองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด

5) การจัดการเป็นแนวทางของเหตุและผลอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารองค์การจึงต้องเรียนรู้ในการแยกแยะและทำความเข้าใจกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในการปฏิบัติหน้าที่การใช้หลักการจัดการจึงมีแนวทางของเหตุและผลในการคิดวิเคราะห์ รวมถึงการพยากรณ์เพื่อการแก้ไขและการตัดสินใจเพื่อการบรรลุผลสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต

นอกจากนี้ สาคร สุขศรีวงศ์ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาวิชาการจัดการจะทำให้ผู้บริหารสามารถตอบคำถามได้อย่างมีหลักการและเพิ่ม โอกาสแห่งความสำเร็จให้แก่องค์การด้วยการมีความรู้ทางวิชาการจัดการที่ถูกต้อง จึงไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้นเท่านั้น ในกรณีที่ผู้บริหารได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือถูกโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่น ภายในองค์กรหรือจำเป็นต้องเปลี่ยนไปบริหารองค์กรอื่น ความรู้ในทางการจัดการยังเป็นพื้นฐานให้สามารถทำหน้าที่ในตำแหน่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังจะเห็นได้ว่าต้องสลับสับเปลี่ยนและโยกย้ายงานอยู่เป็นประจำทั้งๆ ที่บางครั้งเป็นการย้ายงาน ไปสู่องค์กรที่มีลักษณะงานหรือลักษณะทางธุรกิจที่แตกต่างจากองค์กรเดิมอย่างสิ้นเชิงแต่ผู้บริหารเหล่านั้นก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะวิชาการจัดการเป็นความรู้ที่เป็นสากล และสามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกองค์กรทุกขนาดและทุกประเภท วิชาการจัดการจึงแตกต่างจากความรู้ในบางแขนงวิชาที่สามารถนำไปใช้ได้เฉพาะในองค์กรบางประเภทเท่านั้น

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสำนักงานสีเขียว

สมพงษ์ บุญเฟื่อง (2554) กล่าวว่า Green office สำนักงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ระบบการดูแลสำนักงานให้เป็นมิตรต่อผู้ที่อาศัยต่อสภาพแวดล้อมและเอื้ออาทรต่อสังคม ซึ่งการที่จะให้สำนักงานเป็นสำนักงานสีเขียวนั้นต้องมาจากความร่วมมือของทุกคนในสำนักงาน ซึ่งความร่วมมือที่จะเกิดขึ้นได้มีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 3 ประการประกอบด้วย

1) การให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสร้างวัฒนธรรม “คาร์บอนต่ำ” ในองค์กรการตั้งเป้าหมายในการลด Co2 ทั้งระดับบุคคล เช่น การลดใช้กระดาษ ระดับโครงการ เช่น การเดินทางโดยเครื่องบิน และระดับองค์กร เช่น การใช้เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอำนาจในการตัดสินใจเป้าหมายสามารถเป็นได้ทั้งแบบสมัครใจ และบังคับผลที่ได้สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการประเมินผลโครงการหรือบุคลากร

2) การแจ้งข้อมูลให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น การแจ้งข้อมูลปริมาณการปล่อย Co2 ระดับโครงการ และบุคคล ส่งผลให้บุคลากรพยายามลดการปลดปล่อย Co2 ทั้งนี้สิ่งสำคัญ คือ การให้ความสำคัญของผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมด้วยข้อมูลที่ี้สามารถนำไปสู่การประเมินผล

3) การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานไม่ว่าจะเป็นการให้รางวัลของขวัญหรือโบนัส ซึ่งแรงจูงใจสามารถมีได้ทั้งด้านบวก และลบ เช่น ให้รางวัลกับคนที่ช่วยลด Co2 และลงโทษสำหรับคนที่เพิ่มพฤติกรรมในการเพิ่ม Co2 เป็นต้น

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (2558) หมายถึง สำนักงานและกิจกรรมต่างๆ ภายในสำนักงานที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด โดยการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างรู้คุณค่า มีแนวทางในการจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

และที่สำคัญจะต้องลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกออกสู่สิ่งแวดล้อม หลักสำคัญของ สำนักงานสีเขียว คือ การเปลี่ยนพฤติกรรมในสำนักงาน เพื่อลดการใช้พลังงาน และริเริ่มกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น ลดปริมาณขยะโดยการลดการใช้ การใช้ซ้ำ การนำกลับมาใช้ใหม่ การลดและเลิกใช้สารเคมีอันตราย รองรับการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Procurement) เป็นต้น

สำนักงานสีเขียว (Green Office) มุ่งเน้นการยกระดับสำนักงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น พร้อมขยายการดำเนินงานสู่สำนักงานภาครัฐและเอกชน หน่วยงานส่วนภูมิภาคและหน่วยงานท้องถิ่น จะส่งผลให้เกิดการลดการปล่อย Green House Gases (GHG) ในทุกภาคส่วน และตลอดห่วงโซ่การผลิตและการบริโภค อันนำไปสู่การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน มีแนวทางการพัฒนาสำนักงานสู่สำนักงานสีเขียว ดังต่อไปนี้

1) การบริหารการจัดการองค์การ (Organization Management)

สำนักงานจะต้องกำหนดนโยบายและวางแผนการจัดการสิ่งแวดล้อมพร้อมทั้งสำรวจระบุประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อม การใช้พลังงานและทรัพยากรในสำนักงาน และวางแผนการดำเนินงาน มีการจัดทำรายงานกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนดผู้รับผิดชอบและมีการทบทวน โดยฝ่ายบริหาร

2) การดำเนินงานสีเขียว (Operation of Green Office)

- (1) มีการจัดประชุมและจัดแสดงนิทรรศการ
- (2) มีการสื่อสารและฝึกอบรมสิ่งแวดล้อม
- (3) ความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยในสำนักงาน
- (4) การจัดการก๊าซเรือนกระจก
- (5) การขนส่งและการเดินทาง

3) การใช้พลังงานและทรัพยากร (Energy and Resource)

- (1) มีการกำหนดมาตรการการประหยัดไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง
- (2) มีการติดป้ายวิธีการประหยัด การใช้น้ำ ไฟฟ้า หรือทรัพยากรอื่นๆ เช่น กำหนดเวลาเปิด - ปิด เครื่องปรับอากาศไฟฟ้า และมีการแสดงผลการใช้พลังงานและน้ำมีแนวโน้มที่ลดลง
- (3) มีการกำหนดเป้าหมายการใช้ไฟฟ้าและน้ำให้เหมาะสมกับองค์กร
- (4) มีการเปรียบเทียบการใช้ไฟฟ้าและน้ำต่อจำนวนของพนักงาน และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

4) การจัดการของเสีย (Waste and Wastewater Management)

- (1) มีถังขยะที่แบ่งตามประเภทของขยะที่เกิดขึ้นพร้อมทำป้ายบ่งชี้ชัดเจน
- (2) จัดเตรียมพื้นที่พักขยะที่เหมาะสมก่อนส่งกำจัด

(3) มีหน่วยงานมารับขยะไปกำจัดอย่างสม่ำเสมอ เช่น หน่วยงานท้องถิ่น เป็นต้น
 (4) ลดปริมาณขยะ และนำกลับไปใช้ประโยชน์ โดยบันทึกปริมาณขยะแต่ละเดือน
 ได้ชัดเจน

- (5) คัดตั้งและดูแลอุปกรณ์บำบัดน้ำเสียอย่างต่อเนื่อง
 (6) มีการเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 5) สภาพแวดล้อมภายในภายนอกสำนักงาน (Indoor & Outdoor Environment)
- (1) มีการจัดการคุณภาพอากาศ แสง เสียง ทั้งภายใน และภายนอกสำนักงานให้เหมาะสม
 (2) กำหนดพื้นที่ใช้งานเพื่อการจัดเก็บวัสดุพื้นที่พักผ่อน พื้นที่รับประทานอาหาร

และมีป้ายบอกชัดเจน

(3) ดูแลทำความสะอาดเครื่องปรับอากาศ พื้นที่ห้อง เพดาน พรมปูพื้นที่ห้อง รวมถึง
 อุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ

- (4) ควบคุมพาหะนำโรคต่างๆ เช่น หมู แมลงสาบ
 (5) ดูแล บำรุงรักษาพื้นที่สีเขียว
 (6) มีการกำหนดจุดสูบบุหรี่
- 6) การจัดซื้อและจัดจ้าง (Green Procurement)
- (1) เลือกซื้อสินค้าที่มีตราหรือสัญลักษณ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 (2) มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 (3) เลือกวัสดุอุปกรณ์ในสำนักงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 (4) บันทึกข้อมูลปริมาณและประเภทของวัสดุอุปกรณ์ในสำนักงานที่เป็นมิตร

กับสิ่งแวดล้อม

7) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continual Improvement)

(1) มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับปัญหา
 สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น

- (2) มีการกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดได้
 (3) มีการกำหนดกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมาย
 (4) มีการดำเนินกิจกรรมตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

ขั้นตอนการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว

- 1) รับสมัครสำนักงานเข้าร่วมโครงการ
 2) ส่งเอกสารผ่านการประเมินตนเองเบื้องต้น
 3) สำนักงานเข้ารับการอบรมสำนักงานสีเขียว

- 4) ดำเนินการปรับปรุงสำนักงานตามเกณฑ์สำนักงานสีเขียว
- 5) เข้าร่วมการตรวจประเมินโดยคณะกรรมการประเมินสำนักงานสีเขียวระดับพื้นที่
- 6) คณะกรรมการประเมินสำนักงานสีเขียวระดับประเทศให้การรับรองผลการตรวจประเมิน

7) สรุปผลการตรวจประเมินและมอบรางวัลให้แก่สำนักงานที่ผ่านการประเมิน
สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร (2558) สำนักงานสีเขียว หรือ Green Office เกิดขึ้นเพื่อให้สำนักงานได้ร่วมกันตระหนักถึงการรักษาสสิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงาน รวมถึงการเลือกใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ในที่ทำงานอย่างรู้คุณค่า และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สาเหตุที่ต้องทำกิจกรรมสำนักงานสีเขียวเพราะ

- 1) เพื่อลดการใช้พลังงาน ทั้งพลังงานไฟฟ้า น้ำ ลดการใช้พลังงานอย่างสูญเปล่าสิ้นเปลือง รวมถึงจะช่วยลดการเกิดก๊าซเรือนกระจกที่เกิดจากการทำกิจกรรมต่างๆ ภายในสำนักงาน
- 2) เพื่อลดค่าใช้จ่าย เมื่อเราสามารถประหยัดพลังงานได้ ค่าใช้พลังงานต่างๆ ก็จะลดลงได้ รวมถึงลดปริมาณการใช้กระดาษภายในสำนักงาน ก็จะสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายได้ และ
- 3) เพื่อสร้างจิตสำนึกความเข้าใจ ปลูกจิตสำนึก และตระหนักในการใช้ทรัพยากร รวมถึงแก้ปัญหาการจัดการทรัพยากรต่างๆ เป็นวิธีที่จะช่วยให้รู้จักการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างยั่งยืน ทั้งในชีวิตประจำวันและการใช้ทรัพยากรภายในสำนักงานได้เป็นอย่างดี

การออกแบบอาคารสีเขียว (Eco-building design) สถาปัตยกรรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (In-puts) มาเป็นอาคารสิ่งก่อสร้างหรือผลิตภัณฑ์ (Out-puts) กระบวนการก่อสร้างอาคารจะเกี่ยวข้องกับเกณฑ์ 4 ด้าน คือสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการออกแบบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการสถาปัตยกรรมนี้ประกอบขึ้นด้วยเทคโนโลยีและกรอบความคิดเป็นสองแกนของปัจจัยที่ทำให้เกิดสมดุลของแนวคิดเพื่อความต้องการการออกแบบที่เกิดคุณภาพ (Vakili-Ardebili, & Bousbaine, 2006 อ้างถึงใน ปนัดดา สมบูรณ์สวัสดิ์, 2559)

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ระบบนโยบายสาธารณะ นั้นเป็นแนวทางปฏิบัติของรัฐบาลซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์แน่นอนไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง คือ เพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบัน เพื่อป้องกันหรือหลีกเลี่ยงปัญหาในอนาคต และเพื่อก่อให้เกิดผลที่พึงปรารถนา รัฐบาลมีความจริงใจและจริงจังที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ และนโยบายอาจเป็นบวกหรือลบ หรืออาจเป็นการกระทำหรืองดเว้น การกระทำก็ได้ (ปวีณา หิม โหด, 2556)

การวิเคราะห์นโยบาย ให้ความหมายของการวิเคราะห์ นโยบาย ว่าหมายถึง วิธีการวิเคราะห์ข่าวสารข้อมูล รวมทั้งผลการวิจัยเพื่อสร้างแบบแผนสำหรับ การตัดสินใจนโยบาย และนอกจากนี้ยังเป็นวิธีการกำหนดความต้องการสำหรับข่าวสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย (Williams, 1994) การนำนโยบายไปปฏิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก ในขั้นตอนของนโยบายทั้งนี้เนื่องจากการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการแปลงวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนของการนำนโยบายซึ่งโดยปกติมีลักษณะเป็นแนวทางกว้างๆ หรือมีความหมายกำกวมให้ออกมา เป็นกิจกรรมที่มีความเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนทั้งให้สำเร็จตามเป้าหมายได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติถึงสามารถสรุปได้ดังนี้

1) การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่ 2 ของกระบวนการนโยบายตามทัศนะของ ดรอร์ (Dror) เพราะเป็นเนื้อหาส่วนหนึ่งของขั้นตอนที่เกิดขึ้นภายหลังการกำหนดนโยบายแล้ว ซึ่งเป็นส่วนที่จะทำให้นโยบายดำเนินไปครบวงจร ไม่หยุดชะงัก

2) นโยบายสาธารณะใดก็ตาม ถึงแม้ว่าเราจะกำหนดไว้ดีตามหลักเหตุผล แต่ถ้าหากไม่มีการนำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายนั้นก็ไร้คุณค่า หรือเมื่อนำไปปฏิบัติแล้วล้มเหลว นอกจากจะเกิดความเสียหายต่อประชาชน ยังเกิดความเสียหายต่อประเทศชาติ และอาจส่งผลกระทบต่ออนาคตทางการเมืองของผู้กำหนดนโยบายอีกด้วย

3) เป็นกระบวนการแปลงนโยบาย ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างกว้างๆ หรือมีลักษณะเป็นนามธรรมของรัฐบาลให้มีลักษณะเป็นรูปธรรม โดยแปลงนโยบายให้เป็นแผนงาน (Program) และโครงการ (Project) ซึ่งจะง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ดังจะได้กล่าวรายละเอียดในหัวข้อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติต่อไป

4) เป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของฝ่ายข้าราชการประจำ ที่ฝ่ายการเมืองเป็นฝ่ายกำหนดนโยบาย และฝ่ายข้าราชการประจำเป็นฝ่ายนำนโยบายไปปฏิบัติ

5) เป็นหลักประกันที่สำคัญประการหนึ่งของฝ่ายการเมือง ที่แน่ใจว่านโยบายของตน จะได้รับการปฏิบัติจากฝ่ายข้าราชการประจำอย่างจริงจัง อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

6) ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อผู้ตัดสินใจนโยบาย ต่อกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง และต่อหน่วยปฏิบัติงาน เพราะถ้าการนำกลุ่มตน และหน่วยปฏิบัติงานก็จะได้รับคำชมเชย ขวัญกำลังใจ ตลอดจนการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

7) ถ้าการนำนโยบายไปปฏิบัติสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ย่อมเกิดความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ไม่เกิดความสูญเปล่าในด้านการลงทุน ทรัพยากรในที่นี่รวมถึง บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลา ฯลฯ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานทั้งหมด

8) การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้านำนโยบายไปปฏิบัติตามแผนงาน โครงการพัฒนาต่างๆ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายแล้ว ย่อมส่งผลให้ประชาชนอยู่ดีกินดีมีความสุขในทางตรงข้าม ถ้านำนโยบายไปปฏิบัติแล้วเกิดความล้มเหลวย่อมหมายถึง การพัฒนาประเทศไม่เป็นไปตามที่กำหนด วัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแน่นอน ปัญหาของประชาชนก็จะไม่ได้รับการแก้ไขสูญเสียทรัพยากรในการแก้ไขปัญหา

จะเห็นได้ว่า ผู้มีหน้าที่ตัดสินใจนโยบายหรือกำหนดนโยบายควรตัดสินใจเลือกนโยบายที่มีความเป็นไปได้สูง และสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนโดยส่วนรวม ทั้งนี้ หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ก็ต้องมีสมรรถนะองค์การสูงทุกด้าน เพื่อเป็นหลักประกันว่านโยบายที่นำไปปฏิบัตินั้นจะบรรลุผลสำเร็จอย่างแน่นอน (สมพิศ สุขแสน, นโยบายสาธารณะและการวางแผน, (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2551)

5. แนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554) ได้ให้ความหมายเศรษฐกิจสีเขียว ว่าด้วยการพัฒนาที่มุ่งไปสู่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยที่กิจกรรมภายใต้แนวทาง การพัฒนาดังกล่าวต้องการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพก่อเกิดก๊าซเรือนกระจกในปริมาณที่ไม่ส่งผลกระทบต่อทำให้ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมและสูญเสียความสมดุลในการที่จะคำนวณการดำรงชีพและสนับสนุนวิถีการดำเนินชีวิตของประชากรในทุกสาขาการผลิต

วนิดา ไชยสาร (2550 อ้างถึงใน ปนัดดา สมบูรณ์สวัสดิ์, 2559) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนคือ

- 1) ด้านเศรษฐกิจให้ความสำคัญ กับความเสมอภาคในการได้รับประโยชน์จากการพัฒนาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับศักยภาพของคนสังคม
- 2) ด้านสังคม ต้องมีความเป็นธรรมในสังคม การมีส่วนร่วมของคนในสังคม และมีสถาบันทางสังคมที่ยั่งยืน

3) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและนิเวศวิทยา ต้องคำนึงถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศที่สมดุลเพื่อคนรุ่นหลังได้ใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

นิชชา จันทะมณี (2556) การพัฒนาแบบยั่งยืน เป็นการพัฒนาที่มุ่งเอาทรัพยากรทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นธรรมชาติ มนุษย์ การเงิน และทางกายภาพ มาจัดการเพื่อก่อให้เกิดความมั่นคง ความกินดีอยู่ดี และความสมบูรณ์ที่เพิ่มขึ้น การพัฒนาแบบยั่งยืน ขึ้นอยู่กับการจัดการทางสิ่งแวดล้อม ที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นการพัฒนาที่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดทางนิเวศกล่าวโดยสรุปว่ามีแนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืน 3 ด้านใหญ่ๆ ได้แก่

1) ความยั่งยืนด้านสังคม เป็นการสนองความต้องการพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง อาจเน้นเรื่องการสนองความต้องการขั้นต่ำของมวลชนที่ยากไร้ เน้นในเรื่องการส่งเสริมความสุขสมบูรณ์ของมวลชนส่วนใหญ่ เป้าหมายสำคัญที่สุดของในที่นี้ คือ การรักษาคุณภาพชีวิตให้มีระดับสูงอย่างยาวนาน

2) ความยั่งยืนด้านนิเวศ เน้นเรื่องความยั่งยืนของการทำงาน และประสิทธิภาพของระบบนิเวศ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนทางนิเวศในระยะยาว ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการคุ้มครองทรัพยากรทางพันธุกรรมและการอนุรักษ์ความหลากหลายทางธรรมชาติ

3) ความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ เป็นเศรษฐกิจที่คำนึงถึงระบบนิเวศกับโลกธรรมชาติ คุณค่าทางชีวิต จิตใจสำคัญกว่าความเจริญทางเศรษฐกิจ

UNEP (2011) ได้ในยามเศรษฐกิจสีเขียวไว้ว่า เป็นระบบเศรษฐกิจที่นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเน้นความสมดุลระหว่างการปกป้องสิ่งแวดล้อม การลดปัญหาความยากจน และการเติบโตทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้แนวคิดเศรษฐกิจสีเขียว ไม่ได้เป็นเป้าหมายที่แตกต่างหรือจะมาแทน 4 แนวคิดเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่เป็นการจะไปสู่เป้าหมายความยั่งยืนได้จำเป็นต้องมีการจัดการให้ระบบเศรษฐกิจเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิตชัย จิระธัญญาสกุล (2561) ศึกษาแนวทางความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมสีเขียวของโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า

1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งผู้จัดการจำนวน 115 คน (32.4%) รองลงมาเป็นผู้จัดการ จำนวน 97 คน (33.8 %) จำนวนพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพนักงาน 201 คน – 300 คน จำนวน 106 คน (29.9%) จำนวนเงินลงทุนของโรงงาน

ที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานส่วนใหญ่ลงทุนครั้งแรก 301 ล้านบาทขึ้นไปจำนวน 151 คน (42.5%)
 ประสบการณ์บริหารงานส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 1 – 10 ปี จำนวน 176 คน (49.6%)

2) ความสำคัญของการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมสีเขียวของโรงงานอุตสาหกรรม
 ในภาพรวมเฉลี่ยระดับความสำคัญมาก หากพิจารณาจัดลำดับตามค่าเฉลี่ยของการดำเนินธุรกิจ
 อุตสาหกรรมสีเขียวของโรงงานอุตสาหกรรม ลำดับแรกด้านการบำบัดของเสียอย่างเหมาะสม
 ($\bar{X}=3.94$) ด้านการจัดการเพื่อการผลิตสีเขียว ($\bar{X}= 3.87$) ด้านการครอบคลุมถึงการป้องกันมลพิษ
 ($\bar{X}= 3.85$) ด้านการใช้น้อย ใช้น้ำ ใช้น้ำมันเวียน ($\bar{X}= 3.77$) ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพทางพลังงาน
 ตามมาตรฐานสากล ($\bar{X}= 3.70$) ด้านเครือข่ายเฝ้าระวังทางสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}= 3.53$) ด้านการผลิต
 ผลิตภัณฑ์ทดแทน ($\bar{X}= 3.52$) ด้านการป้องกันมลพิษในอากาศ ($\bar{X}= 3.44$) และด้านการอนุรักษ์น้ำ
 ($\bar{X}= 3.43$) เรียงตามลำดับ

3) ความสำคัญของปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจของโรงงานอุตสาหกรรม
 ภาพรวมเฉลี่ยระดับความสำคัญมาก ถ้าพิจารณาลำดับความสำคัญจากจากค่าเฉลี่ยของแต่ละด้าน พบว่า
 ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมให้ความสำคัญ ลำดับแรก คือด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
 ($\bar{X}= 4.16$) ด้านคุณภาพการจัดการ โรงงาน ($\bar{X}= 4.09$) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X}= 4.05$)
 ด้านระบบการเงินของโรงงานอุตสาหกรรม ($\bar{X}= 4.04$) ด้านความฉลาดการใช้สินทรัพย์ของโรงงาน
 ($\bar{X}= 3.90$) ด้านความสามารถต่อการดำเนินธุรกิจระดับโลก ($\bar{X}= 3.78$) ด้านความสามารถ
 ต่อการสรรหาและรักษาคadre ($\bar{X}= 3.76$) ด้านการจัดการความเสี่ยง ($\bar{X}= 3.75$) และด้านผลิตภัณฑ์
 ($\bar{X}= 3.55$) มีความสำคัญมาก ตามลำดับ

4) ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้บริหาร โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี
 ที่มีประสบการณ์บริหารงาน และจำนวนพนักงานแตกต่างกันมีระดับความสำคัญของปัจจัยที่นำไปสู่
 ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีตำแหน่งและเงินลงทุนครั้งแรก
 แตกต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำคัญของโรงงานอุตสาหกรรม
 ในการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมสีเขียวกับปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจของโรงงาน
 อุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีในภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์กันระดับสูงทิศทางเดียวกัน

6) แนวทางความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมสีเขียวของโรงงานอุตสาหกรรม
 จังหวัดปทุมธานี = $116.45 + .987$ ด้านผลิตภัณฑ์ + $.981$ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
 + $.896$ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม + $.778$ ด้านความสามารถต่อการดำเนินธุรกิจระดับโลก
 + $.767$ ด้านระบบการเงินของโรงงานอุตสาหกรรม + $.701$ ด้านความฉลาดการใช้สินทรัพย์
 ของโรงงาน + $.662$ ด้านการจัดการความเสี่ยง

ชนิดาภา เรือนคำปิ่น (2560) ได้ศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการธุรกิจอุตสาหกรรมสีเขียวแบบยั่งยืน กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าก๊าซชีวภาพจากมูลฝอย ท่าเชียงทอง ตำบลบ้านตาล อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสีเขียวแบบยั่งยืน กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าก๊าซชีวภาพจากมูลฝอย ท่าเชียงทอง ตำบลบ้านตาล อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก และมีระดับการรับรู้การบริหารจัดการธุรกิจอุตสาหกรรมสีเขียวแบบยั่งยืน กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าก๊าซชีวภาพจากมูลฝอย ท่าเชียงทอง ตำบลบ้านตาล อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อันดับแรก คือ ด้านนโยบาย รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติ ด้านการติดตามประเมินผล ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีการรับรู้แตกต่างกันในด้านนโยบาย ด้านการปฏิบัติ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านการติดตามประเมินผล ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการรับรู้แตกต่างกันทุกด้าน

ชญัญญภัค หล้าแหล่ง (2559) ได้ศึกษากลยุทธ์นวัตกรรมสีเขียวของธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตของไทยกับการทดสอบเชิงประจักษ์ของตัวแปรสาเหตุและผลลัพธ์ ผลการวิจัยพบว่าการมุ่งเน้นตลาดและแรงกดดันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์นวัตกรรมสีเขียวทั้ง 3 ด้าน คือ 1) การสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์สีเขียว 2) การพัฒนากระบวนการเพื่อสิ่งแวดล้อม และ 3) รูปแบบการจัดการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้พบว่า กลยุทธ์นวัตกรรมสีเขียวเพียง 2 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนากระบวนการเพื่อสิ่งแวดล้อม และ 2) ด้านรูปแบบการจัดการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพความสัมพันธ์กับลูกค้าและประสิทธิภาพในการแข่งขัน ยกเว้นด้านการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์สีเขียวซึ่งไม่ส่งผล นอกจากนี้ คุณภาพความสัมพันธ์กับลูกค้าและประสิทธิภาพในการแข่งขันส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจและพบว่าตัวแปรควบคุมขนาดของธุรกิจมีผลกระทบต่อกลยุทธ์นวัตกรรมสีเขียวด้านการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์สีเขียว และด้านการพัฒนากระบวนการเพื่อสิ่งแวดล้อม

ลักษณาวดี บุญยะศิรินันท์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่อิทธิพลต่อแนวทางการพัฒนาธุรกิจเพื่อเข้าสู่ธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เพศหญิง อายุ 31-40 ปี ปริญญาตรี สถานภาพโสด ตำแหน่งพนักงาน รายได้มากกว่า 45,000 บาทต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป 2) การปฏิบัติของบุคลากรตามหลักการอุปนิสัยสีเขียว (7R's) ในองค์กรเพื่อการพัฒนาสู่องค์กรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญ การคิดก่อนใช้ (Rethink) การลดการใช้ (Reduce) การนำกลับมาใช้ใหม่ (Reuse) การนำไปผ่านกระบวนการเพื่อมาใช้ใหม่ (Recycle) การสร้างทดแทน (Return) อยู่ในระดับมาก

3) ปัจจัยที่ทำให้องค์กรเข้าสู่องค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญทุกปัจจัยในระดับมาก

4) กระบวนการขององค์กรเพื่อพัฒนาสู่องค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนด้านการปฏิบัติขององค์กรเกี่ยวกับการตลาด และด้านการปฏิบัติขององค์กรเกี่ยวกับธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญทุกปัจจัยในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า ด้านการปฏิบัติขององค์กรด้านการตลาดเพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และด้านการปฏิบัติขององค์กรเกี่ยวกับธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สามารถเขียนความสัมพันธ์อยู่ในรูปแบบของ 7R's และปัจจัยที่ทำให้องค์กรเข้าสู่องค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

บุรณิ รตนสมบัติ (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวแบบเชิงกลยุทธ์การจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนในอนาคตของวิสาหกิจขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า การจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนเป็นความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก โดยเน้นการจัดการเชิงกลยุทธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนในอนาคตของวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การกำกับดูแลและกลยุทธ์องค์กร การจัดการสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ซึ่งเมื่อพิจารณาโครงสร้างเชิงสาเหตุของตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์เหล่านี้พบว่าตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร คือ การจัดการสิ่งแวดล้อมภาวะผู้นำ และการกำกับดูแลและกลยุทธ์องค์กรตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในฐานะที่เป็นผลลัพธ์สุดท้ายของตัวแบบวิจัยเห็นว่าความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากภาวะผู้นำ รองลงมาคือ การจัดการสิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลและกลยุทธ์องค์กร โดยความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสำคัญต่อการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืน

นุกุล ชื่นพัก (2553) ทำการศึกษาเรื่อง “มหาวิทยาลัยสีเขียว” โดยพบว่า ตัวบ่งชี้เกณฑ์มาตรฐานการประเมินแผนกลยุทธ์ และแผนดำเนินงานของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่สู่มหาวิทยาลัยสีเขียวโดยรูปแบบการพัฒนาจากการทบทวนเอกสาร และศึกษาคูณามหาวิทยาลัยในประเทศไทย ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน และมหาวิทยาลัยมหิดลวิทยาเขตศาลายา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาพื้นที่ของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ให้สามารถรองรับการขยายตัวในอนาคตภายใต้แนวคิดมหาวิทยาลัยสีเขียวโดยกำหนดเป็นแผนการดำเนินงานดังนี้ 1) แผนระยะสั้น (ดำเนินการได้ทันที-1 ปี) ประกอบด้วย 6 โครงการ ได้แก่ โครงการรถกอล์ฟ ไฟฟ้าโครงการปุยและน้ำหมักชีวภาพโครงการปลูกผักปลอดสารพิษ โครงการจักรยาน HU-Green Campus โครงการรณรงค์ส่งเสริมการประหยัดพลังงานโครงการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2) แผนระยะกลาง (1-3 ปี) ประกอบด้วย 8 โครงการ

ได้แก่ โครงการรถกอล์ฟ ไฟฟ้าโครงการปุ๋ยและน้ำหมักชีวภาพโครงการปลูกผักปลอดสารพิษ โครงการจักรยาน HU-Green Campus โครงการรณรงค์ส่งเสริมการประหยัดพลังงาน โครงการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้ง 6 โครงการนี้เป็นโครงการต่อเนื่องจากแผนระยะสั้น และมี 2 โครงการใหม่ ได้แก่ โครงการสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียนและโครงการธนาคารขยะ 3) แผนระยะยาว (3-5 ปี) ประกอบด้วย โครงการต่อเนื่องจากแผนระยะกลางทั้ง 8 โครงการ และมี 2 โครงการใหม่ ได้แก่ โครงการศึกษาไบโอแก๊สและโครงการศึกษา HU Carbon Credit ทั้งนี้มหาวิทยาลัยมหาดไทยมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมของคณะต่างๆ ภายใต้วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยคือมหาวิทยาลัยมหาดไทย 2560 เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนชั้นนำของเมืองไทย” ให้มีความสำคัญกับแนวคิด Green and White University ด้านการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอก เพื่อให้กระบวนการในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เกศนารัตน์ สัตยาชัย (2553) ทำการศึกษาเรื่องการนำนโยบายการเพิ่มพื้นที่สีเขียวของกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติ พบว่า ผลของการนำนโยบายการเพิ่มพื้นที่สีเขียวตามแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2548-2551 ไปปฏิบัติโดยสำนักงานสิ่งแวดล้อมและสำนักงานเขตยังไม่มีประสิทธิผล ไม่สามารถเพิ่มพื้นที่สีเขียวได้ตามเป้าหมายคือ เพียง 2,858 ไร่จากเป้าหมาย 3,000 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 95.26 ของค่าเป้าหมายและพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการเพิ่มพื้นที่สีเขียวไปปฏิบัติ 5 ปัจจัย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ปัจจัยที่กำหนดภารกิจและมอบหมายงาน การสนับสนุนของผู้บริหารของหน่วยปฏิบัติทรัพยากรของหน่วยปฏิบัติการมีส่วนร่วมข้อปฏิบัติและทัศนคติของผู้ปฏิบัติสามารถอธิบายถึงความผันแปรของตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการนำนโยบายการเพิ่มพื้นที่สีเขียวไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.01$ แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายตัวแปรตามประสิทธิผลของการปฏิบัติตามนโยบายการเพิ่มพื้นที่สีเขียวได้มีเพียง 3 ตัวแปร ลำดับคือการกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน ทรัพยากรของหน่วยปฏิบัติและการสนับสนุนของผู้บริหารของหน่วยปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.01$ จากผลการวิจัยได้เสนอแนะในการจัดการพื้นที่สีเขียวของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายด้านการเพิ่มพื้นที่สีเขียวของกรุงเทพมหานคร ต้องคำนึงถึงศักยภาพของเขตตามสภาพภูมิประเทศในแต่ละสำนักงานเขตอาจพิจารณาในระดับ กลุ่มเขตกำหนดตัววัดที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ของแต่ละกลุ่มเขตหรือรายเขต
- 2) ปรับรูปแบบของพื้นที่สีเขียวให้เหมาะสมกับพื้นที่การกำหนดรูปแบบสวน ประเภทอื่นๆ เช่น สวนบนอาคารจอดรถของเอกชน สวนคาเฟ่ สวนแนวตั้ง ไม้เลื้อยกำแพง ซึ่งรวมถึงพื้นที่สีเขียวที่เอกชนสร้างขึ้นในพื้นที่ของตนเองด้วย

3) กรุงเทพมหานครควรกำหนดนโยบายการ กำหนดพื้นที่สีเขียวเดิม เช่น รั้วพื้นที่สีเขียวชานเมือง พื้นที่เกษตรกรรม ป่าชายเลนบางขุนเทียนให้คงอยู่รวมถึงการควบคุม การขยายตัวของอาคารบ้านเรือนในเขตชานเมืองให้อยู่ในกรอบของกฎหมาย อาจใช้มาตรการทางภาษีสำหรับเจ้าของที่ดินไว้กว้างว่างเปล่า

Kanokwan Sopakdee (2016) ศึกษาเรื่อง The Successful Guidelines for Green Construction in Industrial Area, Trok Fri Mai Community, Amphur Klaeng, Rayong Province Case study: Tree Bank Project, Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จของชาวบ้านในชุมชนตรอกไฟใหม่ เริ่มจากการพยายามทดลองปลูกต้นไม้หลากหลายชนิด ชาวบ้านสังเกตเห็นว่ามีต้นยางนา ขึ้นอยู่ภายในบริเวณพื้นที่วัดเป็นจำนวนมาก จึงเริ่มเก็บลูกยางนำมาเพาะและทดลองปลูกปรากฏว่าเจริญเติบโตได้เป็นอย่างดีจึงนิยมนำมาปลูก เมื่อปลูกแล้วสามารถทำประโยชน์และสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชน ต้นยางนามีอายุ 17 ปีขึ้นไปสามารถนำเอาน้ำมันยางมาทำไบโอดีเซล ถ้ามีอายุมากขึ้นทำให้ราคาของต้นยางเพิ่มสูงขึ้นด้วย ปัจจุบันชุมชนตรอกไฟใหม่กลายเป็นศูนย์การเรียนรู้

Nopparoot Thammajirote (2012) ศึกษาเรื่อง Sustainable Organization through Green Supply Chain Management (GSCM) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ลดความสูญเสียทางเศรษฐศาสตร์ เป็นมูลค่า 46,923,543 บาท/ปี ลดความสูญเสียพลังงานไฟฟ้า 76 เมกะวัตต์-ชั่วโมง/ปีลดการสูญเสียพลังงานก๊าซธรรมชาติสำหรับยานยนต์ 1,123,200 กก./ปี ลดการสูญเสียพลังงานก๊าซปิโตรเลียมเหลวสำหรับรถยนต์ 33,814 กก./ปี ลดการสูญเสียพลังงาน เชื้อเพลิงดีเซลสำหรับยานยนต์ 1,156,272 ลิตร/ปี ลดการปลดปล่อยก๊าซคาร์บอน ไดออกไซด์ 5,888 ตัน/ปี และไม่เกิดข้อร้องเรียนจากสังคมโดยรวม การดำเนินการดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร ซึ่งจะทำให้งิจกรรมตลอดห่วงโซ่อุปทานสามารถรักษาสสมดุลระหว่างประเด็นด้านธุรกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านชุมชนได้

Lumyong Plangklang (ม.ป.ป.) ศึกษาเรื่อง Development and Standardize of Green Tourism Case Study: Tourism Communities in Phranakhon Si Ayutthaya and Angthong Provinces ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มวิสาหกิจชุมชนการท่องเที่ยวมีบริบทด้านคุณภาพที่สอดคล้องกับหลักการ และมาตรฐานการท่องเที่ยวสีเขียวใกล้เคียงกันคือ มีคะแนนประเมินอยู่ในเกณฑ์ระดับดีเด่น และระดับดี โดยเรียงลำดับมาตรฐานได้คือ ด้านแหล่งท่องเที่ยวและด้านบริการ รองลงมาคือ ด้านการตระหนักในสำคัญของสิ่งแวดล้อม และด้านชุมชนมีคะแนนน้อยที่สุดในด้านรูปแบบการเดินทางและกิจกรรมท่องเที่ยว ส่วนแนวทางการพัฒนาคุณภาพไปสู่มาตรฐานการท่องเที่ยวสีเขียว กลุ่มจะต้องให้ความสำคัญกับความตระหนักในสำคัญของสิ่งแวดล้อม (หัวใจสีเขียว)

เป็นลำดับแรกเพราะจะนำไปสู่มาตรฐานการท่องเที่ยวสีเขียวในองค์ประกอบอื่นๆ ต่อไปได้โครงการพัฒนาที่จัดดำเนินการครั้งนี้ ได้แก่ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสีเขียวโดยการปลูกต้นไม้ทั้งไม้ยืนต้นและไม้ล้มลุกเพื่อช่วยลดภาวะโลกร้อน โครงการคัดแยกขยะและโครงการศึกษางานชุมชนสีเขียวจังหวัดเพชรบุรี เพื่อสร้างความตระหนักและรับผิดชอบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงาน กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาระดับหลักอุปนิสัยของพนักงาน (7R's) กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนกับหลักอุปนิสัยของพนักงาน (7R's) กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. แบบของการวิจัย
2. ประชากร และหน่วยวิเคราะห์
3. การเลือกกลุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อจะทำให้ทราบถึงการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจ (Survey research)

2. ประชากรและหน่วยวิเคราะห์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 2,705 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2561)

หน่วยวิเคราะห์ คือ หน่วยบุคคล ได้แก่ พนักงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การเลือกกลุ่มตัวอย่าง และแผนการสุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973, p. 886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 348.58 คน เพื่อให้ข้อมูลสมบูรณ์ และง่ายต่อการวิเคราะห์ จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย

n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	=	ขนาดของประชากร
E	=	ความคลาดเคลื่อน กำหนดให้เท่ากับ 5% (0.05)

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ผลดังต่อไปนี้

$$n = \frac{2,705}{1 + 2,705(0.05)^2}$$

$$n = 348.58 \approx 350 \text{ (เพื่อให้ง่ายต่อการคำนวณจึงใช้ค่าที่ 350)}$$

จากการแทนค่าสูตรดังกล่าว จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348.58 คน โดยใช้วิธีการ
สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

แผนการสุ่มตัวอย่างเป็นระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 สัดส่วนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน/ฝ่าย	จำนวนพนักงาน(คน)	ร้อยละ	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
บริการลูกค้า	224	8.28	29
บริหารงานทั่วไป	248	9.17	32
ปฏิบัติการและบำรุงรักษา	704	26.03	91
คลังพัสดุ	147	5.43	19
ก่อสร้าง	470	17.38	61
มิเตอร์	355	13.12	46
บัญชี ประมวลผล	361	13.35	47
วิศวกรรม	95	3.51	12
การตลาด	101	3.73	13
รวม	2,705	100.00	350

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) พนักงาน
ในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการรับรู้
การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรที่ไปสู่สำนักงานสีเขียวที่เป็น
มิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยการพิจารณาสำนักงานสีเขียวมีเกณฑ์การประเมิน 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านสถานที่ตั้งและระบบสาธารณูปโภค
- 2) ด้านการใช้พลังงาน
- 3) ด้านการใช้ทรัพยากรน้ำ
- 4) ด้านการกำจัดขยะ
- 5) ด้านการขนส่ง
- 6) ด้านการศึกษา

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ทักษะคติที่มีต่อการรับรู้การบริหารจัดการ สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานหรือการมีส่วนร่วมที่มีต่อการรับรู้ การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's

ผู้วิจัยใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's scales) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายความว่า	มากที่สุด
4	หมายความว่า	มาก
3	หมายความว่า	ปานกลาง
2	หมายความว่า	น้อย
1	หมายความว่า	น้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินค่าระดับความคิดเห็นอยู่ 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้
ระดับคะแนน 4.50 – 5.00 คะแนน หมายความว่า มีความคิดเห็น/มีส่วนร่วมมากที่สุด
ระดับคะแนน 3.50 – 4.49 คะแนน หมายความว่า มีความคิดเห็น/มีส่วนร่วมมาก
ระดับคะแนน 2.50 – 3.49 คะแนน หมายความว่า มีความคิดเห็น/มีส่วนร่วมปานกลาง
ระดับคะแนน 1.50 – 2.49 คะแนน หมายความว่า มีความคิดเห็น/มีส่วนร่วมน้อย
ระดับคะแนน 1.00 – 1.49 คะแนน หมายความว่า มีความคิดเห็น/มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่างๆ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และ งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ วิธีการวิจัยการรับรู้การบริหารจัดการ สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านการพัฒนาองค์กรไปสู่สำนักงานสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถามเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับ การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ทักษะคิดที่มีต่อการรับรู้การบริหารจัดการ สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน

ขั้นที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานหรือการมีส่วนร่วมที่มีต่อการรับรู้ การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน

ขั้นที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นทางการเป็นขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำหนังสือขออนุญาตจาก สำนักงาน โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ถึงสำนักงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 ชุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

4.3 จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวน 350 ชุด

4.4 สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้จำนวน 350 ชุด

4.5 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามอีกครั้ง และเลือกแบบสอบถามจำนวน 350 ชุด

4.6 จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

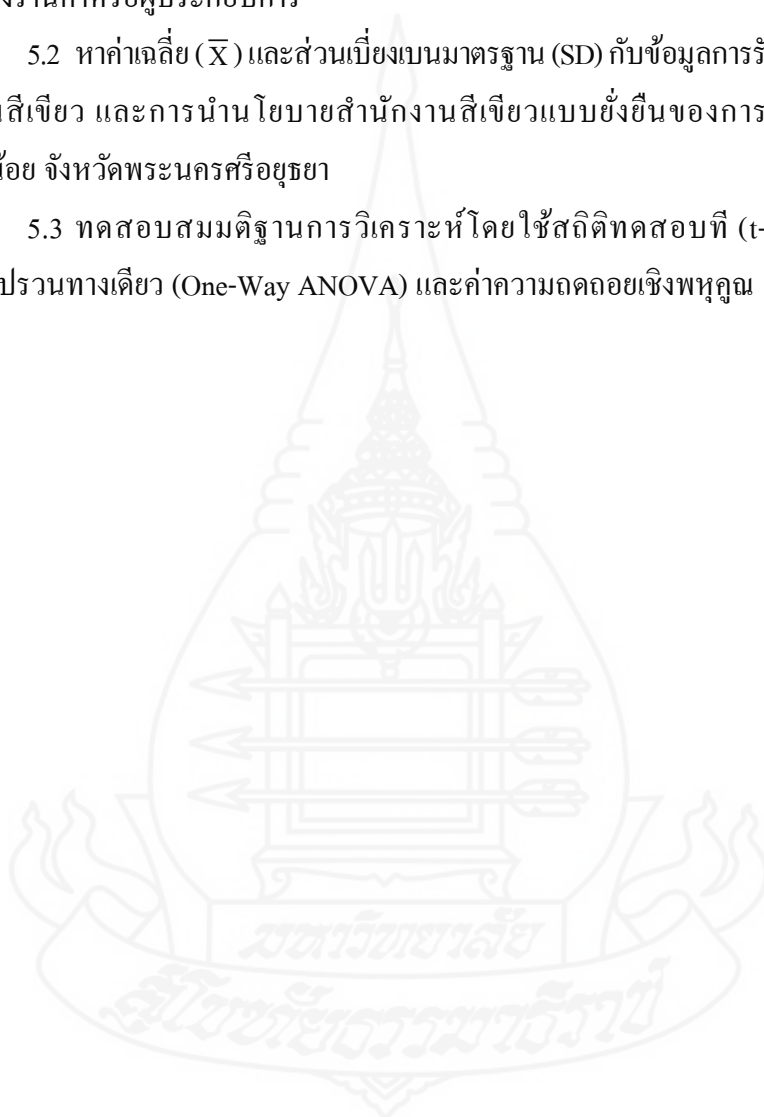
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) คือ

5.1 หาค่าร้อยละกับข้อมูลที่เป็นคุณลักษณะของร้านค้าปลีก และปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าของร้านค้าหรือผู้ประกอบการ

5.2 หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) กับข้อมูลการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว และการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา

5.3 ทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าความถดถอยเชิงพหุคูณ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงาน กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาระดับหลักอุปนิสัยของพนักงาน (7R's) กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนกับหลักอุปนิสัยของพนักงาน (7R's) กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ข้อมูลการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 ข้อมูลหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 ข้อมูลการเปรียบเทียบหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 5 ข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนกับหลักอุปนิสัยสีเขียวของพนักงาน กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำอักษรย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติมาใช้ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดเกณฑ์การแปรผล
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test
F	หมายถึง	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F-Distribution
SS	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
df	หมายถึง	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees Freedom)
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของตัวชี้วัด
R change	หมายถึง	ประสิทธิภาพการทำนายที่เพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระเข้าไป
Y	หมายถึง	ค่าประมาณหรือค่าทำนายของตัวแปรตาม
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรต้น
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน แสดงถึงน้ำหนักของความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรต้นแต่ละด้านที่มีผลต่อตัวแปรตาม
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P<.05)

การหาความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของครอนบาค พบว่า ค่าเฉลี่ยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความน่าเชื่อถือโดยเฉลี่ยของข้อมูลการสำรวจ พบว่า ค่า alpha เท่ากับ 0.913

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	200	57.1
หญิง	150	42.9
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 350 คน เป็นเพศชาย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 เพศหญิง จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 30 ปี	112	32.0
31 – 40 ปี	105	30.0
41 – 50 ปี	78	22.3
มากกว่า 50 ปี	55	15.7
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 350 คน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และอายุมากกว่า 50 ปี น้อยที่สุดจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
อนุปริญญา/ปวส.	25	7.1
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	325	92.9
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 350 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 92.9 รองลงมาระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส. จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
10,001 – 20,000 บาท	45	12.9
20,001 – 30,000 บาท	134	38.3
30,001 – 40,000 บาท	109	31.1
มากกว่า 40,000 บาท	62	17.7
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมารายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และรายได้ 10,001-20,000 บาท น้อยที่สุดจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนก

แผนก	จำนวนพนักงานทั้งหมด	จำนวนพนักงานตัวอย่าง	ร้อยละ
	(คน)	(คน)	
บริการลูกค้า	224	29	8.3
บริหารงานทั่วไป	248	32	9.2
ปฏิบัติการและบำรุงรักษา	704	91	26.0
คลังพัสดุ	147	19	5.4
ก่อสร้าง	470	61	17.4
มิเตอร์	355	46	13.1
บัญชี ประมวลผล	361	47	13.4
วิศวกรรม	95	12	3.5
การตลาด	101	13	3.7
รวม	2,705	350	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 350 คน ส่วนใหญ่อยู่แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมาก่อสร้าง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และแผนกวิศวกรรมน้อยที่สุดจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
5 ปี หรือน้อยกว่า	17	4.9
6-10 ปี	86	24.6
11-15 ปี	152	43.4
16-20 ปี	74	21.1
มากกว่า 20 ปี	21	6.0
รวม	350	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 350 คน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมาอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 และผู้อายุงาน 5 ปีหรือน้อยกว่า น้อยที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9

ตอนที่ 2 ข้อมูลการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการศึกษาการรับรู้ต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในตารางดังต่อไปนี้

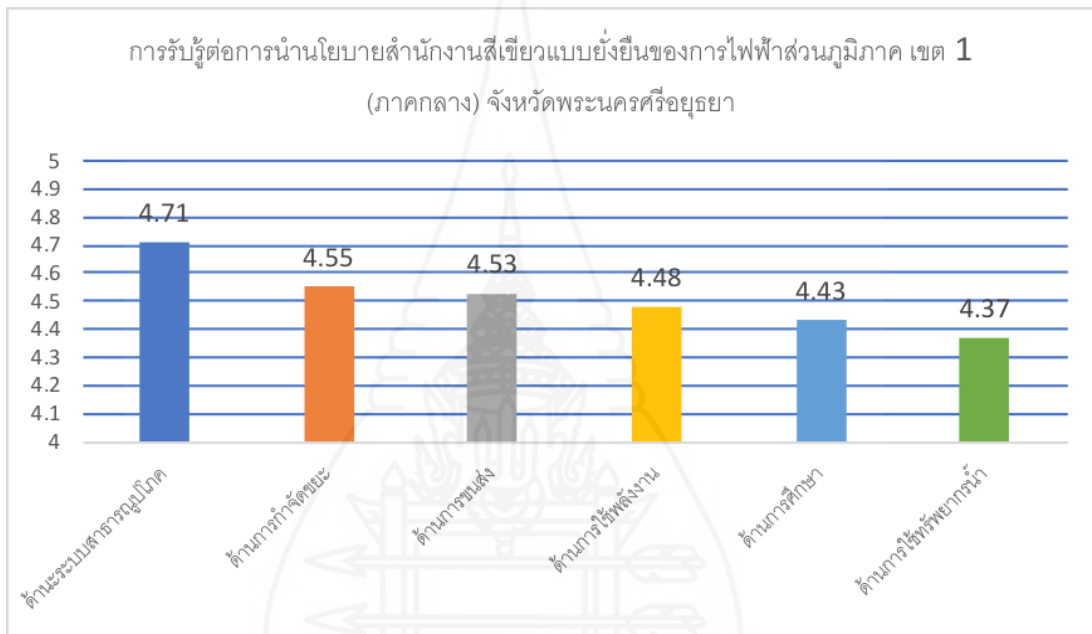
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การรับรู้ต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว	ระดับการรับรู้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านสถานที่ตั้งและระบบสาธารณูปโภค	4.71	0.309	มากที่สุด
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีนโยบายสนับสนุนการเป็นสำนักงานสีเขียว	4.81	.401	มากที่สุด
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีพื้นที่ตั้งเอื้ออำนวยต่อการวางระบบโครงสร้างเพื่อเป็นสำนักงานสีเขียว	4.80	.408	มากที่สุด
3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ความสำคัญต่อการนำนโยบายสีเขียวมาปฏิบัติ	4.75	.462	มากที่สุด
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแนวทางปฏิบัติสู่การเป็นสำนักงานสีเขียวอย่างมีประสิทธิภาพ	4.74	.465	มากที่สุด
5. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการคัดเลือกผู้มีความสามารถ มาเป็นคณะทำงาน โครงการสำนักงานสีเขียว	4.46	0.516	มาก
ด้านการใช้พลังงาน	4.48	0.345	มาก
6. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเครื่องใช้ไฟฟ้าเบอร์ 5 ที่ช่วยประหยัดพลังงาน	4.51	0.506	มากที่สุด
7. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการรณรงค์การลดใช้พลังงานอย่างเป็นรูปธรรม	4.43	0.501	มาก
8. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอาคารที่มีอากาศไหลเวียนได้ตามธรรมชาติ	4.43	0.519	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว	ระดับการรับรู้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการใช้พลังงานจากธรรมชาติทดแทนมาจนถึง เพื่อช่วยประหยัดพลังงาน	4.60	0.513	มากที่สุด
10. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการนำนวัตกรรมที่ช่วยประหยัดพลังงานมาใช้	4.42	0.519	มาก
ด้านการใช้ทรัพยากรน้ำ	4.37	0.624	มาก
11. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการณรงค์ให้มีการอนุรักษ์น้ำ ใช้น้ำอย่างประหยัด	4.37	0.624	มาก
ด้านการกำจัดขยะ	4.55	0.348	มากที่สุด
12. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระบบจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ	4.40	0.513	มาก
13. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระบบบำบัดน้ำเสียที่มีประสิทธิภาพ	4.59	0.510	มากที่สุด
14. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการณรงค์ให้ใช้วัสดุรีไซเคิล	4.58	0.528	มากที่สุด
15. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีโครงการรณรงค์รีไซเคิลขยะ	4.62	0.503	มากที่สุด
16. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีโครงการลดใช้กระดาษ วัสดุสิ้นเปลือง พลาสติก ในส่วนสำนักงาน	4.58	0.527	มากที่สุด
ด้านการขนส่ง	4.53	0.406	มากที่สุด
17. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีนโยบายให้ใช้รถรับส่งพนักงาน	4.58	0.477	มากที่สุด
18. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการรณรงค์ให้ใช้รถราชการในราชการเท่านั้น	4.49	0.612	มาก
ด้านการศึกษา	4.43	0.619	มาก
19. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม และได้ดำเนินกิจกรรมโครงการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม	4.43	0.619	มาก
ภาพรวม	4.51	0.500	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 ระดับการรับรู้ต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสถานที่ตั้งและระบบสาธารณูปโภค ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมาคือ ด้านการกำจัดขยะ ($\bar{X} = 4.55$) ด้านการขนส่ง ($\bar{X} = 4.53$) ด้านการใช้พลังงาน ($\bar{X} = 4.48$) ด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.43$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการใช้ทรัพยากรน้ำ ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 ระดับการรับรู้ต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการศึกษาทัศนคติต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในตารางดังต่อไปนี้

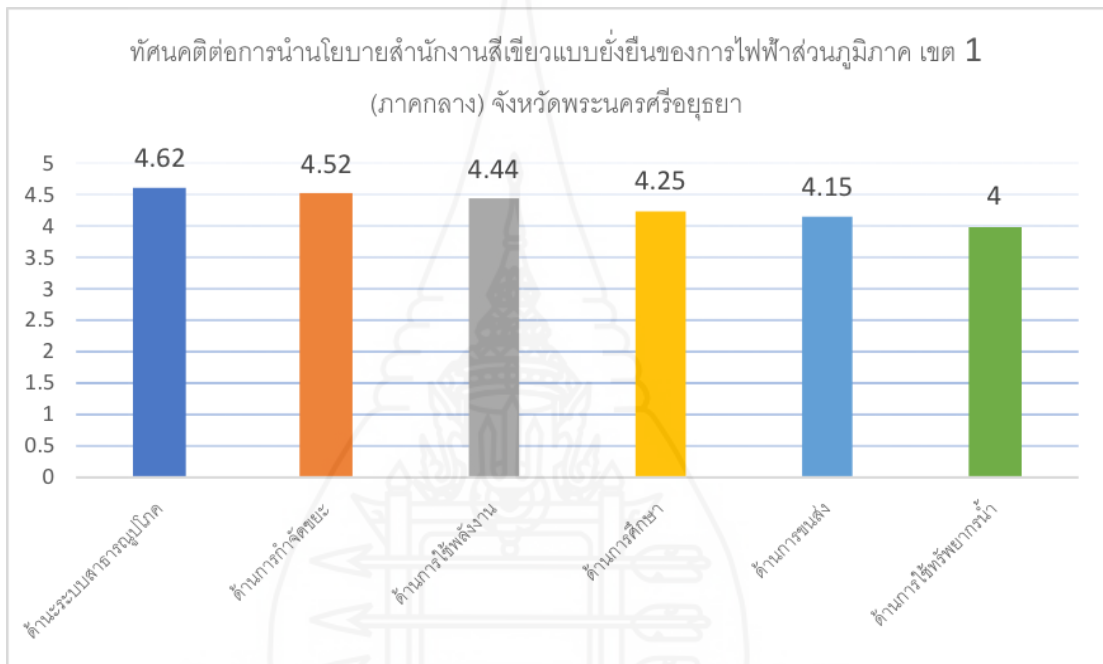
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทัศนคติต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รายการประเมิน	ระดับทัศนคติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านสถานที่ตั้งและระบบสาธารณูปโภค	4.62	0.339	มากที่สุด
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีนโยบายสนับสนุนการเป็นสำนักงานสีเขียว	4.62	.514	มากที่สุด
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีพื้นที่ตั้งเอื้ออำนวยต่อการวางระบบโครงสร้างเพื่อเป็นสำนักงานสีเขียว	4.63	.528	มากที่สุด
3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ความสำคัญต่อการนำนโยบายสีเขียวมาปฏิบัติ	4.55	.520	มากที่สุด
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแนวทางปฏิบัติสู่การเป็นสำนักงานสีเขียวอย่างมีประสิทธิภาพ	4.68	.496	มากที่สุด
5. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการคัดเลือกผู้มีความสามารถ มาเป็นคณะทำงานโครงการสำนักงานสีเขียว	4.61	0.527	มากที่สุด
ด้านการใช้พลังงาน	4.52	0.387	มากที่สุด
6. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเครื่องใช้ไฟฟ้าเบอร์ 5 ที่ช่วยประหยัดพลังงาน	4.62	0.526	มากที่สุด
7. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการรณรงค์การลดใช้พลังงานอย่างเป็นรูปธรรม	4.53	0.549	มากที่สุด
8. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอาคารที่มีอากาศไหลเวียนได้ตามธรรมชาติ	4.49	0.528	มาก
9. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการใช้พลังงานจากธรรมชาติทดแทนหมายถึง เพื่อช่วยประหยัดพลังงาน	4.56	0.530	มากที่สุด
10. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการนำนวัตกรรมที่ช่วยประหยัดพลังงานมาใช้	4.39	0.654	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระดับทัศนคติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการใช้ทรัพยากรน้ำ	4.15	0.642	มาก
11. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการรณรงค์ให้มีการอนุรักษ์น้ำ ใช้น้ำอย่างประหยัด	4.15	0.642	มาก
ด้านการกำจัดขยะ	4.44	0.231	มาก
12. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระบบจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ	4.45	0.498	มาก
13. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระบบบำบัดน้ำเสียที่มีประสิทธิภาพ	4.32	0.665	มาก
14. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการรณรงค์ให้ใช้วัสดุรีไซเคิล	4.09	0.293	มาก
15. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีโครงการรณรงค์รีไซเคิลขยะ	4.65	0.497	มากที่สุด
16. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีโครงการลดใช้กระดาษ วัสดุสิ้นเปลือง พลาสติก ในส่วนสำนักงาน	4.67	0.476	มากที่สุด
ด้านการขนส่ง	4.25	0.469	มาก
17. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีนโยบายให้ใช้รถรับส่งพนักงาน	4.33	0.477	มาก
18. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการรณรงค์ให้ใช้รถราชการในราชการเท่านั้น	4.25	0.612	มาก
ด้านการศึกษา	4.00	0.673	มาก
19. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม และได้ดำเนินกิจกรรมโครงการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม	4.00	0.673	มาก
ภาพรวม	4.33	0.456	มาก

จากตารางที่ 4.8 ระดับทัศนคติต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสถานที่ตั้งและระบบสาธารณูปโภค ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมาคือ ด้านการกำจัดขยะ ($\bar{X} = 4.52$) ด้านการใช้พลังงาน ($\bar{X} = 4.44$) ด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.25$) ด้านการขนส่ง ($\bar{X} = 4.15$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการใช้ทรัพยากรน้ำ ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ ดังภาพที่ 4.2



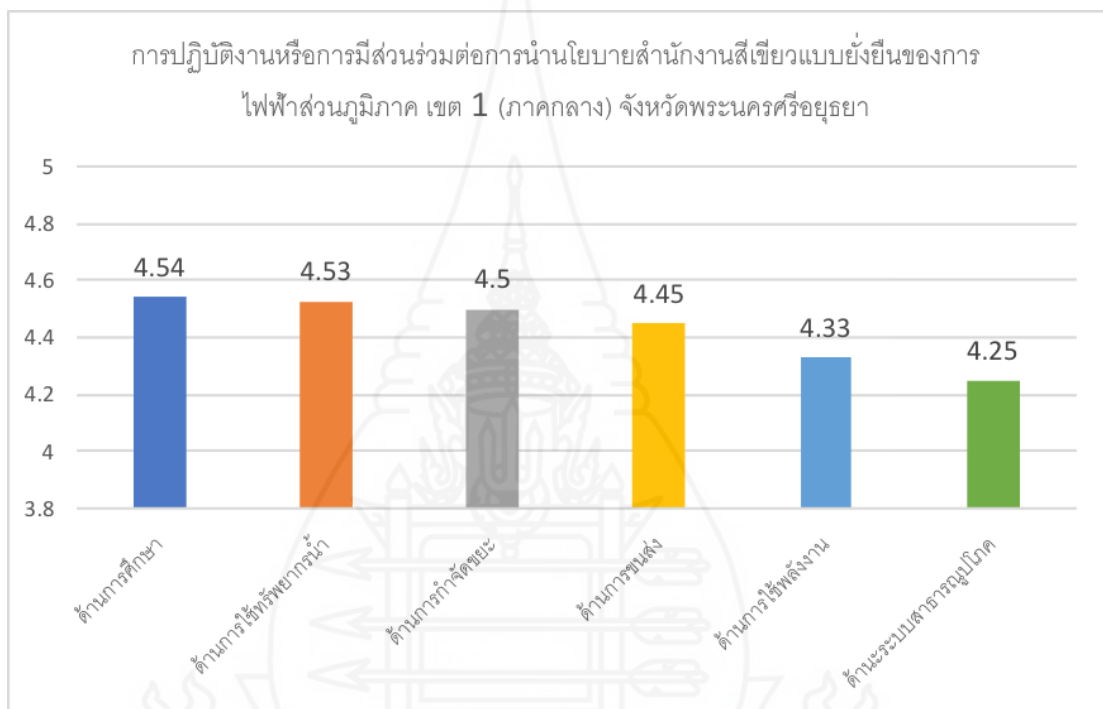
ภาพที่ 4.2 ระดับทัศนคติต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการศึกษาการปฏิบัติงานหรือการมีส่วนร่วมต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การปฏิบัติงานหรือการมีส่วนร่วมต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การปฏิบัติงานหรือการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านสถานที่ตั้งและระบบสาธารณูปโภค	4.25	0.279	มาก
1. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดพื้นที่	4.22	0.637	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการงบประมาณด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม	4.01	0.662	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในโครงการสำนักงานสีเขียว	4.63	0.534	มากที่สุด
ด้านการใช้พลังงาน	4.33	0.260	มาก
4. ท่านเปิดไฟเท่าที่จำเป็น	4.29	0.642	มาก
5. ท่านเปิดปิดแอร์ตามเวลาที่กำหนด	4.09	0.697	มาก
6. ท่านใช้บันไดให้หมายถึงลิฟท์	4.60	0.496	มากที่สุด
ด้านการใช้ทรัพยากรน้ำ	4.53	0.531	มากที่สุด
7. ท่านไม่เปิดน้ำทิ้งขณะที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ เช่น ขณะแปรงฟัน	4.38	0.674	มาก
8. ท่านแจ้งผู้เกี่ยวข้องเมื่อพบน้ำรั่วซึม	4.68	0.486	มากที่สุด
ด้านการกำจัดขยะ	4.50	0.309	มากที่สุด
9. ท่านทิ้งขยะลงในถังขยะ	4.69	0.461	มากที่สุด
10. ท่านทิ้งขยะแยกตามประเภทของขยะ	4.30	0.649	มาก
11. ท่านปฏิเสธการใช้ถุงพลาสติก	4.49	0.506	มาก
ด้านการขนส่ง	4.45	0.475	มาก
12. ท่านไปกลับโดยที่ทำงานโดยขึ้นรถบริษัทที่จัดให้	4.51	0.501	มากที่สุด
13. ท่านเดินทางโดยใช้รถยนต์ส่วนตัว	4.39	0.675	มาก
ด้านการศึกษา	4.54	0.420	มากที่สุด
14. ท่านเข้าร่วมอบรม/กิจกรรม โครงการที่เกี่ยวกับการให้ความรู้	4.59	0.499	มากที่สุด
ด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติ			
15. ท่านหาความรู้จากแหล่งอื่นต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต หนังสือ	4.50	0.506	มากที่สุด
ภาพรวม	4.43	0.392	มาก

จากตารางที่ 4.9 ระดับการปฏิบัติงานหรือการมีส่วนร่วมต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การศึกษา ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือ ด้านการใช้ทรัพยากรน้ำ ($\bar{X} = 4.53$) ด้านการกำจัดขยะ ($\bar{X} = 4.50$) ด้านการขนส่ง ($\bar{X} = 4.45$) ด้านการใช้พลังงาน ($\bar{X} = 4.44$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสถานที่ตั้งและระบบสาธารณูปโภค ($\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ ดังภาพที่ 4.3



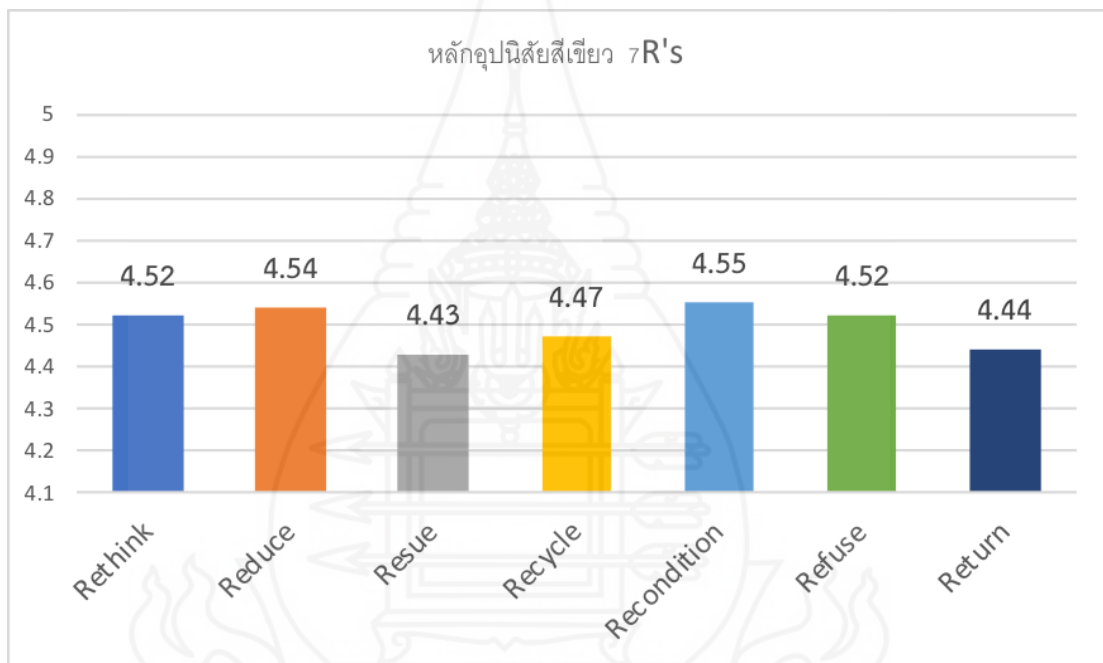
ภาพที่ 4.3 แบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์หลักอุปนิสัยสีเขียวต่อการเป็นสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักอุปนิสัยสีเขียวต่อการเป็นสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในตาราง ดังต่อไปนี้

หลักอุปนิสัยสีเขียว (7R's)	ระดับการมีส่วนร่วม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การคิดก่อนใช้ (Rethink)			
1. ท่านคิดก่อนเสมอ ก่อนที่จะใช้ไฟฟ้า น้ำ กระดาษ น้ำมัน	4.52	0.500	มากที่สุด
การลดการใช้ (Reduce)			
2. การลดการใช้ กระดาษด้วย Soft file หมายถึงการส่งแฟกซ์ ใช้ผ้าเช็ดมือ หมายถึงกระดาษ ใช้บันไดหมายถึงลิฟท์ เป็นต้น	4.54	0.499	มากที่สุด
การนำกลับมาใช้ (Resue)			
3. การนำวัสดุใช้แล้วกลับมาเวียนใช้หรือนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่	4.43	0.496	มาก
การนำไปผ่านกระบวนการเพื่อมาใช้ใหม่ (Recycle)			
4. ตรวจสอบคัดแยกขยะทั่วไป ขยะรีไซเคิล ขยะอันตราย และส่งต่อไปตามประเภทของขยะ	4.47	0.500	มาก
ปฏิเสฐวัสดุคิบัที่ไม่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Recondition)			
5. ปฏิเสฐวัสดุคิบัที่ไม่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หรือไม่สอดคล้องตามใบเสนอราคา ไม่รับสินค้าและแจ้งกลับไปยังผู้ขายทันที	4.55	0.498	มากที่สุด
การซ่อมแซมแล้วนำกลับมาใช้ใหม่ (Refuse)			
6. ตรวจสอบ บำรุง ซ่อมแซม ล้างถังดักไขมันเป็นประจำสม่ำเสมอ	4.52	0.500	มากที่สุด
การทดหมายถึง (Return)			
7. การใช้วัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมทดหมายถึง เช่น การใช้เหยือกแก้ว หมายถึงขวดน้ำ ที่รองแก้วเป็นแก้วหมายถึงพลาสติก	4.44	0.497	มาก
ภาพรวม	4.49	0.273	มาก

จากตารางที่ 4.10 ระดับหลักอุปนิสัยสีเขียวต่อการเป็นสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิเสธวัตถุិขที่ไม่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หรือไม่สอดคล้องตามใบเสนอราคา ไม่รับสินค้าและแจ้งกลับไปยังผู้ขายทันที ($\bar{X} = 4.55$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การลดการใช้ กระดาษด้วย Soft file หมายถึงการส่งแฟกซ์ ใช้ผ้าเช็ดมือหมายถึงกระดาษ ใช้บันไดหมายถึงลิฟท์ ($\bar{X} = 4.54$) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การนำวัสดุใช้แล้วกลับมาเวียนใช้หรือนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ ($\bar{X} = 4.43$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ดังภาพที่ 4.4



ภาพที่ 4.4 ระดับหลักอุปนิสัยสีเขียวต่อการเป็นสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 ข้อมูลการเปรียบเทียบหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ แผนก/ตำแหน่ง และอายุงาน โดยใช้สถิติค่า t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน จำแนกตามเพศ

อุปนิสัยสีเขียว	เพศ				t	sig
	ชาย (n =200)		หญิง (n = 150)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. การคิดก่อนใช้ (Rethink)	4.52	0.501	4.52	0.501	0.009	0.926
2. การลดการใช้ (Reduce)	4.53	0.501	4.56	0.498	0.421	0.517
3.การนำกลับมาใช้ (Resue)	4.45	0.498	4.42	0.495	0.217	0.642
4. การนำไปผ่านกระบวนการ เพื่อมาใช้ใหม่ (Recycle)	4.45	0.498	4.51	0.502	1.305	0.254
5. ปฏิเสธวัตถุที่ไม่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม (Recondition)	4.53	0.501	4.59	0.493	1.618	0.204
6. การซ่อมแซมแล้วนำกลับมาใช้ใหม่ (Refuse)	4.50	0.501	4.55	0.499	0.974	0.324
7. การทดหมายถึง (Return)	4.43	0.496	4.47	0.501	0.601	0.439
ภาพรวม	4.49	0.499	4.52	0.498	0.735	0.472

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน จำแนกตามอายุ

อุปนิสัยสีเขียว	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การคิดก่อนใช้ (Rethink)	ระหว่างกลุ่ม	1.623	3	.541	2.182	0.090
	ภายในกลุ่ม	85.774	346	.248		
	รวม	87.397	349			
2. การลดการใช้ (Reduce)	ระหว่างกลุ่ม	0.238	3	0.079	0.317	0.813
	ภายในกลุ่ม	86.702	346	0.251		
	รวม	86.940	349			
3. การนำกลับมาใช้ (Resue)	ระหว่างกลุ่ม	1.113	3	0.371	1.512	0.211
	ภายในกลุ่ม	84.876	346	0.245		
	รวม	85.989	349			
4. การนำไปผ่านกระบวนการเพื่อมาใช้ใหม่ (Recycle)	ระหว่างกลุ่ม	0.985	3	0.328	1.317	0.269
	ภายในกลุ่ม	86.230	346	0.249		
	รวม	87.214	349			
5. ปฏิเสธวัตถุคิที่ไม่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม(Recondition)	ระหว่างกลุ่ม	0.268	3	0.089	0.359	0.783
	ภายในกลุ่ม	86.200	346	0.249		
	รวม	86.469	349			
6. การซ่อมแซมแล้วนำกลับมาใช้ใหม่ (Refuse)	ระหว่างกลุ่ม	0.110	3	0.037	0.145	0.933
	ภายในกลุ่ม	87.207	346	0.252		
	รวม	87.317	349			
7. การททหมายถึง (Return)	ระหว่างกลุ่ม	0.759	3	0.253	1.022	0.383
	ภายในกลุ่ม	85.598	346	0.247		
	รวม	86.357	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.229	3	0.076	1.021	0.383
	ภายในกลุ่ม	25.881	346	0.075		
	รวม	26,110	349			

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน จำแนกตามการศึกษา

อุปนิสัยสีเขียว	แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
1. การคิดก่อนใช้ (Rethink)	ระหว่างกลุ่ม		0.000	1	.000	0.001	0.976
	ภายในกลุ่ม		87.397	348	.251		
	รวม		87.397	349			
2. การลดการใช้ (Reduce)	ระหว่างกลุ่ม		0.269	1	0.269	1.081	0.299
	ภายในกลุ่ม		86.671	348	0.249		
	รวม		86.940	349			
3. การนำกลับมาใช้ (Resue)	ระหว่างกลุ่ม		0.032	1	0.332	0.128	0.721
	ภายในกลุ่ม		85.957	348	0.247		
	รวม		85.989	349			
4. การนำไปผ่านกระบวนการเพื่อมาใช้ใหม่ (Recycle)	ระหว่างกลุ่ม		0.334	1	0.352	1.339	0.248
	ภายในกลุ่ม		86.880	348	0.247		
	รวม		87.214	349			
5. ปฏิเสธวัตถุที่ไม่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Recondition)	ระหว่างกลุ่ม		0.352	1	0.185	1.421	0.234
	ภายในกลุ่ม		86.117	348	0.250		
	รวม		86.469	349			
6. การซ่อมแซมแล้วนำกลับมาใช้ใหม่ (Refuse)	ระหว่างกลุ่ม		0.185	1	0.185	0.738	0.391
	ภายในกลุ่ม		87.132	348	0.250		
	รวม		87.317	349			
7. การทบทวนถึง (Return)	ระหว่างกลุ่ม		0.000	1	0.000	0.001	0.976
	ภายในกลุ่ม		86.357	348	0.248		
	รวม		86.357	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม		0.108	3	0.108	1.442	0.231
	ภายในกลุ่ม		26.002	346	0.075		
	รวม		26,110	349			

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน จำแนกตามรายได้

อุปนิสัยสีเขียว	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การคิดก่อนใช้ (Rethink)	ระหว่างกลุ่ม	1.514	3	.505	2.003	0.109
	ภายในกลุ่ม	85.883	346	.248		
	รวม	87.397	349			
2. การลดการใช้ (Reduce)	ระหว่างกลุ่ม	0.368	3	0.123	0.490	0.689
	ภายในกลุ่ม	86.572	346	0.250		
	รวม	86.940	349			
3. การนำกลับมาใช้ (Resue)	ระหว่างกลุ่ม	1.523	3	0.508	2.079	0.103
	ภายในกลุ่ม	84.466	346	0.244		
	รวม	85.989	349			
4. การนำไปผ่านกระบวนการเพื่อมาใช้ใหม่ (Recycle)	ระหว่างกลุ่ม	1.414	3	0.471	1.900	0.129
	ภายในกลุ่ม	85.801	346	0.248		
	รวม	87.214	349			
5. ปฏิเสธวัตถุที่ไม่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม(Recondition)	ระหว่างกลุ่ม	0.187	3	0.062	0.249	0.862
	ภายในกลุ่ม	86.117	346	0.249		
	รวม	86.469	349			
6. การซ่อมแซมแล้วนำกลับมาใช้ใหม่ (Refuse)	ระหว่างกลุ่ม	0.680	3	0.227	0.905	0.439
	ภายในกลุ่ม	86.638	346	0.250		
	รวม	87.317	349			
7. การทอหมายถึง (Return)	ระหว่างกลุ่ม	1.411	3	0.470	1.916	0.127
	ภายในกลุ่ม	84.946	346	0.074		
	รวม	86.357	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.347	3	0.116	1.554	0.200
	ภายในกลุ่ม	25.763	346	0.074		
	รวม	26,110	349			

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน จำแนกตามแผนก/ตำแหน่ง

อุปนิสัยสีเขียว	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การคิดก่อนใช้ (Rethink)	ระหว่างกลุ่ม	1.514	3	.505	2.003	0.109
	ภายในกลุ่ม	85.883	346	.248		
	รวม	87.397	349			
2. การลดการใช้ (Reduce)	ระหว่างกลุ่ม	0.368	3	0.123	0.490	0.689
	ภายในกลุ่ม	86.572	346	0.250		
	รวม	86.940	349			
3. การนำกลับมาใช้ (Resue)	ระหว่างกลุ่ม	1.523	3	0.508	2.079	0.103
	ภายในกลุ่ม	84.466	346	0.244		
	รวม	85.989	349			
4. การนำไปผ่านกระบวนการเพื่อมาใช้ใหม่ (Recycle)	ระหว่างกลุ่ม	1.414	3	0.471	1.900	0.129
	ภายในกลุ่ม	85.801	346	0.248		
	รวม	87.214	349			
5. ปฏิเสธวัตถุที่ไม่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Recondition)	ระหว่างกลุ่ม	0.187	3	0.062	0.249	0.862
	ภายในกลุ่ม	86.117	346	0.249		
	รวม	86.469	349			
6. การซ่อมแซมแล้วนำกลับมาใช้ใหม่ (Refuse)	ระหว่างกลุ่ม	0.680	3	0.227	0.905	0.439
	ภายในกลุ่ม	86.638	346	0.250		
	รวม	87.317	349			
7. การทดหมายถึง (Return)	ระหว่างกลุ่ม	1.411	3	0.470	1.916	0.127
	ภายในกลุ่ม	84.946	346	0.074		
	รวม	86.357	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.347	3	0.116	1.554	0.200
	ภายในกลุ่ม	25.763	346	0.074		
	รวม	26,110	349			

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานที่มีแผนก/ตำแหน่งต่างกัน มีหลักอุปนิสัยสีเขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบหลักอุนิยัสสี่เขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน จำแนกตามอายุงาน

อุนิยัสสี่เขียว	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การคิดก่อนใช้ (Rethink)	ระหว่างกลุ่ม	0.554	4	.0139	0.550	0.699
	ภายในกลุ่ม	86.843	345	.248		
	รวม	87.397	349			
2. การลดการใช้ (Reduce)	ระหว่างกลุ่ม	0.456	4	0.114	0.454	0.769
	ภายในกลุ่ม	86.484	345	0.251		
	รวม	86.940	349			
3. การนำกลับมาใช้ (Resue)	ระหว่างกลุ่ม	0.428	4	0.107	0.431	0.786
	ภายในกลุ่ม	84.466	345	0.248		
	รวม	85.561	349			
4. การนำไปผ่านกระบวนการเพื่อมาใช้ใหม่ (Recycle)	ระหว่างกลุ่ม	0.014	4	0.004	0.014	1.000
	ภายในกลุ่ม	87.200	345	0.253		
	รวม	87.214	349			
5. ปฏิเสธวัตถุดิบที่ไม่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม(Recondition)	ระหว่างกลุ่ม	0.279	4	0.070	0.279	0.892
	ภายในกลุ่ม	86.190	345	0.250		
	รวม	86.469	349			
6. การซ่อมแซมแล้วนำกลับมาใช้ใหม่ (Refuse)	ระหว่างกลุ่ม	0.376	4	0.094	0.373	0.828
	ภายในกลุ่ม	86.941	345	0.252		
	รวม	87.317	349			
7. การทดหมายถึง (Return)	ระหว่างกลุ่ม	0.507	4	0.127	0.510	0.729
	ภายในกลุ่ม	85.850	345	0.249		
	รวม	86.357	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.077	4	0.019	0.257	0.906
	ภายในกลุ่ม	26.033	345	0.075		
	รวม	26,110	349			

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีหลักอุนิยัสสี่เขียว 7R's สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว
แบบยั่งยืนกับหลักอุปนิสัยสีเขียวของพนักงาน กรณีศึกษา: การไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.17 ค่าความถดถอยเชิงพหุคูณของการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน
กับหลักอุปนิสัยสีเขียวของพนักงาน กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1
(ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว	b	S _e	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (a)	4.553	0.556		8.183	0.000
การรับรู้ต่อการนำนโยบาย	0.029	0.061	0.026	0.472	0.637
ทัศนคติต่อการนำนโยบาย	0.002	0.071	0.002	0.028	0.977
การปฏิบัติงานหรือการมีส่วนร่วม	0.019	0.096	0.010	0.194	0.847

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระกัน โดยค่าคงที่ เท่ากับ 4.553 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระเท่ากับ 0.556 โดยผลการทดสอบ พบว่า มีค่า t. = 8.183 และ Sig. = 0.000 โดยผลการวิเคราะห์ถดถอยได้นำเสนอตัวแปรอิสระหรือแนวทางความสำเร็จของการสร้างสำนักงานสีเขียว ซึ่งสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้ ขอมรับ H₀: การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนไม่มีความสัมพันธ์กับหลักอุปนิสัยของพนักงาน (7R's)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแนวทางการสำเร็จของการสร้างสำนักงานสีเขียว กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงาน กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาระดับหลักอุปนิสัยของพนักงาน (7R's) กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนกับหลักอุปนิสัยของพนักงาน (7R's) กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูล โดยคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า f-test วิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และค่าความถดถอยเชิงพหุคูณ ใช้ตารางสำเร็จรูปของ ทาโรว์ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน

1. สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัยเรื่อง แนวทางการสำเร็จของการสร้างสำนักงานสีเขียว กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลการวิจัยที่สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 92.9 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 ส่วนใหญ่อยู่แผนกปฏิบัติการ และบำรุงรักษา จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และมีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4

1.2 สรุปผลการวิเคราะห์การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวกรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรับรู้ต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ($\bar{X} = 4.51$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานหรือการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.42$) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านทัศนคติต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ($\bar{X} = 4.33$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งมีผลตอบรับในเชิงบวกทางด้านการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว พนักงานมีส่วนร่วมและเข้าถึงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และในส่วนของ ด้านทัศนคติต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน เพื่อเพิ่มศักยภาพได้ระดับมากที่สุดควรมีการประกาศหรือเผยแพร่ เน้นย้ำเสมอ เช่น โดยการเผยแพร่ทางสื่อสาร เว็บไซต์ขององค์กร แปะประกาศของบอร์ด เป็นต้น

1.2.1 ด้านการรับรู้ต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานที่ตั้งและระบบสาธารณูปโภค ($\bar{X} = 4.71$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การกำจัดขยะ ($\bar{X} = 4.55$) อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การใช้ทรัพยากรน้ำ ($\bar{X} = 4.37$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2.2 ด้านทัศนคติต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานที่ตั้งและระบบสาธารณูปโภค ($\bar{X} = 4.62$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การกำจัดขยะ ($\bar{X} = 4.52$) อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การใช้ทรัพยากรน้ำ ($\bar{X} = 4.00$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2.3 ด้านการปฏิบัติงานหรือการมีส่วนร่วมต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ การแจ้งดับไฟฟ้าล่วงหน้า ($\bar{X} = 4.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ทางโทรทัศน์ ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

1.3 สรุปผลการวิเคราะห์หลักอุปนิสัยสีเขียว (7R's) ต่อการเป็นสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิเสธวัตถุดิบที่ไม่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หรือไม่สอดคล้องตามใบเสนอราคา ไม่รับสินค้าและแจ้งกลับไปยังผู้ขายทันที ($\bar{X} = 4.55$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การลดการใช้ กระดาษด้วย Soft file แทนการส่งแฟกซ์

ใช้ผ้าเช็ดมือแทนกระดาษ ใช้บันไดแทนลิฟท์ ($\bar{X} = 4.54$) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การนำวัสดุใช้แล้วกลับมาเวียนใช้หรือนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ ($\bar{X} = 4.43$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ พบว่า ตามวัตถุประสงค์ระดับหลักอุปนิสัยของพนักงาน (7R's) นั้นพนักงานได้มีการเปลี่ยนแปลงด้านนิสัยสอดคล้องกันอย่างมาก ปฏิบัติตามให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่องเป็นด้านที่คืออย่างมาก แต่ต้องมีการปรับปรุงเพิ่มขึ้นอีกของเรื่องการนำวัสดุใช้แล้วกลับมาเวียนใช้หรือนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ โดยการมีการมีหนังสือเวียนย้ำจากส่วนกลาง หรือให้ผู้บริหารระดับสูงระดับกลางมีการประกาศภายในหน่วยงานขอความร่วมมือกับพนักงาน หรือจัดอบรมพนักงานเรื่องของชนิดวัสดุอุปกรณ์เพื่อนำกลับไปใช้ใหม่ เป็นต้น

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีหลักอุปนิสัยสีเขียว (7R's) สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีหลักอุปนิสัยสีเขียว (7R's) สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีหลักอุปนิสัยสีเขียว (7R's) สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีหลักอุปนิสัยสีเขียว (7R's) สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีแผนกและตำแหน่งแตกต่างกัน มีหลักอุปนิสัยสีเขียว (7R's) สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.6 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีหลักอุปนิสัยสีเขียว (7R's) สำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.7 การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวไม่มีความสัมพันธ์กับหลักอุปนิสัยของพนักงาน (7R's)

3. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาระดับการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย นโยบาย ทักษะคติ และการมีส่วนร่วม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสถานที่ตั้ง และระบบสาธารณูปโภค รองลงมา คือ ด้านการกำจัดขยะ ด้านการขนส่ง ด้านการใช้พลังงาน ด้านการศึกษา และด้านการใช้ทรัพยากรน้ำ ตามลำดับ ระดับการรับรู้ นโยบายสีเขียวของบุคลากรในองค์กรถือว่าอยู่ในระดับสูงเพราะอาจเป็นองค์กรใหญ่มีการออกแบบสำนักงานให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้พลังงานจากธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยส่งผลกระทบต่อคนน้อยที่สุด รวมถึงมีนโยบายสนับสนุนการเป็นสำนักงานสีเขียวอย่างจริงจัง ซึ่งให้ความสำคัญต่อการนำนโยบายสีเขียวมาปฏิบัติ มีแนวทางปฏิบัติสู่การเป็นสำนักงานสีเขียวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคัดเลือกผู้มีความสามารถ มาเป็นคณะทำงาน โครงการสำนักงานสีเขียวมีการรณรงค์การลดใช้พลังงานอย่างเป็นรูปธรรม มีการรณรงค์ให้มีการอนุรักษ์น้ำ ใช้น้ำอย่างประหยัด รวมถึงการจัดการขยะ น้ำเสีย และพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยด้านการใช้ทรัพยากรน้ำ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับการรับรู้ต่ำที่สุด ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญด้านทรัพยากรน้ำ โดยการจัดทำนโยบาย และโครงการต่างๆ เพื่อช่วยลดปริมาณการใช้น้ำด้วยการตั้งเป้าหมายลดการใช้น้ำประปาลง 5% จากปริมาณการใช้น้ำเฉลี่ยปี 2561 ด้วยการใช้อุปกรณ์และสุขภัณฑ์ที่ประหยัดน้ำ เช่น ก๊อกน้ำที่มีตะแกรงกรองน้ำติดอยู่ตรงส่วนปลายก๊อก มีหน้าที่เพิ่มฟองอากาศให้กับน้ำ ทำให้น้ำที่ไหลออกมานั้นฟุ้งมากขึ้น หรือเลือกใช้ก๊อกน้ำแบบก้านโยก จะสิ้นเปลืองน้ำน้อยกว่าก๊อกน้ำแบบหมุน หรือฝักบัวที่มีรูปปล่อยน้ำขนาดเล็กก็จะช่วยให้ประหยัดทรัพยากรน้ำมากขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิตชัย จิระธัญญาสกุล (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมสีเขียวของโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ความสำคัญของนโยบายต่อการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมสีเขียวของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาจัดลำดับค่าเฉลี่ยลำดับแรกด้านการบำบัดของเสียอย่างเหมาะสม ด้านการป้องกันมลพิษ และด้านการอนุรักษ์น้ำ ตามลำดับ และสอดคล้องกับปนัดดา สมบูรณ์สวัสดิ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ให้เป็นแบบอย่างที่ดีของสำนักงานสีเขียวอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการสำนักงานสีเขียวภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายมากที่สุด รองลงมา ด้านการใช้พลังงานทรัพยากรและของเสีย และด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดการสำนักงานสีเขียว ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิราณี ศรีใส (2557) ได้ศึกษาการส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม เรื่องระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการจัดการก๊าซเรือนกระจก การจัดซื้อจัดหาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การลดของเสีย การป้องกันปัญหาสิ่งแวดล้อม เป็นหลักในการกำหนดทิศทางด้านทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อสิ่งแวดล้อมภายในสำนักงานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยเกณฑ์ทั้งหมด 7 หมวด ได้แก่ การบริหารจัดการองค์กร ความตระหนักขององค์กร การใช้พลังงานและทรัพยากร การจัดการของเสีย สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสำนักงาน การจัดซื้อและจัดจ้างสีเขียว และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาหลักอุปนิสัยสีเขียว (7R's) ต่อการเป็นสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การคิดก่อนใช้ (Rethink) รองลงมา คือ การลดการใช้ (Reduce) การนำกลับมาใช้ (Resue) การนำไปผ่านกระบวนการเพื่อมาใช้ใหม่ (Recycle) ปฏิเสธวัตถุดิบที่ไม่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม(Recondition) การซ่อมแซมแล้วนำกลับมาใช้ใหม่ (Refuse) และการทดแทน (Return) ตามลำดับ ซึ่งหลักอุปนิสัยสีเขียว (7R's) จะเป็นพฤติกรรมหรือการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติเพื่อเข้าสู่สำนักงานสีเขียวของบุคลากรภายในองค์กรในด้านต่างๆ เช่น การคำนึงอยู่เสมอก่อนที่จะใช้ทรัพยากรน้ำ ไฟฟ้า น้ำมัน กระดาษ เป็นต้น การลดการใช้กระดาษ ด้วยการใช้นโยบาย Soft file แทนการส่งแฟกซ์ ใช้ผ้าเช็ดมือแทนกระดาษทิชชู การเดินขึ้นบันไดแทนลิฟท์ การนำวัสดุใช้แล้วกลับมาเวียนใช้ หรือนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ เช่น ถุงพลาสติก ขวดแก้ว หรือวัสดุอุปกรณ์ในการตกแต่งอาคารสถานที่ มีการตรวจสอบคัดแยกขยะทั่วไป ขยะรีไซเคิล ขยะอันตราย และส่งต่อไปตามประเภทของขยะเพื่อผ่านกระบวนการ แล้วสามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ เช่น แก้ว โลหะ เป็นต้น การปฏิเสธวัตถุดิบที่ไม่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หรือไม่ตรงตามใบสั่งซื้อสินค้ารวมถึงไม่รับสินค้าพร้อมแจ้งกลับไปยังผู้ขายทันที หรือจะเป็นการซ่อมแซมสิ่งของอุปกรณ์ต่างๆ แล้วนำกลับมาใช้ใหม่ เพื่อลดการซื้อใหม่ ควรตรวจสอบ บำรุง ซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ ประจำสม่ำเสมอ และการใช้วัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมทดแทน เช่น การใช้เยื่อแก้วแทนขวดน้ำที่รองแก้วเป็นแก้วแทนพลาสติก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณะวดี บุญยะศิรินันท์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวทางการพัฒนาธุรกิจเพื่อเข้าสู่ธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติของบุคลากรตามหลักการอุปนิสัยสีเขียว (7R's)

ในองค์กรเพื่อการพัฒนาสู่องค์กรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญ การคิดก่อนใช้ (Rethink) การลดการใช้ (Reduce) การนำกลับมาใช้ใหม่ (Reuse) การนำไปผ่านกระบวนการเพื่อมาใช้ใหม่ (Recycle) การสร้างทดแทน (Return) อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ทำให้องค์กรเข้าสู่องค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญทุกปัจจัยในระดับมาก กระบวนการขององค์กรเพื่อพัฒนาสู่องค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนด้านการปฏิบัติขององค์กรเกี่ยวกับการตลาด และด้านการปฏิบัติขององค์กรเกี่ยวกับธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญทุกปัจจัยในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า ด้านการปฏิบัติขององค์กรด้านการตลาดเพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และด้านการปฏิบัติขององค์กรเกี่ยวกับธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สามารถเขียนความสัมพันธ์อยู่ในรูปแบบของ 7R's และปัจจัยที่ทำให้องค์กรเข้าสู่องค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งด้านการนำกลับมาใช้ใหม่ (Reuse) ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับอุปนิสัยสีเขียว (7R's) ต่ำที่สุด ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญการนำกลับมาใช้ใหม่ (Reuse) โดยการจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมอุปนิสัยและพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรรวมถึงการอบรม การจัดทำบอร์ดให้ความรู้ เช่น การนำชุดทำงานเก่าที่ยังอยู่ในสภาพดีมาใส่นอน ใส่อยู่บ้าน หรือนำไปบริจาค แทนที่จะทิ้งไปโดยเปล่าประโยชน์ การนำกระดาษที่ใช้แล้ว 1 หน้า มาใช้ในหน้าที่เหลือ หรืออาจนำมาทำเป็นกระดาษโน้ต ช่วยลดปริมาณการตัดต้นไม้ได้เป็นจำนวนมาก การนำขวดแก้ว มาใส่น้ำดื่ม หรือนำมาประดิษฐ์เป็นใส่ดินสอ เป็นต้น นอกจากนี้จะช่วยลดค่าใช้จ่าย ยังเป็นการลดการใช้พลังงานพลังงานซึ่งเป็นการช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมอีกด้วย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืน กับหลักอุปนิสัยของพนักงาน (7R's) ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การรับรู้ ทักษะคิด และการมีส่วนร่วม ไม่มีความสัมพันธ์กับหลักอุปนิสัยของพนักงาน (7R's) ซึ่งขัดแย้งกับ จักรเศ เมตตะธำรงค์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของนักศึกษาต่อการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (มหาวิทยาลัยสีเขียว): กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของนักศึกษา มีผลต่อแนวทางในการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมซึ่งแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ต่อกันและสามารถทำนายแนวทางในการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้ และยังขัดแย้งกับ ปนัดดา สมบูรณ์สวัสดิ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้เป็นแบบอย่างที่ดีของสำนักงานสีเขียวอย่างยั่งยืนผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่จำแนกตามเพศและอายุที่แตกต่างกันมีการแสดงออกถึงการจัดการสำนักงานสีเขียวไม่แตกต่างกัน และบุคลากรของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่จำแนกตามระดับการศึกษาตำแหน่งและอายุงาน (ปี)

ที่แตกต่างกันมีการแสดงออกถึงการจัดการสำนักงานสีเขียวแตกต่างกันและพบว่าปัจจัยด้านการจัดการสำนักงานสีเขียวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม และการแสดงออกถึงการจัดการสำนักงานสีเขียว

4. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางความสำเร็จของการสร้างสำนักงานสีเขียว กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

4.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ใช้เป็นแนวทางในการสร้างองค์กรให้เป็นสำนักงานสีเขียว ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในสำนักงาน เพื่อลดการใช้พลังงาน ดำเนินกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น ลดปริมาณขยะโดยการลดการใช้ การใช้ซ้ำ การนำกลับมาใช้ใหม่ การลดและเลิกใช้สารเคมีอันตราย รวมทั้งการจัดซื้อ จัดจ้างสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ช่วยลดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน จากการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นการยกระดับมาตรฐานสำนักงานให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาตัวแปรสำนักงานสีเขียวในมิติอื่นเพิ่มเติมอีก เช่น ด้านกฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม ระดับเกณฑ์มาตรฐาน เป็นต้น เพื่อจะทำให้ได้ทราบข้อมูลที่สมบูรณ์ และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2558). สำนักงานสีเขียว (Green Office). สืบค้นจาก <https://www.deqp.go.th/service-portal/g-green/greenoffice/derivation/>. [29/4/2562].
- ชนิตาภา เรือนคำปิ่น. (2560). ศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการธุรกิจอุตสาหกรรมสีเขียวแบบยั่งยืน กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าก๊าซชีวภาพจากมูลฝอย ท่าเชียงทอง ตำบลบ้านตาล อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ชญัญญากค์ หล้าแหล่ง. (2558). กลยุทธ์นวัตกรรมสีเขียวของธุรกิจในอุตสาหกรรมการผลิตของไทย กับการทดสอบเชิงประจักษ์ของตัวแปรสาเหตุและผลลัพธ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ณิชชา จันทะมณี. (2556). การให้ความหมายรูปแบบและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจสีเขียว อย่างยั่งยืนของบริษัทสินธุ์จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- นิรมล ศิริหล้า. (2562). การรับรู้ (Perception). สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/360941>. [25/4/2562].
- บุรณิน รัตนสมบัติ. (2557). การพัฒนาตัวแบบเชิงกลยุทธ์การจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืนในอนาคต ของวิสาหกิจขนาดใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ปนัดดา สมบูรณ์สวัสดิ์. (2559). การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้เป็นแบบอย่างที่ดีของสำนักงานสีเขียวอย่างยั่งยืน. (งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิตชัย จีระชัยญูสกุล. (2561). แนวทางความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมสีเขียว ของโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี. (ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.
- ลักษณะาวดี บุญยะศิรินันท์. (2558). ปัจจัยที่อิทธิพลต่อแนวทางการพัฒนาธุรกิจ เพื่อเข้าสู่ธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, นนทบุรี.

- วชิระ ชันหนองจอก. (2562). *ทฤษฎีการรับรู้*. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/282194>. [25/4/2562].
- ศิราณี ศรีใส. (2557). การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสีเขียว. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 44 (3).
- สมพงษ์ บุญเฟื่อง.(2554). *Green office* สำนักงานสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม. นครราชสีมา: สำนักงานสิ่งแวดล้อมที่ 11. นครราชสีมา: กรมควบคุมมลพิษ.
- สมพร มีเครือ. (2555). *การรับรู้สาร ความตระหนักเกี่ยวกับคุณประโยชน์และพฤติกรรมการบริโภคอาหารประเภทผักและผลไม้จากนิเทศสารเพื่อสุขภาพของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ. (2554). *การเติบโตสีเขียว (green growth) ในบริบทของประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร. (2562). *โครงการสำนักงานสีเขียว*. สืบค้นจาก <http://rese.archex.rae.mju.ac.th/goffice/index.php/about-project>. [28/4/2562].
- Arens W.F. (2004). *Contemporary advertising*. 9thed. New York, NY: McGraw-Hill.
- Bartol, K.M. and Martin D. C. (1998). *Management*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- JatupatSchool. (2562). *การบริหารการศึกษา*. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/site/jatupatschool/ed461-kar-brihar-kar-suksa/thvdi-laea-hlak-kar-brihar-cadkar> [28/4/2562].
- Peter F, Drucker. (2006). *Classic drucker*. Harvard Business School Press.
- Schiffman, L. G., & Kanuk. L. L. (2004). *Consumer behavior* (8th ed.). New Jersey: Pearson Education International.
- United Nations Enviroment Programme. (2011). *Towards a Green Economy : Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication. A Synthesis for Policy Makers*. France.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ส่วนที่ 2 : การรับรู้ต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1

(ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างด้านขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงข้อเดียว

โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง รู้น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง รู้น้อย
- 3 หมายถึง รู้ปานกลาง
- 4 หมายถึง รู้มาก
- 5 หมายถึง รู้มากที่สุด

การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว	ระดับการรับรู้				
	5	4	3	2	1
ด้านสถานที่ตั้งและระบบสาธารณูปโภค					
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีนโยบายสนับสนุนการเป็นสำนักงานสีเขียว					
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีพื้นที่ตั้งเอื้ออำนวยต่อการวางระบบโครงสร้างเพื่อเป็นสำนักงานสีเขียว					
3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ความสำคัญต่อการนำนโยบายสีเขียวมาปฏิบัติ					
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแนวทางปฏิบัติสู่การเป็นสำนักงานสีเขียวอย่างมีประสิทธิภาพ					
5. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการคัดเลือกผู้มีความสามารถ มาเป็นคณะทำงาน โครงการสำนักงานสีเขียว					
ด้านการใช้พลังงาน					
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเครื่องใช้ไฟฟ้าเบอร์ 5 ที่ช่วยประหยัดพลังงาน					
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการรณรงค์การลดใช้พลังงานอย่างเป็นรูปธรรม					
3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอาคารที่มีอากาศไหลเวียนได้ตามธรรมชาติ					

การรับรู้การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว	ระดับการรับรู้				
	5	4	3	2	1
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการใช้พลังงานจากธรรมชาติทดแทน เพื่อช่วยประหยัดพลังงาน					
5. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการนำนวัตกรรมที่ช่วยประหยัดพลังงานมาใช้					
ด้านการใช้ทรัพยากรน้ำ					
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการรณรงค์ให้มีการอนุรักษ์น้ำ ใช้น้ำอย่างประหยัด					
ด้านการกำจัดขยะ					
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระบบจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ					
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระบบบำบัดน้ำเสียที่มีประสิทธิภาพ					
3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการรณรงค์ให้ใช้วัสดุรีไซเคิล					
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีโครงการรณรงค์รีไซเคิลขยะ					
5. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีโครงการลดใช้กระดาษ วัสดุสิ้นเปลือง พลาสติก ในส่วนสำนักงาน					
ด้านการขนส่ง					
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีนโยบายให้ใช้รถรับส่งพนักงาน					
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการรณรงค์ให้ใช้รถราชการในราชการเท่านั้น					
ด้านการศึกษา					
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม และได้ดำเนินกิจกรรม โครงการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม					

ส่วนที่ 3 : ทศนคติต่อการนำนโยบายสำนักงานสีเขียวแบบยั่งยืนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1

(ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างด้านขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงข้อเดียว

โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

รายการประเมิน	ระดับทัศนคติ				
	5	4	3	2	1
ด้านสถานที่ตั้งและระบบสาธารณูปโภค					
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีนโยบายสนับสนุนการเป็นสำนักงานสีเขียว					
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีพื้นที่ตั้งเอื้ออำนวยต่อการวางระบบโครงสร้างเพื่อเป็นสำนักงานสีเขียว					
3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความสำคัญต่อการนำนโยบายสีเขียวมาปฏิบัติ					
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแนวทางปฏิบัติสู่การเป็นสำนักงานสีเขียวอย่างมีประสิทธิภาพ					
5. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการคัดเลือกผู้มีความสามารถ มาเป็นคณะทำงาน โครงการสำนักงานสีเขียว					
ด้านการใช้พลังงาน					
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเครื่องใช้ไฟฟ้าเบอร์ 5 ที่ช่วยประหยัดพลังงาน					
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการรณรงค์การลดใช้พลังงานอย่างเป็นรูปธรรม					
3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอาคารที่มีอากาศไหลเวียนได้ตามธรรมชาติ					

รายการประเมิน	ระดับทัศนคติ				
	5	4	3	2	1
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการใช้พลังงานจากธรรมชาติทดแทน เพื่อช่วยประหยัดพลังงาน					
5. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการนำนวัตกรรมที่ช่วยประหยัดพลังงานมาใช้					
ด้านการใช้ทรัพยากรน้ำ					
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการณรงค์ให้มีการอนุรักษ์น้ำ ใช้น้ำอย่างประหยัด					
ด้านการกำจัดขยะ					
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระบบจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ					
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระบบบำบัดน้ำเสียที่มีประสิทธิภาพ					
3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการณรงค์ให้ใช้วัสดุรีไซเคิล					
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีโครงการรณรงค์รีไซเคิลขยะ					
5. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีโครงการลดใช้กระดาษ วัสดุสิ้นเปลือง พลาสติก ในส่วนสำนักงาน					
ด้านการขนส่ง					
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีนโยบายให้ใช้รถรับส่งพนักงาน					
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการรณรงค์ให้ใช้รถราชการในราชการเท่านั้น					
ด้านการศึกษา					
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม และได้ดำเนินกิจกรรม โครงการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม					

ส่วนที่ 4 : การปฏิบัติงานหรือการมีส่วนร่วม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างด้านขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงข้อเดียว

โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการมีส่วนร่วมที่สุด
- 2 หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการมีส่วนร่วมน้อย
- 3 หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการมีส่วนร่วมปานกลาง
- 4 หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการมีส่วนร่วมมาก
- 5 หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการมีส่วนร่วมมากที่สุด

การปฏิบัติงานหรือการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
ด้านสถานที่ตั้งและระบบสาธารณูปโภค					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดพื้นที่					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการงบประมาณด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในโครงการสำนักงานสีเขียว					
ด้านการใช้พลังงาน					
1. ท่านเปิดไฟเท่าที่จำเป็น					
2. ท่านเปิดปิดแอร์ตามเวลาที่กำหนด					
3. ท่านใช้บันไดแทนลิฟท์					
ด้านการใช้ทรัพยากรน้ำ					
1. ท่านไม่เปิดน้ำทิ้งขณะที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ เช่น ขณะแปรงฟัน					
2. ท่านแจ้งผู้เกี่ยวข้องเมื่อพบน้ำรั่วซึม					
ด้านการกำจัดขยะ					
1. ท่านทิ้งขยะลงในถังขยะ					
2. ท่านทิ้งขยะแยกตามประเภทของขยะ					
3. ท่านปฏิเสธการใช้ถุงพลาสติก					
ด้านการขนส่ง					
1. ท่านไปกลับโดยที่ทำงานโดยขึ้นรถบริษัทที่จัดให้					
2. ท่านเดินทางโดยใช้รถยนต์ส่วนตัว					

การปฏิบัติงานหรือการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
ด้านการศึกษา					
1. ท่านเข้าร่วมอบรม/กิจกรรม โครงการที่เกี่ยวกับการให้ความรู้ด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติ					
2. ท่านหาความรู้จากแหล่งอื่นต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต หนังสือ					

ส่วนที่ 5 : หลักอุปนิสัยสีเขียว

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างด้านขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงข้อเดียว โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง การปฏิบัติหรือมีการใช้น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง การปฏิบัติหรือมีการใช้น้อย
- 3 หมายถึง การปฏิบัติหรือมีการใช้ปานกลาง
- 4 หมายถึง การปฏิบัติมีการใช้มาก
- 5 หมายถึง การปฏิบัติหรือมีการใช้มากที่สุด

หลักอุปนิสัยสีเขียว	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
1. ท่านคิดก่อนเสมอ ก่อนที่จะใช้ไฟฟ้า น้ำ กระดาษ น้ำมัน					
2. การลดการใช้ กระดาษด้วย Soft file แทนการส่งแฟกซ์ ใช้ผ้าเช็ดมือแทนกระดาษ ใช้บันไดแทนลิฟท์ เป็นต้น					
3. การนำวัสดุใช้แล้วกลับมาเวียนใช้หรือนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่					
4. ตรวจสอบคัดแยกขยะทั่วไป ขยะรีไซเคิล ขยะอันตราย และส่งต่อไปตามประเภทของขยะ					
5. ปฏิเสธวัตถุคิบัติที่ไม่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หรือไม่สอดคล้องตามใบเสนอราคา ไม่รับสินค้าและแจ้งกลับไปยังผู้ขายทันที					
6. ตรวจสอบ บำรุง ซ่อมแซม ล้างถังดักไขมันเป็นประจำสม่ำเสมอ					
7. การใช้วัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมทดแทน เช่น การใช้เหยือกแก้วแทนขวดน้ำ ที่รองแก้วเป็นแก้วแทนพลาสติก					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายสุเมธ รักเดช
วัน เดือน ปีเกิด	9 มีนาคม 2536
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2555
สถานที่ทำงาน	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอวังน้อย
ตำแหน่ง	นักบัญชี ระดับ 5

