

การมีส่วนร่วมของพนักงานในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001

กรณีศึกษา บริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง

ศรีสุนันท์ กิจภักดีกุล

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร

สถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น

ปีการศึกษา 2553

THE EMPLOYEES' PARTICIPATION IN ENVIRONMENT
MANAGEMENT STANDARD (ISO 14001) ACTIVITIES
A CASE STUDY OF CONSUMER PRODUCT COMPANY

Srisunan Kitpakdeekul

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program
in Executive Enterprise Management

Graduate School

Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2010

หัวข้อสารนิพนธ์

การมีส่วนร่วมของพนักงานในระบบการจัดการ
สิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001 กรณีศึกษา บริษัท
ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง

โดย

ศรีสุนันท์ กิจภักดีกุล

สาขาวิชา

การจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร. ดิษฐทัต ประเสริฐสกุล

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
(ดร. ดิษฐทัต ประเสริฐสกุล)

..... ประธานคณะกรรมการหลักสูตร
(อาจารย์รังสรรค์ เลิศในสัตย์)

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เลอเกียรติ วงศ์สารพิบูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ศรีสุนันท์ กิจภักดีกุล : การมีส่วนร่วมของพนักงานในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001 กรณีศึกษา บริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ดร. ดิษฐทัต ประเสริฐสกุล, 74 หน้า.

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001 กรณีศึกษา บริษัทสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการมีส่วนร่วม และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทตาม ISO 14001 เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เก็บข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลภาคสนาม ใช้แบบทดสอบกับกลุ่มประชากรตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทจำนวน 165 คน การจัดทำข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าเปรียบเทียบ t-Test วิเคราะห์ความแปรปรวน f-Test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

พนักงานที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ หน่วยงานด้านการผลิต อายุการทำงาน 5-10 ปี พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน) ต่างกัน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน และพนักงานที่มีหน่วยงานต่างกัน มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานด้านการผลิตมีมากกว่าหน่วยงานสำนักงาน และหน่วยงานด้านการสนับสนุนผลิตมีมากกว่าหน่วยงานสำนักงาน ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และอายุการทำงาน) ต่างกัน ไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ดังนั้นบริษัทควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ให้แก่พนักงานทุกระดับในองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และจัดกิจกรรมให้พนักงานได้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพื่อจะนำไปสู่องค์กรแห่งความสำเร็จต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

ปีการศึกษา 2553

SRISUNAN KITPAKDEEKUL : THE EMPLOYEES' PARTICIPATION IN ENVIRONMENT MANAGEMENT STANDARD (ISO 14001) ACTIVITIES : A CASE STUDY OF CONSUMER PRODUCT COMPANY. ADVISOR : DR. DISSATAT PRASERTSAKUL, 74 PP.

The objective of this research is to understand the level of employees' participation and attitudes towards the activities, which are complied with Environmental Management System of Industrial Business Company ISO 14001, varied by different personal factors. One hundred and sixty five employees in consumer product manufacturing company were interviewed using sets of close-ended questions. Mean differences of each group of employees were calculated by using Independent sample t-test and one way ANOVA.

Majority of respondents are females aged between 21 – 30 years old working in production department with an employment period of 5 to 10 years. Of all personal factors, only department does affect the level of employees' participation in environment management activities. White collar or office workers showed the lowest participation level. The findings reveal that personal factors do not affect the level of employees' attitudes towards environment management.

To conclude, management should be more serious in promoting employees' involvement in environment management by providing training programs to all employees in order to ensure that ISO 14001 is successfully implemented in the organization.

Graduate School

Student's Signature

Field of Study Executive Enterprise Management

Advisor's Signature

Academic Year 2010



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจาก คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้ศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์รังสรรค์ เลิศในสัตย์ ดร. จิสสทัต ประเสริฐสกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำข้อเสนอแนะตลอดจนช่วยในการตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณพนักงานบริษัททุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาอย่างครบถ้วน และที่ได้กรุณาสละเวลางานของทุกท่านให้ข้อคิดเห็นและช่วยเหลือ สนับสนุนข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัย จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ภาควิชาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนในการดำเนินการให้กับผู้ศึกษา

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ของผู้ศึกษาผู้ซึ่งเป็นแรงใจให้ผู้ศึกษาก้าวมาถึงจุดนี้ คอยห่วงใยและเป็นที่กำลังใจให้ตลอดมา

ศรีสุนันท์ กิจภักดีกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูป.....	ฎ

บทที่

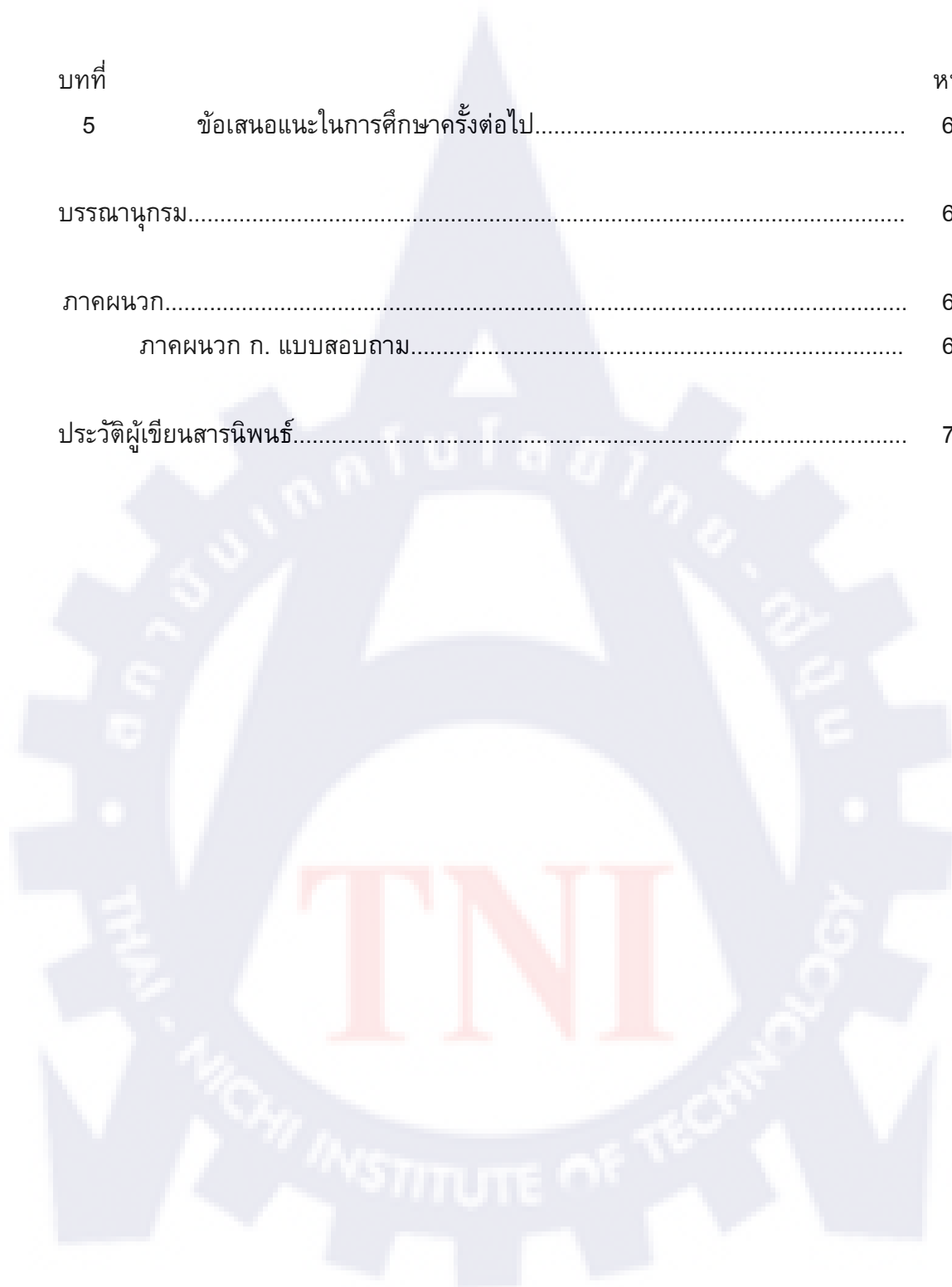
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
	สมมติฐานของการศึกษา.....	3
	กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
	ขอบเขตของการศึกษา.....	4
	ข้อจำกัดของการศึกษา.....	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2	หลักการพื้นฐาน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
	แนวคิดในการมีส่วนร่วม.....	7
	ความหมายของการมีส่วนร่วม.....	7
	ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม.....	8
	การมีส่วนร่วมในเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อม.....	9
	รูปแบบในการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม.....	9
	แนวคิดทัศนคติ.....	10
	ความหมายของทัศนคติ.....	10
	ส่วนประกอบที่ทำให้เกิดทัศนคติ.....	11
	ประเภททัศนคติที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม.....	11
	ผลกระทบจากทัศนคติ.....	12

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2	เทคนิคที่ใช้วัดทัศนคติ.....	12
	มาตรการการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001.....	13
	ข้อกำหนดทั่วไปของ ISO 14001.....	13
	มุมมองเกี่ยวกับ ISO 14001.....	14
	การประเมินสภาพการจัดการที่มีอยู่.....	16
	ข้อเท็จจริงที่สำคัญของ ISO 14001.....	16
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
3	วิธีการดำเนินงานสารนิพนธ์.....	24
	การกำหนดประชากร.....	24
	วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง.....	24
	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการศึกษา.....	25
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
	ลักษณะของแบบสอบถาม.....	25
	ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	27
	การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล.....	28
	สถิติที่ใช้ในการศึกษา.....	28
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	29
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม....	30
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน และการแสดง ในทัศนคติแนวทางการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน.....	33
	ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	41
5	สรุป และอภิปรายผล.....	54
	สรุปผลการศึกษา.....	55
	อภิปรายผลการศึกษา.....	59
	ข้อเสนอแนะ.....	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	61
	บรรณานุกรม.....	62
	ภาคผนวก.....	66
	ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	67
	ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	74



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....	27
2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเพศ.....	30
3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามอายุ.....	30
4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามระดับการศึกษา...	30
5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	31
6 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามหน่วยงานที่ สังกัด.....	31
7 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามอายุการทำงาน....	31
8 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามกิจกรรม สิ่งแวดล้อมของบริษัท/ฝ่าย ที่เคยเข้ามีส่วนร่วม.....	32
9 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเคยได้รับการ ฝึกอบรมเรื่องนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัท.....	32
10 รายละเอียดลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมสิ่งแวดล้อมโดย แยกตามหัวข้อใหญ่.....	33
11 รายละเอียดลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมสิ่งแวดล้อมโดย แยกตามหัวข้อย่อย.....	34
12 รายละเอียดทัศนคติสำหรับแนวทางการเสริมสร้างให้พนักงานเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยแยกตามหัวข้อใหญ่.....	36
13 รายละเอียดทัศนคติสำหรับแนวทางการเสริมสร้างให้พนักงานเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยแยกตามหัวข้อย่อย.....	37
14 แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน.....	41
15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการ สิ่งแวดล้อมที่มีเพศแตกต่างกัน.....	42
16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการ สิ่งแวดล้อมที่มีอายุแตกต่างกัน.....	43
17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการ สิ่งแวดล้อมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	44
18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการ สิ่งแวดล้อมที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน.....	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
19	การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการ สิ่งแวดล้อมที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน.....	45
20	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของหน่วยงานแตกต่างกันกับการมี ส่วนร่วมของลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการ สิ่งแวดล้อมโดยวิธีของ Least Significant Difference (LSD).....	46
21	การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการ สิ่งแวดล้อมที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน.....	47
22	การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการ สิ่งแวดล้อมที่มีเพศแตกต่างกัน.....	48
23	การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการ สิ่งแวดล้อมที่มีอายุแตกต่างกัน.....	49
24	การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการ สิ่งแวดล้อมในระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	49
25	การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการ สิ่งแวดล้อมตำแหน่งงานแตกต่างกัน.....	50
26	การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการ สิ่งแวดล้อมที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน.....	51
27	การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการ สิ่งแวดล้อมที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน.....	51
28	การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	53

สารบัญรูป

ตาราง

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
---	---------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันปัญหาสิ่งแวดล้อมกำลังเป็นปัญหาที่สำคัญในระดับโลกอย่างมาก สามารถยืนยันได้จากปรากฏการณ์ต่างๆ อาทิ ภาวะเรือนกระจกที่ทำให้อุณหภูมิของโลกสูงขึ้น น้ำแข็งบริเวณขั้วโลกเหนือและใต้ละลาย ระดับน้ำทะเลสูงขึ้นก่อให้เกิดสภาวะน้ำท่วมบริเวณชายฝั่งทะเลรอบโลก นอกจากนี้ยังมีปัญหาฝนกรด น้ำในมหาสมุทรเน่าเสีย เป็นต้น (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2544) ซึ่งพบว่าปัญหาดังกล่าวไม่ได้มีสาเหตุจากประเทศใดประเทศหนึ่ง หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้น ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันยังคงอยู่ในวิกฤต จึงยากที่บุคคลเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือประเทศใดประเทศหนึ่งจะแก้ไขให้สถานการณ์ที่เป็นอยู่คลี่คลายลงไปได้ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่ทุกคนและทุกองค์กรควรมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมร่วมกัน วิธีการที่จะเป็นไปได้สำหรับการคลี่คลายหรือแก้ปัญหาดังกล่าว คือ การกระทำภายใต้แนวความคิดการมีส่วนร่วม โดยให้ทุกส่วนในสังคมโดยเฉพาะผู้ที่สร้างปัญหาเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อปัญหานั้นๆ จึงเป็นแนวคิดให้ผู้ผลิต คือ ผู้รับผิดชอบ ทำให้ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ แสดงจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ทั้งในส่วนการป้องกันที่จะไม่ให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมจากการประกอบอุตสาหกรรมของตนเอง หรือการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นแนวทางข้อบังคับกฎหมาย หรือข้อตกลงกันระหว่างประเทศ หรือที่เราเรียกกันว่า มาตรฐาน ISO 14001

องค์การระหว่างประเทศที่ว่าด้วยการมาตรฐาน หรือ ISO (International Organization for Standardization) ขึ้น ซึ่งพัฒนาโดยคณะกรรมการทางด้านเทคนิค 207 จากการประชุมที่กรุงริโอ เดอ จานีโร ประเทศบราซิล ปี พ.ศ. 2535 เรื่องเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมโลกมีผู้นำจากประเทศต่างๆ ในโลกเข้าร่วมประชุมมากที่สุดเป็นประวัติการณ์รวม 179 ประเทศ และเรียกการประชุมครั้งนี้ว่า Earth Summit หรือเรียกอย่างเป็นทางการว่า “การประชุมสหประชาชาติว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา” (The United Nation Conference on Environment and Development: UNCED) มาตรฐาน ISO นั้นมีมาตรฐานในหลายๆ ด้าน แต่สำหรับอนุกรมมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม คือ อนุกรมมาตรฐาน ISO 14001 ซึ่งแม้ว่ามาตรฐาน ISO จะไม่ใช่กฎหมายบังคับก็ตาม แต่ประเทศผู้นำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมก็มักจะนำมาใช้เป็นข้อกำหนดต่อมาตรฐานสินค้า ดังนั้น ISO จึงเข้ามามีบทบาททางภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม ในฐานะเป็นเครื่องมือทางสิ่งแวดล้อมที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการให้เกิดการต่อเนื่องตลอดเวลา ในขณะเดียวกันก็เป็นการกีดกันกลุ่มที่ไม่ได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อม ให้จำเป็นต้องหันกลับมาทบทวนในเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมให้มากขึ้นนอกจากแนวคิดหลักของมาตรฐาน ISO 14001

คือ การเพิ่มศักยภาพทางการค้าแล้ว มาตรฐาน ISO 14001 ยังต้องการให้อุตสาหกรรมพัฒนาไปในทิศทางของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสม คือ การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่ การอนุรักษ์พลังงาน การรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมโดยการเลือกใช้เทคโนโลยี และมาตรการในการควบคุมต่างๆ ที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศ ระบบมาตรฐาน ISO 14001 ซึ่งมาตรฐานดังกล่าว ได้แก่ ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม การตรวจประเมินการจัดการสิ่งแวดล้อมซึ่งพบหลายสาเหตุ การประเมินความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม การแสดงผลการรับรองผลิตภัณฑ์ และการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในวงจรของผลิตภัณฑ์ โดยวัฏจักรของ ISO 14001 ประกอบด้วย การวางนโยบาย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจประเมินผล การแก้ไขปรับปรุง และการทบทวนระบบ เป็นเช่นนี้ตลอดไปไม่หยุด สรุปแนวทางสำคัญของ ISO 14001 ที่องค์กรหรือผู้ประกอบการต่างๆ ควรคำนึง นั่นคือ อันดับแรก ISO 14001 เป็นมาตรการที่ช่วยป้องกันการเกิดมลพิษทางสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง อันดับที่สอง เป็นมาตรการที่ทุกคนในสังคมต้องมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม แสดงความรับผิดชอบต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น อันดับสาม ผู้บริหารระดับสูงเป็นบุคคลที่สำคัญ คือ ต้องประพฤติหรือปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างในการป้องกันการเกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม ซึ่งพบว่าการที่องค์กรต่างๆ นำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มาใช้แล้วประสบความสำเร็จนั้น พบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร จิตสำนึกของพนักงาน (พินิตนาฏ จรอมรัมย์. 2547)

บริษัทที่เข้าไปทำการศึกษา เป็นบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ทำการประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าผ้าอ้อมสำเร็จรูปสำหรับเด็กและผู้ใหญ่ ผ้าอนามัย ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อำเภอบางบัว จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นบริษัทผู้ลงทุนข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นซึ่งดำเนินกิจการในประเทศไทยเป็นเวลากว่า 15 ปี มีพนักงานทั้งสิ้น 283 คน เป็นการประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีในการผลิตผลิตภัณฑ์ ซึ่งในการผลิตมีส่วนที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงานต่างๆ นอกจากนี้มีการเกิดของเสียจากอุตสาหกรรม ขยะอันตรายที่ไม่สามารถกำจัดหรือทำหรือนำมาใช้ใหม่ได้ ซึ่งทางบริษัทก็ได้มีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี โดยตระหนักถึงจิตสำนึกที่ต้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมเสมอมา ดังนั้นบริษัทจึงได้รับการรับรองเรื่องมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 แล้วบริษัทได้ประกาศใช้เป็นนโยบายสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน โดยนโยบายของบริษัทจะเน้น การลดของเสียในการผลิต การคัดแยกขยะก่อนทิ้งลงถังขยะ และการประหยัดพลังงานไฟฟ้าโดยการเปิดปิดเครื่องใช้ไฟฟ้าในช่วงพักกลางวันและหลังเลิกจากการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมหรือโครงการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทตาม ISO 14001
2. เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อการเสริมสร้างให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทตาม ISO 14001

สมมติฐานของการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมหรือโครงการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทตาม ISO 14001 ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อทัศนคติของพนักงานต่อการเสริมสร้างให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทตาม ISO 14001 ที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการศึกษา



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในกิจกรรมหรือโครงการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทตาม ISO 14001 ในปัจจุบัน เพื่อจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้พนักงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในนโยบายของบริษัทมากขึ้น
2. ทราบทัศนคติของพนักงานต่อการเสริมสร้างให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทตาม ISO 14001 เพื่อจะเป็นแนวทางในการจูงใจให้พนักงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในนโยบายของบริษัทมากขึ้น โดยนำเสนอความคิดเห็นของพนักงานที่ได้จากการวิจัยเสนอแนะต่อบริษัท

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตของเนื้อหา

เป็นการศึกษาตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงาน อายุงาน กิจกรรมสิ่งแวดล้อมที่เข้าร่วม และการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม โดยแหล่งข้อมูลที่ศึกษาแบ่งได้ 2 แหล่ง ดังนี้

1.1 การศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Research)

ศึกษาข้อมูลจากเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในกลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 165 คน

1.2 การศึกษาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Research)

ศึกษาจากเอกสาร (Documentary research) เอกสารทางวิชาการ หนังสือบทความ วารสาร งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษาให้สมบูรณ์

2. ขอบเขตด้านสถานที่ในการเก็บข้อมูล

บริษัทตัวอย่างแห่งหนึ่ง เป็นบริษัทที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมผลิตสินค้าผ้าอ้อมสำเร็จรูปสำหรับเด็กและผู้ใหญ่ ผ่าอนามัย ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อำเภอบางวัว จังหวัดฉะเชิงเทรา

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

คือ ในระหว่างเดือนเมษายน 2553

ข้อจำกัดของการศึกษา

เนื่องจากการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001 กรณีศึกษา บริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ดังนั้นประชากรที่ศึกษาจึงเป็นพนักงานในบริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทราเท่านั้น ซึ่งระยะเวลาในเก็บข้อมูล คือ ระหว่างเดือนเมษายน 2553

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001** หมายถึง เป็นระบบคุณภาพที่เป็นมาตรฐานสากล ในการควบคุมลักษณะที่เป็นปัญหาสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ หรือบริการขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

2. **การมีส่วนร่วมของพนักงาน** บริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ที่ทำการศึกษามีลักษณะดังนี้

2.1 **การร่วมคิดร่วม/ร่วมวางแผน** หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมประชุม ร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมวางแผน เพื่อจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ หรือเพื่อปรับปรุงกิจกรรมต่างๆให้ดีขึ้น

2.2 **การร่วมกิจกรรม** หมายถึง การที่พนักงานสามารถเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการภายใต้นโยบายสิ่งแวดล้อม ได้แก่ โครงการลดของเสียที่เกิดจากการผลิต โครงการคัดแยกขยะก่อนทิ้งลงถัง โครงการประหยัดพลังงานไฟฟ้า เป็นต้น

2.3 **การร่วมประเมินผล** หมายถึง การที่พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นของตนเอง เพื่อบอกถึงความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001

3. **ทัศนคติของพนักงาน** บริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ที่ทำการศึกษานี้ ต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานบริษัท ตัวอย่าง จำกัด ที่ทำการศึกษานี้ที่มีต่อเรื่องแนวทางในการสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทเพิ่มมากขึ้น ได้แบ่งแนวทางเป็นดังนี้ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลของบริษัท และการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทตาม ISO 14001 ซึ่งพนักงานอาจแสดงออกในลักษณะของคำพูด การกระทำที่อาจเป็นไปได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ

4. **พนักงาน** หมายถึง บุคคลของบริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ที่ทำการศึกษานี้

5. บัณฑิตส่วนบุคคล ประกอบด้วย

5.1 เพศ หมายถึง เพศของพนักงานบริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง

5.2 อายุ หมายถึง อายุของพนักงานที่ทำงานในบริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ที่ทำการศึกษานี้ ตั้งแต่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

5.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดของพนักงานบริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ที่ทำการศึกษานี้

5.4 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานของพนักงานที่ทำงานใน บริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ที่ทำการศึกษานี้ ที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ตามหลักของบริษัท

5.5 หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานที่พนักงาน บริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ที่ทำการศึกษานี้ ที่สังกัดอยู่

5.6 อายุการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานในบริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ที่ทำการศึกษานี้ ตั้งแต่วันแรกเริ่มทำงานจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถามขั้นตอนการศึกษาและการดำเนินการ

บทที่ 2

หลักการพื้นฐาน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001 : กรณีศึกษา บริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาทฤษฎี แนวความคิด งาน การศึกษาที่เกี่ยวข้อง รูปแบบการศึกษา และข้อสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้

1. แนวคิดในการมีส่วนร่วม
2. แนวคิดทัศนคติ
3. มาตรการการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดในการมีส่วนร่วม

1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้ร่วมกิจกรรมได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรม หนึ่ง ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ และ ร่วมติดตามประเมินผล เป็นกระบวนการที่กลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาส และใช้โอกาสที่ได้รับ แสดงออกซึ่งความรู้สึกร่วมคิด แก้ไขปัญหาความต้องการของตนโดยการช่วยเหลือหน่วยงาน ภายนอกน้อยที่สุด (บรรจง จันทมาศ. 2534)

การมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นกระบวนการที่เกิดจากการเกี่ยวข้องของบุคคล สมาคม หรือองค์กรต่างๆ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม อันเป็นเหตุเร้าใจให้เกิดการมี ส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ วางแผนปฏิบัติ ตลอดจนติดตามและประเมินผล ทั้งนี้เพื่อให้ ชุมชนตระหนักว่าตนเองเป็นเจ้าของโครงการ หรือได้มีส่วนร่วมการเป็นเจ้าของ จะได้ให้ความ ร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆด้วยดี ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อตนเองและสังคม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความ เชื่อพื้นฐานของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงานและองค์กร รวมทั้งขึ้นอยู่กับกาลเวลาและยุคสมัย อีกด้วย (วรรณวิไล วรวิโกษิต. 2540)

การมีส่วนร่วม หมายถึง ทุกองค์กรล้วนแล้วแต่มีความสำคัญทั้งนั้น การคิดทั้งระบบจะ มีปัญญาพอที่ให้ระบบบูรณาการอยู่ได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน ต้องเป็น Interaction Learning Through Action คำนี้เป็นหัวใจสำคัญ เพราะจะทำให้เกิดปัญญาในระบบ และทำให้ เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในทางปฏิบัติ (ประเวศ วะสี. 2541)

การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลต่างๆในระดับที่เกี่ยวข้องซึ่งได้แก่ประชาชนในชุมชนหรือหมู่บ้าน ทั้งในส่วนบุคคล กลุ่มคน ชุมชน สมาคม มูลนิธิ หรือองค์กรอาสาสมัครรูปแบบต่างๆ และรวมถึงเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรของรัฐในทุกๆระดับได้มีโอกาสเข้าร่วมดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่อง ในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา ซึ่งการมีส่วนร่วมอาจจะเป็นลักษณะของตัวบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน หรือในลักษณะของนโยบาย ส่วนรูปแบบเข้ามามีส่วนร่วมอาจจะโดยตรงที่ผ่านองค์กรจัดตั้งของประชาชน เช่น กรรมการกลุ่ม หรือการมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมเมื่อไรก็ได้ตลอดเวลา โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ และร่วมติดตาม ประเมินผล (อิระวัชร จันทระประเสริฐ. 2541)

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

1.2.1 โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ ได้เสนอถึงบริบทของการมีส่วนร่วมว่า ในการพิจารณาการมีส่วนร่วมจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมซึ่งมีความซับซ้อนอย่างมากด้วย ได้แก่

1.2.1.1 ปัจจัยทางกายภาพและชีวภาพ

1.2.1.2 ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

1.2.1.3 ปัจจัยทางด้านการเมือง

1.2.1.4 ปัจจัยทางด้านสังคม

1.2.1.5 ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม

1.2.1.6 ปัจจัยทางด้านประวัติศาสตร์

1.2.2 โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ กล่าวว่า มีบุคคล 4 ฝ่าย ที่มีส่วนสำคัญในการมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมชนบท ประกอบด้วยประชาชนในท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ของรัฐ และบุคคลภายนอกสำหรับการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น ยังมีปัจจัยหลายอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ได้แก่

1.2.2.1 อายุและเพศ

1.2.2.2 สภาพภายในครอบครัว

1.2.2.3 ระดับการศึกษา

1.2.2.4 สถานภาพทางสังคม เช่น ชนชั้นทางสังคม ศาสนา

1.2.2.5 อาชีพ

1.2.2.6 รายได้และทรัพย์สินระยะเวลาในท้องถิ่น และระยะเวลาที่อยู่ใน

โครงการ

1.2.2.7 ที่ดินถือครองและสถานภาพแรงงาน (พัชรี สิริโรส และคณะ.

1.2.3 ปัจจัยในการเข้าร่วมของประชาชนตามความคิดเห็นของปรัชญา เวสารัชช์ มีดังนี้

1.2.3.1 ปัจจัยภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลเองอาจเป็นความรู้สึก ความคิด ความคาดหวัง ความต้องการ ความสำนึก ที่มีส่วนทำให้บุคคลเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรม

1.2.3.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ แรงผลักดันทางสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง

1.2.3.3 ปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่นๆ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงจูงใจที่เกิดจากบุคคลอื่น บุคคลอื่น(ไม่ใช่ผู้เข้าร่วมเอง) มีบทบาทในการเป็นผู้ริเริ่ม กระตุ้น ชักชวน อธิบาย และโน้มน้าวในการเข้าร่วมการพัฒนาชุมชน

1.2.3.4 รางวัลตอบแทน ได้แก่ แรงจูงใจในรูปเงิน วัตถุ ตำแหน่ง สิทธิประโยชน์ เป็นต้น (วรางคณา วัฒนโย. 2540)

1.3 การมีส่วนร่วมในเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อม

การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม และปัญหาทรัพยากรธรรมชาติเกิดการขาดแคลนจนก่อให้เกิดภาวะวิกฤต ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเป็นลำดับ ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพสิ่งแวดล้อม ซึ่งลำพังแต่หน่วยงานรัฐเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น ไม่เพียงพอต่อการแก้ไข ดังนั้นประชาชนผู้ซึ่งเป็นต้นเหตุหนึ่งของปัญหาดังกล่าว จึงควรที่จะต้องเข้ามาส่วนร่วมตั้งแต่ต้น เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน รวมทั้งการช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติร่วมกันให้หมดไป (สัญญาชัย สุทธิพันธุ์วิหาร ; และ สุชาติ นวกวงษ์. 2543)

1.4 รูปแบบในการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม

สามารถแบ่งรูปแบบในการมีส่วนร่วมได้ ดังนี้

1.4.1 การมีส่วนร่วมตั้งแต่ริเริ่ม

การเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อม โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน หรือในท้องถิ่น การเริ่มเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นนี้ถือว่ามีประสิทธิภาพและสมบูรณ์แบบมาก ชุมชนได้เริ่มคิดกันเอง เริ่มต้นเอง จะทำให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง โดยมักมีผู้นำที่มีความเป็นตัวของตัวเอง มีจิตสำนึกต่อสาธารณะ

1.4.2 การมีส่วนร่วมในชั้นวางแผน

การเข้ามำกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสิ่งแวดล้อม กำหนดวิธีการและการดำเนินงานสิ่งแวดล้อม กำหนดวิธีการและการดำเนินงาน ชุมชนที่มีความเข้มแข็ง มักมีกิจกรรมรูปแบบที่ชัดเจนและสมบูรณ์เช่นกัน

1.4.3 การมีส่วนร่วมในชั้นวางแผนปฏิบัติ

เป็นขั้นตอนในการสนับสนุนทรัพยากร แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น การมีส่วนร่วมในแบบนี้สามารถพบในหลายๆท้องถิ่นที่ชุมชนอาจไม่มีสำนักทางสิ่งแวดล้อม และองค์กรชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็ง และรัฐมักแทรกตัวเข้ามาเป็นผู้นำ เป็นผู้ริเริ่มหาปัญหาและวางแผนงานมาก่อนแล้ว และโดยส่วนใหญ่ในหลายชุมชนส่วนมากมักเข้าไปมีส่วนร่วมในด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในรูปแบบกิจกรรมนี้ มากกว่าที่จะเป็นผู้ริเริ่มคิดค้นปัญหาเองหรือวางแผนพัฒนาสิ่งแวดล้อมทั้งหมดหรือทั้งกระบวนการ ในภาวะบ้านเมืองที่รัฐมีความเข้มแข็งมากกว่าสังคม รัฐจะเป็นผู้กุมอำนาจ ทั้งการสั่งการ และอำนาจทุน

1.4.4 การมีส่วนร่วมในชั้นรับผลประโยชน์จากการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

การรับประโยชน์ที่พึงจะได้รับจากการพัฒนา หรือดำเนินกิจการโดยมากแล้วไม่ว่าจะชุมชนใด หากมีโครงการพัฒนาแล้ว คนในท้องถิ่นมักจะมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาทั้งสิ้น ไม่ว่าโครงการนั้นจะมีหน่วยงานของรัฐเป็นผู้คิด เป็นผู้เริ่มต้นหรือไม่ คนในชุมชนย่อมได้รับหรือมีส่วนร่วมแน่นอน ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม

1.4.5 การมีส่วนร่วมในรูปแบบของการประเมินผลโครงการ

เป็นขั้นตอนที่เข้าไปร่วมประเมินว่า โครงการพัฒนาที่ได้กระทำลงไปนั้น มีความสำเร็จอย่างไรในแต่ละท้องถิ่น หรือแต่ละโครงการอาจมีวิธีที่แตกต่างกันแน่นอนโครงการที่เกิดจากการคิดริเริ่มโดยผู้นำและคนในชุมชน ย่อมมีกิจกรรมที่มีส่วนร่วมประเภทนี้ด้วยเสมอ แต่สำหรับท้องถิ่นใดที่มีโครงการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่คิดริเริ่มจากคนนอกท้องถิ่น โดยเฉพาะจากหน่วยงานราชการแล้วนั้นมักเป็นเรื่องที่หน่วยงานของรัฐเป็นผู้กระทำโดยทั้งสิ้น ชุมชนนั้นไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมประเมินผลโครงการแต่อย่างใด (สัญญา สุทธิพันธุ์วิหการ ; และ สุชาติ นวกวงษ์. 2543)

2. แนวคิดทัศนคติ

2.1 ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามภาระที่ผูกพันที่มีต่อองค์กร และเชื่อว่าความรู้สึกนี้จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ทัศนคติเป็นพลังอย่างหนึ่งที่มองไม่เห็นเช่นเดียวกับสัญชาตญาณหรือแรงจูงใจ แต่เป็นพลังที่ซึ่งสามารถผลักดันการกระทำบางอย่างที่สอดคล้องกับความรู้สึกของทัศนคติ อาจ

กล่าวได้ว่าทัศนคติคือ ท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเป็นบุคคล กลุ่มคน หรือสิ่งของก็ได้โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541)

ทัศนคติ หมายถึง การแสดงออกของความรู้สึกที่มีต่อบุคคล วัตถุ กิจกรรม และเหตุการณ์ทัศนคติเกี่ยวกับงาน (Job Satisfaction) ทัศนคติมีผลกระทบต่อการทำงานและองค์การโดยรวม ทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน และระดับความพึงพอใจของงาน จึงเป็นเสมือนปรอทวัดระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานตลอดจนความสำเร็จขององค์การ (ประสงค์ ประณีตพลกรัง. 2543)

ทัศนคติ หรือเจตนา หมายถึง ความรู้สึกหรือท่าทีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันจะมีผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการตอบสนองในลักษณะที่สอดคล้องกันด้วย (เนงนุช ฐัญญู. 2544)

ทัศนคติ หมายถึง การผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง ดังนั้นพฤติกรรมของมนุษย์ก็คือการแสดงออกซึ่งทัศนคติของเขา (สร้อยตระกูล (ตีวยานนท์) อรรถมานะ. 2542)

2.2 ส่วนประกอบที่ทำให้เกิดทัศนคติ

โรเซนเบิร์ก และฮอลแลนด์ กล่าวว่าทัศนคตินั้นประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

2.2.1 ส่วนที่เป็นความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความนึกคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2.2.2 ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) เป็นส่วนที่เป็นอารมณ์หรือความรู้สึกที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่เขาได้มีความรู้สึกหรือมีความเข้าใจอยู่ก่อนหรือเป็นความรู้ความเข้าใจเท่าที่เขารู้

2.2.3 ส่วนที่เกี่ยวกับการกระทำหรือพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นส่วนที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรม (จารุวรรณ ชิตโชติ. 2540)

2.3 ประเภททัศนคติที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ได้แบ่งแยกทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานมี 3 ชนิด ได้แก่

2.3.1 ทัศนคติเกี่ยวกับความพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติของคนใดคนหนึ่งที่มีต่องานของเขา คนที่มีความพอใจในงานของเขาสูงจะมีทัศนคติในทางบวกต่องาน ตรงข้ามกับคนที่ไม่พอใจในงานของเขาก็จะมีทัศนคติทางลบเกี่ยวกับงาน แต่ในการพูดถึงทัศนคติของพนักงานเรามักจะหมายถึงในทางพอใจ

2.3.2 ทศนคติของการมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) หมายถึง อัตราของการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการทำงานว่ามีความสำคัญและคุณค่า พนักงานที่มีระดับของการมีส่วนร่วมในงานสูงจะมีความระมัดระวังเกี่ยวกับการทำงานที่สูง มีการขาดงานน้อย และการลาออกน้อย ระดับของพนักงานแต่ละคนมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานของตนเองมากจะทุ่มเททั้งเวลา และกำลังใจ อีกทั้งมองว่างานนั้นเป็นสิ่งสำคัญเหนือสิ่งอื่นใดในการดำเนินชีวิต การมีโอกาสรับผิดชอบตำแหน่ง หน้าที่ใดๆ นั้นหมายถึงหน้าตาและภาพลักษณ์ของตนเอง

2.3.3 ทศนคติด้านความผูกพันกับองค์กรหรือความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organization Commitment) หมายถึง ระดับของความต้องการที่มีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การบุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2.4 ผลกระทบจากทัศนคติ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) กล่าวว่า ผลกระทบจากทัศนคติของพนักงานว่าทัศนคตินั้นเป็นสิ่งชี้วัดถึงพฤติกรรมของบุคลากรเป็นอย่างดี เพราะเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกให้เห็นถึงการแสดงออกในพฤติกรรมต่างๆ ได้ กล่าวคือ ทัศนคติต่องานในเชิงบวกจะช่วยบ่งชี้ถึงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่จะมีขึ้นในตัวพนักงาน ตรงข้ามกับทัศนคติต่องานในเชิงลบก็จะช่วยให้เห็นถึงพฤติกรรมในเชิงลบเช่นกัน พฤติกรรมทั้งสองแบบล้วนมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินการขององค์การทั้งสิ้นแต่จะมีความแตกต่างกันออกไป หากพนักงานมีทัศนคติในด้านลบ หรือเกิดความไม่พอใจในการทำงานขึ้นปัญหาที่ตามมานั้นมีมากมาย ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกอาจเป็นได้ทั้งในเชิงความคิดหรือด้านจิตใจ (Psychological Withdrawal) ตรงข้าม ถ้าพนักงานที่มีความพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและงาน พฤติกรรมในการทำงานย่อมแสดงออกแต่สิ่งที่ดีๆ

2.5 เทคนิคที่ใช้วัดทัศนคติ

เทคนิคที่ใช้ในการวัดทัศนคติเทคนิคของการตั้งคำถามในแบบสอบถามสำหรับวัดทัศนคติสามารถแบ่งออกเป็น 2 เทคนิคใหญ่ๆ คือ เทคนิคในการติดต่อสื่อสารกับผู้ถูกถาม (Communication Techniques) และเทคนิคที่ใช้การสังเกต (Observation Technique)

2.5.1 เทคนิคในการติดต่อสื่อสาร สามารถจำแนกวิธีการออกได้เป็น 3 แบบ ดังนี้

2.5.1.1 ให้ผู้ถูกถามตอบคำถามแบบตรงไปตรงมา (Self-Report Technique) วิธีนี้กลุ่มตัวอย่างจะถูกตั้งคำถามเกี่ยวกับความเชื่อ (Belief) หรือ ความรู้สึก (Affective) ของ

ตัวเอง นักวิจัยจึงได้สร้างสเกลหลายรูปแบบขึ้นมาใช้ในการสอบถามความเชื่อและความรู้สึกของผู้ตอบ

2.5.1.2 ให้ผู้ถูกถามตอบคำถามโดยอ้อม แบบสอบถามที่ใช้จะเป็นแบบไม่มีโครงสร้างหรือมีโครงสร้างบ้างแต่ไม่ทั้งหมด

2.5.1.3 ให้ผู้ถูกถามทำอะไรบางอย่าง (Performance of Objective Tasks) กลุ่มตัวอย่างจะถูกถามเกี่ยวกับข้อมูลของสินค้า โดยการตอบจะต้องอาศัยจากความจริงหรือประสบการณ์ที่เคยมี จากนั้นคำตอบจะถูกนำไปวิเคราะห์และแปลความหมายเกี่ยวกับความเชื่อและความรู้สึกของผู้ตอบ

2.5.2 เทคนิคที่ใช้สังเกต แบ่งออกเป็นสองประเภท ดังนี้

2.5.2.1 การสังเกตจากพฤติกรรม (Overt Behavior) เทคนิคนี้มีข้อสมมติฐานว่าพฤติกรรมหรือการแสดงออกของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความเชื่อและความรู้สึก ดังนั้นการสังเกตจากพฤติกรรม เช่นการสังเกตการเลือกซื้อสินค้าของลูกค้าในร้านขายของ ถ้ามีลูกค้าหรือกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ การสังเกตจะทำให้ทราบถึงพฤติกรรมของลูกค้าและสามารถอ้างอิงถึงความเชื่อและความรู้สึกของกลุ่มลูกค้านั้นได้

2.5.2.2 การตอบสนองด้านชีวภาพ (Physiological Reactions) ในกรณีนี้กลุ่มตัวอย่างจะถูกจัดให้ได้ดูภาพ หรือภาพยนตร์โฆษณาเหล่านั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวัดการตอบสนองทางชีวภาพนี้เรียกว่า Galvanometer ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดการตอบสนองที่เกิดขึ้นทางกายภาพ เช่น เหงื่อที่ออกจากมือ หรือการขยายตัวของม่านตาเมื่อได้เห็นสิ่งที่ตนสนใจ ข้อจำกัดของเทคนิคการวัดทางชีวภาพ คือ สามารถวัดได้เพียงความรู้สึก (Intensity of Feeling) เท่านั้น แต่ไม่สามารถบ่งบอกถึงความรู้สึกที่เป็นทิศทาง (Direction) บวกหรือลบได้ (กฤษณ์ เวชสาร. 2542)

3. มาตรการการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001

3.1 ข้อกำหนดทั่วไปของ ISO 14001

หลักการของ ISO 14001 คือการปรับปรุงที่ต่อเนื่องกันไป เริ่มจากการวางระบบการจัดการและการกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ไปสู่การใช้ระบบการจัดการ การตรวจสอบประสิทธิผลของระบบและแก้ไขจุดบกพร่อง จากนั้นเป็นการพิจารณาทบทวนความเหมาะสมของระบบเป็นระยะ ๆ โดยผู้บริหารและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนใหม่เพื่อเริ่มวงจรใหม่ของการวางแผน ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมมีลักษณะเป็นกลไกที่เชื่อมต่อกัน แต่ก็ต้องมีการขยายให้เติบโตและปรับให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมได้ด้วย ระบบจะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับคนและทรัพยากรที่ใช้ในระบบ (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2545)

ISO 14001 ประกอบด้วย 17 องค์ประกอบที่ขึ้นต่อกันและกันใน ISO 14001 ไม่มีส่วนที่ให้เลือกได้ ทุกอย่างมีความสำคัญเท่ากัน ส่วนประกอบต่าง ๆ เป็นลำดับดังนี้

3.1.1 นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

3.1.1.1 การวางแผน

- (1) ประเด็นทางสิ่งแวดล้อม
- (2) ข้อกำหนดทางกฎหมาย
- (3) วัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- (4) แผนงานการจัดการสิ่งแวดล้อม

3.1.1.2 การนำไปปฏิบัติและดำเนินการ

- (1) โครงสร้างและหน้าที่
- (2) การอบรม การสร้างจิตสำนึกและความสามารถ
- (3) การสื่อสาร
- (4) การจัดทำเอกสารระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม
- (5) การควบคุมเอกสาร
- (6) การควบคุมการดำเนินงาน
- (7) การเตรียมพร้อมในสถานการณ์ฉุกเฉิน

3.1.1.3 การตรวจสอบและแก้ไข

- (1) การติดตามและวัดผล
- (2) การแก้ไขข้อผิดพลาด
- (3) การบันทึกผล
- (4) การตรวจติดตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

3.1.1.4 การพิจารณาทบทวน (สำนักงานมาตรฐานอุตสาหกรรม. 2541)

3.2 มุมมองเกี่ยวกับ ISO 14001

จากความตั้งใจที่ดีเป็นจะเริ่มต้นไปจนถึงผลงานที่เห็นได้จนจดทะเบียน ISO 14001 ได้สำเร็จนั้นไม่ใช่งานที่ยากมากเกินไป แต่ต้องมีความมุ่งมั่น มีแนวทางชี้แนะ และที่สำคัญคือต้องถือเป็นพันธกรณีที่ต้องทำให้ลุล่วง (สุเทพ วีรศาสตร์. 2544)

สิ่งแรกที่ต้องทำ คือ การระบุปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ออกเกิดจากการดำเนินงานผลิตภัณฑ์หรือบริการของบริษัทเสียก่อน ต่อไปจึงจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมให้ครบถ้วน ขั้นตอนต่อไปเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปรับปรุงด้านสิ่งแวดล้อม โดยต้องครอบคลุมปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญสูงสุดตามที่จัดลำดับไว้แล้ว และต้องคำนึงถึงความเห็นของกลุ่มผู้สนใจ (เช่น ชุมชน รัฐบาล องค์กรพัฒนาเอกชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ) จากนั้นจึงจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการสิ่งแวดล้อม สำหรับใช้ในการดำเนินการขององค์กรให้เป็นไป

ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามหลักการของมาตรฐาน ISO 14001 ส่วนการปรับปรุงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมนั้นต้องทำอย่างต่อเนื่อง

ขณะเดียวกันฝ่ายบริหารสูงสุดจะต้องทำความเข้าใจกับพนักงานในเรื่องนโยบายสิ่งแวดล้อมที่เป็นไปตามมาตรฐาน ISO 14001 ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำหรับการนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเข้ามาใช้ นโยบายควรต้องเหมาะสมกับวัฒนธรรม ปรัชญา และค่านิยมขององค์กรด้วย

ที่กล่าวมานี้คือช่วงของการวางแผนสำหรับ ISO 14001 การนำแผนนี้ไปปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐาน ISO 14001 คือขั้นตอนต่อไปในการนี้จำเป็นต้องสร้างความชัดเจนสำหรับทุกคนว่ามีบทบาทหน้าที่อย่างไร และจะต้องมีตัวแทนของฝ่ายจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นผู้ประสานงานกับฝ่ายบริหารสูงสุดในการหาความจำเป็นที่จะต้องจัดฝึกอบรม มีการอบรม มีการสร้างช่องทางสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร และมีการจัดทำเอกสารบันทึกสิ่งที่ได้ทำไปแล้ว

ขั้นตอนท้ายสุดของระยะเริ่มนำแผนสู่การปฏิบัติก็คือ การวางระบบควบคุมเพื่อป้องกันมลพิษซึ่งอาจเป็นการควบคุมด้านเทคนิค หรือด้านขั้นตอนการดำเนินงานและมีแผนเตรียมพร้อมกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน

เมื่อเริ่มใช้ระบบการจัดการตามมาตรฐาน ISO 14001 แล้วก็ต้องมีการตรวจวัดผล และการแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามตรวจวัดผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ และบันทึกผลไว้พร้อมทั้งมีการแก้ไขและการป้องกันโดยเร็ว การตรวจสอบนี้เป็นเรื่องจำเป็นเพื่อให้แน่ใจได้ว่าทุกอย่างเป็นไปตามมาตรฐาน ISO 14001

สุดท้ายผู้บริหารระดับสูงต้องนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม มาพิจารณาทบทวนหาจุดอ่อนอยู่เสมอ จะต้องมีการพิจารณารายงานผลการประเมินระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ที่เสนอโดยฝ่ายจัดการสิ่งแวดล้อมและผู้บริหารอาจเปลี่ยนแปลงจุดเน้นและลำดับความสำคัญของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมหากเห็นว่าจำเป็น โดยต้องจัดหาทรัพยากรให้พอเพียงสำหรับดำเนินการเปลี่ยนแปลงนั้นด้วย

ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมสามารถเสริมกันได้กับระบบควบคุมคุณภาพ ระบบการเงิน และการวางแผนธุรกิจในระดับยุทธศาสตร์ ISO 14001 มีเจตนาจะให้องค์กรจัดความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมเท่ากันกับฝ่ายอื่น ๆ การให้มาตรฐาน ISO 14001 อาจใช้กันทั้งบริษัท หรือสำหรับเครื่องอุปกรณ์หนึ่งอย่างหรือสำหรับบริเวณปฏิบัติการหนึ่งแห่งก็ได้ แต่จะต้องมีลักษณะเป็นหน่วยงานหนึ่งด้วยตัวของมันเอง (บรรจง จันทรมาศ. 2542)

3.3 การประเมินสภาพระบบการจัดการที่มีอยู่

ทุกองค์กรจะต้องมีส่วนที่เป็นกับการจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่บ้าง ไม่ว่าองค์กรนั้นจะล่าช้าแค่ไหนก็ตาม จุดแรกก่อนลงมือวางแผนสำหรับ ISO 14001 จึงควรทบทวนดูว่าองค์กรมี

อะไร อยู่แล้วบ้างที่เกี่ยวกับงานด้านสิ่งแวดล้อมการทบทวน ณ จุดเริ่มต้นนี้มีแนวทางแนะนำไว้ในเอกสาร ISO 14001 เรื่องหลักการระบบ และการสนับสนุนทางเทคนิคโดยมีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ตรวจสอบข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมตามกฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวกับเรื่องมลพิษและสิ่งแวดล้อมโดยตรงและเรื่องที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายด้านทรัพย์สินหรือกรรมสิทธิ การขนส่ง การขนส่งทางเรือชายฝั่งทะเล สุขภาพ และอื่นๆ

3.3.2 ประเมินการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร ว่าเป็นไปตามกฎหมาย ข้อกำหนด ข้อบัญญัติและแนวปฏิบัติอื่นๆ (แม้จะไม่ใช่กฎหมาย)หรือไม่ และดูด้วยว่าเป็นไปตามนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติขององค์กรนั้นหรือไม่

3.3.3 พิจารณาว่ากิจกรรมใดขององค์กร หรือผลิตภัณฑ์หรือบริการใดอาจจะส่งผลด้านสิ่งแวดล้อมหรืออาจทำให้เกิดกฎหมาย

3.3.4 พิจารณานโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติ ที่ต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอกองค์กร เช่น ผู้ให้บริการ ผู้รับเหมา ผู้จัดส่งสินค้าหรือวัสดุให้องค์กร เพื่อดูว่ามีสิ่งใดที่อาจสร้างปัญหาสิ่งแวดล้อมให้องค์กรได้

3.3.5 ประเมินแนวโน้มการเกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจริงหรือข้อผิดพลาดที่เกือบจะเกิดขึ้น เพื่อดูว่ามีการตรวจสอบสาเหตุอย่างถี่ถ้วนหรือไม่ มีมาตรการแก้ไขและป้องกันอย่างได้ผลหรือไม่

3.3.6 สืบหาความคิดเห็นของกลุ่มสนใจ เช่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร

3.3.7 ประเมินดูว่าระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กร เป็นตัวช่วยหรือเป็นตัวอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

3.3.8 วิเคราะห์หาช่องว่างระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่นั้น ยังห่างไกลจากระบบตามมาตรฐาน ISO 14001 อย่างไรบ้าง

3.3.9 กำหนดระดับผลงานด้านสิ่งแวดล้อมที่อยากเห็น โดยดูตัวอย่างที่ดีที่สุดจากองค์กรอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรในธุรกิจเดียวกันหรือต่างกันก็ตาม

3.3.10 จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อปิดช่องว่างที่ยังห่างจาก ISO 14001 กำหนดกรอบเวลาความรับผิดชอบทรัพยากรที่ต้องใช้ และการให้รางวัลต่อความสำเร็จ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2541)

3.4 ข้อเท็จจริงที่สำคัญของ ISO 14001

3.4.1 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือหัวใจของ ISO 14001 ที่หมายถึงการป้องกันการเกิดมลพิษ (ตรงข้ามกับการแก้ไขหลังจากเกิดภาวะมลพิษแล้ว)

3.4.2 ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำ ด้วยการเป็นตัวอย่างในการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติภายใต้มาตรฐาน ISO 14001 เพียงแค่การพูดหรือเร่งรัดนั้นนับว่ายังไม่พอ ผู้บริหารจะต้องร่วมลงมือปฏิบัติด้วย

3.4.3 ความสำเร็จของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม เกิดขึ้นด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของทุกคน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเตรียมคนให้เกิดจิตสำนึก ให้การอบรม สร้างทักษะและความรู้ สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญสำหรับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ได้ผล

3.4.4 ทุกองค์ประกอบของ ISO 14001 ล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น หากองค์ประกอบส่วนหนึ่งส่วนใดขาดหายไป หรือไม่ได้ตามมาตรฐาน ก็เปรียบเหมือนเรือทอกรั่วที่ต้องจมลงในที่สุด

3.4.5 เมื่อมีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 14001 แล้ว ถือว่านั่นคือจุดเริ่มต้นเท่านั้น จากนั้นจะต้องปรับปรุงต่อไปโดยไม่หยุดนิ่ง (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2545)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ญาณิศา ถนอมบุญ (2547) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001 : กรณีศึกษาพนักงานบริษัท โรม อพอลโล อีเล็คโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีตำแหน่งช่างเทคนิค สังกัดหน่วยงานการผลิต ได้เข้าร่วมในกิจกรรมแยกของเสียเพื่อเพิ่มอัตราการรีไซเคิล ร้อยละ 69.10 และไม่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องนโยบายสิ่งแวดล้อมที่บริษัท ร้อยละ 61.50 การรับรู้ของพนักงาน พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมในระดับปานกลาง โดยเข้าร่วมในกิจกรรมเพิ่มอัตราการรีไซเคิลอยู่ในระดับสูง มีส่วนร่วมในด้านการร่วมคิด/ร่วมวางแผน ในกิจกรรมลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าและกิจกรรมที่ก่อให้เกิดมลพิษอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีปัญหาและอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านทัศนคติของพนักงานต่อการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติที่เห็นด้วยกับแนวทางการเสริมสร้างให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง ในด้านการฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์ การจูงใจ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และการจัดกิจกรรม

วติน ทศนเสถียร (2549) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงาน บริษัท ไทยปาร์คเกอร์โร ซึ่ง จำกัด ต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุ 20 - 29 ปี มากกว่าอายุ 30 ปีขึ้นไป มีสถานภาพโสดมากกว่าสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี รองลงมา มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี และระยะเวลาการทำงาน สูงกว่า 10 ปีขึ้นไป ตามลำดับ อยู่ในระดับ

ปฏิบัติการมากกว่าระดับบังคับบัญชา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในฝ่ายฝ่ายผลิตโรงชุบรองลงมาทำงานอยู่ในฝ่ายบริหาร และทำงานอยู่ในฝ่ายผลิตเคมี ตามลำดับ และพบว่า

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับสูง
2. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. ทักษะคติของพนักงานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ในด้านของการปฏิบัติตามระบบและด้านประโยชน์ที่ได้รับจากระบบ มีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี
4. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในข้อผลผลิตจากการปฏิบัติงานภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 และข้อแนวโน้มการทำงานในอนาคต ท่านตัดสินใจที่จะทำงานในองค์กรนี้หรือไม่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ในข้อสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. พนักงานที่มีระยะเวลาทำงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในข้อการขาดงานของท่านเมื่อปฏิบัติตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
7. พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในข้อผลผลิตจากการปฏิบัติงานภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
8. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในข้อสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
9. ความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 แตกต่างกัน มีทัศนคติของพนักงานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ในด้านการปฏิบัติงานตามระบบในข้อความสามารถในการลดปัญหาสิ่งแวดล้อมภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
10. ความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ในด้านประโยชน์ที่ได้รับจากระบบในข้อจำนวนลูกค้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. ทศนคติต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ด้านการปฏิบัติงานตามระบบ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยปาร์คเกอร์ไรซิ่ง จำกัด ทุกข้อยกเว้นทศนคติในข้อการสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานในการรักษาสิ่งแวดล้อมภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 กับพฤติกรรมในข้อสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน ภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ทศนคติในข้อความเป็นระเบียบของพื้นที่ทำงานภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ความสามารถในการลดปัญหาสิ่งแวดล้อมภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 และข้อการสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานในการรักษาสิ่งแวดล้อมภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 กับพฤติกรรมในข้อการขาดงานของท่านเมื่อปฏิบัติตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ทศนคติในข้อความเป็นระเบียบของพื้นที่ทำงานภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ความสามารถในการลดปัญหาสิ่งแวดล้อมภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 การสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานในการรักษาสิ่งแวดล้อมภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 และข้อความสามารถในการจัดแยกประเภทของขยะในบริษัทภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 กับพฤติกรรมในข้อผลผลิตจากการปฏิบัติงานภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ทศนคติในข้อการสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานในการรักษาสิ่งแวดล้อมภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ความสามารถในการจัดแยกประเภทของขยะในบริษัทภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ความเสี่ยงต่อการผิดกฎหมายเมื่อปฏิบัติตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อปฏิบัติตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ภาระของงานเมื่อปฏิบัติตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ความปลอดภัยจากการทำงานเมื่อปฏิบัติตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 และข้อความเข้าใจในบทบาทของการทำงานเมื่อปฏิบัติตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 กับพฤติกรรมในข้อการใช้เวลาในการปฏิบัติงานเมื่อปฏิบัติตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ทศนคติในข้อความสามารถในการลดปัญหาสิ่งแวดล้อมภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ความสามารถในการลดของเสียจากกระบวนการผลิตภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ความสามารถในการจัดแยกประเภทของขยะในบริษัทภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ความเสี่ยงต่อการผิดกฎหมายเมื่อปฏิบัติตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 และข้อความปลอดภัยจากการทำงานเมื่อปฏิบัติตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 กับพฤติกรรมในข้อแนวโน้มการทำงานในอนาคต ท่านตัดสินใจที่จะทำงานในองค์กรนี้หรือไม่

12. ทศนคติต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากระบบ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยปาร์คเกอร์ไรซิ่ง จำกัด ทุกข้อยกเว้นทศนคติในข้อความสามารถในการลดต้นทุน กับพฤติกรรมในข้อสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ทศนคติในข้อความสามารถ

ในการลดต้นทุน การได้รับสิทธิพิเศษทางการค้า ภาพพจน์ของบริษัท ความรู้ของพนักงานจากระบบการจัดการ ความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง สุขภาพของพนักงานในการปฏิบัติตามหน้าที่ และข้อความสามารถในการพัฒนาเทคโนโลยีของบริษัทกับพฤติกรรมในข้อการขาดงานของท่านเมื่อปฏิบัติตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ทศนคติในข้อความสามารถในการลดต้นทุน ภาพพจน์ของบริษัท ความรู้ของพนักงานจากระบบการจัดการ และข้อสุขภาพของพนักงานในการปฏิบัติตามหน้าที่ กับพฤติกรรมในข้อผลผลิตจากการปฏิบัติงานภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ทศนคติในข้อการได้รับสิทธิพิเศษทางการค้า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิต ความรู้ของพนักงานจากระบบการจัดการ การสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้าในเรื่องของคุณภาพสินค้าเมื่อเทียบกับ ไม่มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง สุขภาพของพนักงานในการปฏิบัติตามหน้าที่ และข้อความสามารถในการพัฒนาเทคโนโลยีของบริษัท กับพฤติกรรมในข้อการใช้เวลาในการปฏิบัติงานเมื่อปฏิบัติตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ทศนคติในข้อความสามารถในการลดต้นทุน จำนวนลูกค้า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิต ความรู้ของพนักงานจากระบบการจัดการ การสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้าในเรื่องของคุณภาพสินค้าเมื่อเทียบกับ ไม่มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง สุขภาพของพนักงานในการปฏิบัติตามหน้าที่ และข้อความสามารถในการพัฒนาเทคโนโลยีของบริษัท กับพฤติกรรมในข้อแนวโน้มการทำงานในอนาคต ท่านตัดสินใจที่จะทำงานในองค์กรนี้หรือไม่

ประสาน ดาราเย็น (2546) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 บริษัทไทยแอร์โรว์ จำกัด(โรงงานฉะเชิงเทรา) ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานของบริษัทไทยแอร์โรว์ จำกัด(โรงงานฉะเชิงเทรา) มีทัศนคติต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ของบริษัท โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี 2. พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนรวม และหน่วยงานที่สังกัด มีทัศนคติต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001ของบริษัทไทยแอร์โรว์ จำกัด (โรงงานฉะเชิงเทรา) โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พนิตนาฏ จรอมรัมย์ (2547) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานว่าด้วยระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานทั้งหมดมีความเห็นว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานว่าด้วยระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มีความสำคัญมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร และจิตสำนึกของพนักงานส่งผลต่อความสำเร็จในการขอรับรองมาตรฐานสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือรักษาและดำรงไว้ซึ่งระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มี 4 ด้าน ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามนโยบาย คณะทำงานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมจัดทำระเบียบวิธีปฏิบัติงานเพื่อควบคุมการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

และเผยแพร่ให้พนักงานในสำนักงานทราบ รวมทั้งจัดการฝึกอบรมตามความเหมาะสมเพื่อให้พนักงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อมมีความรู้และความชำนาญ

2. การตรวจติดตามผลการดำเนินงาน ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม กำหนดขอบเขตการตรวจติดตาม วัตถุประสงค์ และแผนการตรวจประเมินในการตรวจติดตาม โดยการสอบถามพนักงาน ตรวจสอบเอกสาร สังเกตการณ์วิธีปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนการตรวจติดตามระบบฯ กำหนดให้มีขึ้นปีละ 2 ครั้ง

3. ปัญหาและแก้ไขปรับปรุง แจกแจงสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เป็นไปตามแผนการจัดการสิ่งแวดล้อมรวมทั้งดำเนินการแก้ไข เช่น ความล่าช้าในการดำเนินงานระบบมาตรฐาน ISO 14001 เนื่องจากพนักงานขาดความเข้าใจเรื่องระเบียบวิธีปฏิบัติงาน

4. การพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการทบทวนระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือเป็นระยะ ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าระบบที่ได้จัดทำขึ้นมีความเหมาะสมเพียงพอ ได้นำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ปณยา ทองเหลือง (2544) ได้ศึกษาเรื่องการปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทเอคโค (ประเทศไทย) จำกัดผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานระดับหัวหน้างานมีความรู้ในระดับสูง มีบุคลิกภาพแบบ ESTJ คือ แสดงตัว การหาข้อมูลตามความเป็นจริง ใช้ความคิดหาเหตุผล และการวางแผน และมีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับสูง (2) พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) ความรู้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (5) บุคลิกภาพแบบเก็บตัวและแบบใช้ความคิดหาเหตุผล มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (6) ความรู้ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบใช้ความคิดหาเหตุผล สามารถร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 16.5 ตัวแปรที่สามารถทำนายการปรับตัวในการทำงานได้สูงสุด คือ ความรู้

สมร อ้ายเป็ง (2544) ได้ศึกษาเรื่องความพร้อมขององค์กรเพื่อนำมาใช้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมโดย ISO 14001 ในโรงพยาบาลพะเยา ผลการวิจัยพบว่า (1) นโยบายสิ่งแวดล้อม ควรเตรียมความพร้อม ในเรื่องนโยบายวัตถุประสงค์ให้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน และมีการวางแผนการอบรมให้ความรู้ในเรื่องสิ่งแวดล้อมให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง (2) การวางแผนระบบการจัดการ

สิ่งแวดล้อม ควรมีการเตรียมความพร้อมการวิเคราะห์ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ให้ครอบคลุมทุกกิจกรรมและแยกตามประเด็นปัญหาที่สำคัญและเด่นชัดโดยกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แบ่งแยกตามแผนก เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในเชิงปฏิบัติ และเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามข้อกำหนด (3) การปฏิบัติและการดำเนินการ ควรเตรียมความพร้อมพนักงานและเจ้าหน้าที่โดยมีการอบรมเรื่องนโยบายและระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมแต่เจ้าหน้าที่ทุกคน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและจิตสำนึกรับทราบถึงทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินการตามกฎหมาย ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (4) การตรวจสอบแก้ไขโดยผู้ประเมิน ควรเตรียมความพร้อมโดยปรับปรุง การเตรียมวิธีการแผนการตรวจสอบดำเนินงานที่ชัดเจน รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรขึ้นมา โดยการบันทึกการตรวจสอบ การแก้ไข ป้องกันการไม่ให้เป็นไปตามข้อกำหนด (5) การพิจารณาบทวนโดยผู้บริหาร ควรเตรียมโดยการเตรียมให้มีการประชุมทบทวนของผู้บริหารระดับสูงและฝ่ายบริหาร ที่เกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ผลการดำเนินงาน ผลการตรวจสอบเพื่อดูประสิทธิภาพของระบบตามข้อกำหนด

สยาม อรุณศรีมรกต และ วรพร สังเนตร (2544) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติที่มีต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ของบุคลากรในสถาบันราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ และนักศึกษาส่วนใหญ่รู้จักระบบมาตรฐาน ISO 14001 แต่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ โดยเข้าใจว่าเป็นระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีหลักในการเน้นการป้องกัน และลดการเกิดมลพิษมากกว่าการแก้ไข และไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานไม่เคยมีการจัดทำระบบมาตรฐาน ISO 14001 เลย และระบุว่าหน่วยงานที่สำคัญที่เหมาะสมในการใช้ระบบมาตรฐานนี้ คือ โรงงานอุตสาหกรรม สถานบริการ ซึ่งเห็นว่ามาตรฐานนี้มีประโยชน์ คือ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และสร้างความได้เปรียบทางการค้า

นฤมล หาญเชิงชัย (2544) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์เด็ก กรมประชาสงเคราะห์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การเข้ามาสนับสนุนงานสถานสงเคราะห์เด็กของภาคเอกชน ควรเข้ามาในลักษณะที่เป็นการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง โดยการร่วมกันทำงานทุกขั้นตอน ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมติดตามผลและประเมินผล ซึ่งจะทำให้ภาคเอกชนให้การสนับสนุนตรงตามความต้องการและปัญหาของสถานสงเคราะห์ ทั้งยังทำให้เจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์เข้าใจและยอมรับภาคเอกชนที่เข้ามาร่วมงาน ลดความขัดแย้งของเจ้าหน้าที่ทั้งสองฝ่าย เกิดความร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานมุ่งสู่เป้าหมาย คือ การพัฒนาเด็กในสถานสงเคราะห์ให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ ช่วยตนเองได้ต่อไป

สมชาย พูถาวรวงศ์ (2543) ได้ศึกษาเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 สังกัดกรมสามัญศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงาน การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 สังกัดกรมสามัญศึกษา โรงเรียนส่วนใหญ่ได้ดำเนินการครบทั้ง 6 ด้าน คือ ข้อกำหนดทั่วไป มีการดำเนินการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมด้านนโยบายสิ่งแวดล้อม มีการประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบ ด้านการวางแผน มีการวางแผนสอดคล้องกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและกำหนดปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัจจุบันทุกเรื่อง ด้านการนำแผนไปปฏิบัติและการะบวนการ มีการฝึกอบรมบุคลากรและมีวิธีปฏิบัติในภาวะฉุกเฉิน ด้านการตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุง มีการรายงานผลการตรวจและติดตามของฝ่ายบริหาร ด้านการทบทวนของฝ่ายบริหาร มีการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับนักเรียน 2) ปัญหาส่วนใหญ่ในการดำเนินงานคือ ขาดความเข้าใจในการนำข้อกำหนดทั่วไปไปใช้ ขาดการสื่อสารกับครู-อาจารย์ทุกคน การปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับเวลาที่วางแผนไว้ ครู-อาจารย์ขาดความเข้าใจบทบาทในการปฏิบัติให้ได้ตามนโยบายสิ่งแวดล้อม การบันทึกผลการปฏิบัติงานต่างๆไม่เป็นปัจจุบันขาดความเชื่อมโยงกับนโยบายของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานสารนิพนธ์

การศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : กรณีศึกษาบริษัท ตัวอย่าง จำกัด เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีรายละเอียดในเรื่อง การกำหนดประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ พนักงานบริษัทที่ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค ตัวอย่าง จำกัด ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ รวมประชากร 283 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ดังสูตรของ Yamane, T. (1967) ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{จำนวนประชากร} \\ e &= 0.05 \text{ ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95} \end{aligned}$$

แทนค่าในสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{283}{1 + 283(0.05)^2} \\ n &= 165 \end{aligned}$$

ขนาดของตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 165 ตัวอย่าง

วิธีการแจกแบบสอบถาม คือ ผู้ศึกษาแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง 165 ตัวอย่าง จากประชากรทั้งหมด 283 คน กำหนดตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) มีการแบ่งไปตามหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายผลิต หน่วยงานที่สนับสนุนการผลิต และหน่วยงานสำนักงาน นอกจากนี้ยังกระจายแบบสอบถามไปยังตำแหน่งต่างๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ และหัวหน้างาน ผู้จัดการ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการศึกษา

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการศึกษาและสร้างเครื่องมือในการศึกษา ให้ครอบคลุม ความมุ่งหมายของการศึกษา
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านี้ เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบทดสอบ ให้มีความชัดเจน ตามความมุ่งหมายการศึกษา
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม และทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตามความมุ่งหมายของการศึกษา
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำแล้ว มาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มเป้าหมาย (Pretest) จำนวน 30 คน
5. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)
6. ปรับปรุงรูปแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม เพื่อแก้ไขปรับปรุงจนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ
7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยการสำรวจ (survey) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการศึกษาเชิงพรรณนาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งโครงคำถามออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพอายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด อายุการทำงาน การร่วมกิจกรรม และการฝึกอบรม มีจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่สอบถามเกี่ยวกับลักษณะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสิ่งแวดล้อมของพนักงาน มีจำนวน 9 ข้อ โดยมีการให้คะแนนตามระดับการมีส่วนร่วม ดังนี้

มีส่วนร่วมมากที่สุด	5	คะแนน
มีส่วนร่วมมาก	4	คะแนน
มีส่วนร่วมปานกลาง	3	คะแนน
มีส่วนร่วมน้อย	2	คะแนน
มีส่วนร่วมน้อยที่สุด	1	คะแนน
ไม่มีส่วนร่วม	0	คะแนน

ดังนั้นการแปลความหมายคะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง ทั้งนี้ใช้เกณฑ์การคำนวณจากสูตร

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

และเกณฑ์ในการประเมินคะแนนที่ได้รับจากแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยได้	1.00 – 2.33	คะแนน	หมายถึง	มีส่วนร่วมระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ยได้	2.34 – 3.67	คะแนน	หมายถึง	มีส่วนร่วมระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยได้	3.68 – 5.00	คะแนน	หมายถึง	มีส่วนร่วมระดับสูง

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่สอบถามเกี่ยวกับลักษณะทัศนคติของพนักงานต่อการเสริมสร้างให้มีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 11 ข้อ โดยมีการให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นของพนักงาน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	0	คะแนน

ดังนั้นการแปลความหมายคะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง ทั้งนี้ใช้เกณฑ์การคำนวณจากสูตร

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

และเกณฑ์ในการประเมินคะแนนที่ได้รับจากแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยได้	1.00 – 2.33	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ยได้	2.34 – 3.67	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยได้	3.68 – 5.00	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับสูง

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ความถูกต้องตามองค์ประกอบที่ต้องการศึกษาและความเหมาะสมของภาษา

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Pretest) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่เหลืออยู่จากการคัดเลือกไว้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจนมี ความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC Windows ในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach, L.J. 1951) ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ตัวแปรอิสระ	Cronbach's Alpha
การมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม	0.889
ทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม	0.840

N of Cases = 30

จากตารางการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าค่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมในการทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างต่อไป (Nunnally, JG. 1978)

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษาตรวจสอบดูความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัส เพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS for Window

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง นำมาแจกแจงในรูปของความถี่ และสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยโดยจำแนกตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วม และทัศนคติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ทดสอบสมมติฐานโดย
สมมติฐานที่ 1 ถึงสมมติฐานที่ 4 และสมมติฐานที่ 7 ถึงสมมติฐานที่ 10 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบ 2 ตัวเลือก ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ Independent Sample t - Test และสมมติฐานที่ 5 ถึงสมมติฐานที่ 6 และสมมติฐานที่ 11 ถึงสมมติฐานที่ 12 เป็นกรณีที่เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มมากกว่า 2 ตัวเลือก ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ One-way ANOVA

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001” ผู้ทำการศึกษานำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 165 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือแล้วมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ตามสมมติฐานของการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการศึกษานำมาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยจำแนกผลการทดสอบ และการวิเคราะห์ไว้ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน และการแสดงทัศนคติในแนวทางการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t - Test และ One-way ANOVA

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

N	หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง ค่าทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของค่าเฉลี่ย(ค่าสถิติ t)
f	หมายถึง ค่าทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ f)
Sig	หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้
H ₀	หมายถึง สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	หมายถึง สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	หมายถึง ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	64	38.8
หญิง	101	61.2
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 165 ราย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นเพศหญิงจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 30 ปี	89	53.9
31 ปีขึ้นไป	76	46.1
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 165 ราย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นระดับอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมาเป็นอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	115	69.7
ปริญญาตรีขึ้นไป	50	30.3
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 165 ราย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่	132	80.0
หัวหน้างานและผู้จัดการ	33	20.0
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 165 ราย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมาเป็นตำแหน่งหัวหน้างานและผู้จัดการ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0

ตารางที่ 6 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
ด้านผลิต	85	51.5
ด้านสนับสนุนการผลิต	39	23.6
ด้านสำนักงาน	41	24.8
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 165 ราย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นหน่วยงานด้านการผลิต จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาเป็นหน่วยงานด้านสำนักงาน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 อันดับที่ 3 เป็นหน่วยงานด้านสนับสนุนการผลิต จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6

ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	49	29.7
5 – 10 ปี	79	47.9
11 ปีขึ้นไป	37	22.4
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 165 ราย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นอายุการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมาเป็นอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 อันดับที่ 3 เป็นอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4

ตารางที่ 8 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามกิจกรรมสิ่งแวดล้อมของบริษัท/ฝ่าย ที่เคยเข้ามีส่วนร่วม (ตอบได้หลายข้อ)

กิจกรรมสิ่งแวดล้อมของบริษัท/ฝ่าย	จำนวน	ร้อยละ
ลดของเสียที่เกิดขึ้นในบริษัท	100	60.6
ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า	109	66.1
คัดแยกขยะ	102	61.8
อื่น ๆ	2	1.2
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 165 ราย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเคยมีส่วนร่วมในกิจกรรมลดการใช้พลังงานไฟฟ้า จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 รองลงมาเคยมีส่วนร่วมในกิจกรรมคัดแยกขยะ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 อันดับที่ 3 เคยมีส่วนร่วมในกิจกรรมลดของเสียที่เกิดขึ้นในบริษัท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 อันดับที่ 4 เคยมีส่วนร่วมในกิจกรรมอื่นๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 9 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเคยได้รับการฝึกอบรมเรื่องนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัท

การฝึกอบรมเรื่องนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
เคยได้รับฝึกอบรม	125	75.8
ไม่เคยได้รับฝึกอบรม	40	24.2
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 165 ราย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรม จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 รองลงมาเป็นผู้ที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน และการแสดงทัศนคติในแนวทางการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน

การมีส่วนร่วมของพนักงานใช้เกณฑ์ในการประเมินคะแนนที่ได้รับจากแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยได้	1.00 – 2.33	คะแนน	หมายถึง มีส่วนร่วมระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ยได้	2.34 – 3.67	คะแนน	หมายถึง มีส่วนร่วมระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยได้	3.68 – 5.00	คะแนน	หมายถึง มีส่วนร่วมระดับสูง

ตารางที่ 10 รายละเอียดลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมสิ่งแวดล้อมโดยแยกตามหัวข้อใหญ่

ลักษณะการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	SD	แปลผล
การร่วมคิด/ร่วมวางแผน	2.66	1.12	ปานกลาง
การร่วมกิจกรรม	3.52	0.85	ปานกลาง
การร่วมประเมินผล	2.41	1.35	ปานกลาง
รวม	2.87	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในระดับปานกลางทั้งหมด โดยมีรายละเอียดเรียงลำดับ ดังนี้ อันดับ 1 กลุ่มตัวอย่างมีการร่วมกิจกรรมของบริษัทมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.52 อันดับ 2 การร่วมคิด ร่วมวางแผน มีค่าเฉลี่ย 2.67 อันดับ 3 การร่วมประเมินผล มีค่าเฉลี่ย 2.41

ตารางที่ 11 รายละเอียดลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมสิ่งแวดล้อมโดยแยกตามหัวข้อย่อย (n = 165)

การมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม						$\bar{X}$	SD	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี			
<u>ร่วมคิด/ร่วมวางแผน</u>									
1. พนักงานได้เสนอความคิดเห็นในการลดของเสีย	5 3.0%	17 10.3%	89 53.9%	27 16.4%	11 6.7%	16 9.7%	2.58	1.16	ปานกลาง
2. พนักงานได้เสนอความคิดเห็นในการลดการใช้พลังงานไฟฟ้า	4 2.4%	29 17.6%	77 46.7%	29 17.6%	10 6.1%	16 9.7%	2.64	1.20	ปานกลาง
3. พนักงานได้เสนอความคิดเห็นในการคัดแยกขยะ	12 7.3%	27 16.4%	77 46.7%	25 15.2%	9 5.5%	15 9.1%	2.78	1.27	ปานกลาง
<u>ร่วมกิจกรรม</u>									
4. พนักงานได้ร่วมในกิจกรรมการลดของเสีย	14 8.5%	68 41.2%	58 35.2%	16 9.7%	5 3.0%	4 2.4%	3.35	1.04	ปานกลาง
5. พนักงานได้ร่วมในกิจกรรมการลดการใช้พลังงานไฟฟ้า	18 10.9%	76 46.1%	56 33.9%	8 4.8%	4 2.4%	3 1.8%	3.53	0.97	ปานกลาง

ตารางที่ 11 รายละเอียดลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมสิ่งแวดล้อมโดยแยกตามหัวข้อย่อย (n = 165) (ต่อ)

การมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม						$\bar{X}$	SD	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี			
6. พนักงานได้ร่วมในกิจกรรมการคัดแยกขยะ	29 17.6%	72 43.6%	51 30.9%	11 6.7%	1 0.6%	1 0.6%	3.69	0.90	สูง
<u>รวมประเมินผล</u>									
7. พนักงานได้ร่วมในการประเมินผลการลดของเสีย	4 2.4%	25 15.2%	65 39.4%	33 20.0%	14 8.5%	14 8.5%	2.39	1.32	ปานกลาง
8. พนักงานได้ร่วมในการประเมินผลการลดการใช้พลังงานไฟฟ้า	4 2.4%	33 20.0%	53 32.1%	34 20.6%	16 9.7%	25 15.2%	2.39	1.38	ปานกลาง
9. พนักงานได้ร่วมในการประเมินผลการคัดแยกขยะ	11 6.7%	28 17.0%	55 33.3%	29 17.6%	15 9.1%	27 16.4%	2.45	1.47	ปานกลาง
รวม (n = 165)							2.87	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 การมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมสิ่งแวดล้อมของบริษัท มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.87 ($\bar{X} = 2.87$, $SD = 0.88$) โดยมีรายละเอียดดังนี้คือ ลำดับที่ 1 พนักงานได้ร่วมกิจกรรมการคัดแยกขยะ มีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.69 ลำดับที่ 2 พนักงานได้ร่วมกิจกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้า มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.39 ลำดับที่ 3 พนักงานได้ร่วมกิจกรรมการลดของเสีย มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.39 ลำดับที่ 4 พนักงานได้เสนอความคิดเห็นในการคัดแยกขยะ มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.39 ลำดับที่ 5 พนักงานได้เสนอความคิดเห็นในการลดการใช้

พลังงานไฟฟ้า มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.64 ลำดับที่ 6 พนักงานได้เสนอความคิดเห็นในการลดของเสีย มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.58 ลำดับที่ 7 พนักงานได้ร่วมในการประเมินผลการคัดแยกขยะ มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.45 ลำดับที่ 8-9 พนักงานได้ร่วมในการประเมินผลการลดของเสียและลดการใช้พลังงานไฟฟ้า มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.39

ตารางที่ 12 รายละเอียดทัศนคติสำหรับแนวทางการเสริมสร้างให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยแยกตามหัวข้อใหญ่

ความสำคัญในแนวทางการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ทำการประชาสัมพันธ์ข้อมูล	3.48	0.70	ปานกลาง
ทำการจัดกิจกรรม	3.94	0.73	สูง
รวม	3.65	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ลักษณะความสำคัญในแนวทางในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างคิดเห็นว่าแนวทางดังกล่าวมีความสำคัญในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.65 ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.64$) โดยมีรายละเอียดเรียงลำดับ ดังนี้ อันดับ 1 กลุ่มตัวอย่างคิดเห็นว่าแนวทางในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม นั้น บริษัทควรทำการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมมีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 3.94 มีความสำคัญในระดับสูง อันดับ 2 บริษัทควรทำเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย = 3.48 มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ตารางที่ 13 รายละเอียดทัศนคติสำหรับแนวทางการเสริมสร้างให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยแยกตามหัวข้อย่อย

การมีส่วนร่วม	ลำดับความสำคัญ						$\bar{X}$	SD	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี			
<u>ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร</u>									
1. บริษัทควรจัดฝึกอบรมนโยบายสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงานทุกระดับ	73 44.2%	62 37.2%	25 15.2%	3 1.8%	2 1.2%	0 0.0%	4.22	0.86	สูง
2. บริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์พูดในที่ประชุมทุกเข้าต้นสัปดาห์ (Chorei)	27 16.4%	74 44.8%	50 30.3%	10 6.1%	1 0.6%	3 1.8%	3.65	0.97	ปานกลาง
3. บริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์โดยทางอีเมล	12 7.3%	47 28.5%	75 45.5%	16 9.7%	10 6.1%	5 3.0%	3.12	1.09	ปานกลาง
4. บริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์โดยการติดบอร์ด	43 26.1	81 49.1	36 21.8	4 2.4%	1 0.6%	0 0%	3.98	0.80	สูง
5. บริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์โดยการออกวารสารประจำเดือน	29 17.6%	61 37.0%	52 31.5%	14 8.5%	4 2.4%	5 3.0%	3.50	1.14	ปานกลาง

ตารางที่ 13 รายละเอียดทัศนคติสำหรับแนวทางการเสริมสร้างให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยแยกตามหัวข้อย่อย (ต่อ)

การมีส่วนร่วม	ลำดับความสำคัญ						$\bar{X}$	SD	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี			
6. บริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์โดยทางโฮมเพจของบริษัท	15 9.1%	32 19.4%	68 41.2%	33 20.0%	12 7.3%	5 3.0%	2.94	1.15	ปานกลาง
7. บริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์โดยเปิดเว็บไซต์สิ่งแวดล้อมที่โรงอาหารเวลาพักกลางวัน	19 11.5%	37 22.4%	62 37.6%	26 15.8%	10 6.1%	11 6.7%	2.98	1.30	ปานกลาง
<u>จัดกิจกรรม</u> 8. บริษัทควรจัดประกวดการทำกิจกรรมสิ่งแวดล้อมในแต่ละแผนก	42 25.5%	70 42.4%	43 26.1%	8 4.8%	2 1.2%	0 0.0%	3.86	0.90	สูง
9. บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในแนวทางการปรับปรุงงานโดยทางกล่องรับความคิดเห็น	45 27.3%	73 44.2%	43 26.1%	2 1.2%	2 1.2%	0 0.0%	3.95	0.83	สูง

ตารางที่ 13 รายละเอียดทัศนคติสำหรับแนวทางการเสริมสร้างให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยแยกตามหัวข้อย่อย (ต่อ)

การมีส่วนร่วม	ลำดับความสำคัญ						$\bar{X}$	SD	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี			
10. บริษัทควรมอบใบประกาศเกียรติคุณให้กับพนักงานผู้เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงงาน	48 29.1%	74 44.8%	32 19.4%	7 4.2%	3 1.8%	1 0.6%	3.93	0.96	สูง
11. บริษัทควรมีการสำรวจทัศนคติของพนักงานในเรื่องกิจกรรมสิ่งแวดล้อมเป็นประจำทุกปี	53 32.1%	72 43.6%	31 18.8%	6 3.6%	3 1.8%	0 0.0%	4.01	0.91	สูง
รวม (n = 165)							3.65	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พนักงานมีทัศนคติในแนวทางการเสริมสร้างให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.65 ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.64$) อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง มีรายละเอียดดังนี้คือ อันดับ 1 พนักงานคิดว่าบริษัทควรจัดฝึกอบรมนโยบายสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงานทุกระดับ มีค่าเฉลี่ย 4.22 อยู่ในระดับความสำคัญสูง อันดับ 2 พนักงานคิดว่าบริษัทควรมีการสำรวจทัศนคติของพนักงานในเรื่องกิจกรรมสิ่งแวดล้อมเป็นประจำทุกปี มีค่าเฉลี่ย 4.01 อยู่ในระดับความสำคัญสูง อันดับ 3 พนักงานคิดว่าบริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์โดยการติดบอร์ด มีค่าเฉลี่ย 3.98 อยู่ในระดับความสำคัญสูง อันดับ 4 พนักงานคิดว่าบริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในแนวทางการปรับปรุงงานโดยทางกล่องรับความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ย 3.95 อยู่ในระดับความสำคัญสูง อันดับ 5 พนักงานคิดว่าบริษัทควรมอบใบประกาศเกียรติคุณให้กับพนักงานผู้เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.93 อยู่ในระดับความสำคัญสูง อันดับ 6 พนักงานคิดว่าบริษัทควรจัดประกวดการทำกิจกรรมสิ่งแวดล้อมในแต่ละแผนก มีค่าเฉลี่ย 3.86 อยู่ในระดับความสำคัญสูง อันดับ 7 พนักงานคิดว่าบริษัทควรทำ

การประชาสัมพันธ์พุดในที่ประชุมทุกเช้าต้นสัปดาห์ (Chorei) มีค่าเฉลี่ย 3.65 อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง อันดับ 8 พนักงานคิดว่าบริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์โดยการออกวารสารประจำเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.50 อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง อันดับ 9 พนักงานคิดว่าบริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์โดยทางอีเมล มีค่าเฉลี่ย 3.12 อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง อันดับ 10 พนักงานคิดว่าบริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์โดยเปิดวิถีทัศน์สิ่งแวดล้อมที่ร้านอาหารเวลาพักกลางวัน มีค่าเฉลี่ย 2.98 อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง อันดับ 11 พนักงานคิดว่าบริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์โดยทางโซเชียลมีเดียของบริษัท มีค่าเฉลี่ย 2.94 อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง



ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบ 2 ตัวเลือก ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ Independent Sample t - Test ในกรณีที่เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มมากกว่า 2 ตัวเลือก ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ One-way Analysis of Variance

ตารางที่ 14 แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
1	เพศต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	t - Test
2	อายุต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	t - Test
3	ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	t - Test
4	ตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	t - Test
5	หน่วยงานต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	One-way ANOVA
6	อายุการทำงานต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	One-way ANOVA
7	เพศต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	t - Test
8	อายุต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	t - Test
9	ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	t - Test

ตารางที่ 14 แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
10	ตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	t - Test
11	หน่วยงานต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	One-way ANOVA
12	อายุการทำงานต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	One-way ANOVA

สมมติฐานที่ 1

H_0 : พนักงานที่มีเพศต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีเพศแตกต่างกัน

ลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม	เพศ	$\bar{X}$	SD	t	Sig. (2-tailed)
รวมทั้งหมด	ชาย	2.88	0.86	0.158	0.875
	หญิง	2.86	0.89		

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม จำแนกตามเพศของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t - Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig.(2- Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.875 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2

H_0 : พนักงานที่มีอายุต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีอายุแตกต่างกัน

ลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม	อายุ	$\bar{X}$	SD	t	Sig. (2-tailed)
รวมทั้งหมด	21 - 30 ปี	2.85	0.90	-0.221	0.825
	31 ปีขึ้นไป	2.88	0.85		

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t - Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.825 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุ 21 - 30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการ
สิ่งแวดล้อมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD	t	Sig. (2-tailed)
รวมทั้งหมด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.94	0.90	1.684	0.094
	ปริญญาตรีขึ้นไป	2.69	0.81		

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม จำแนกตามการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t - Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.094 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการ
สิ่งแวดล้อมที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม	ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	SD	t	Sig. (2-tailed)
รวมทั้งหมด	เจ้าหน้าที่	2.83	0.88	-1.051	0.295
	หัวหน้างานและผู้จัดการ	3.01	0.84		

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t - Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.295 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตำแหน่งเจ้าหน้าที่และหัวหน้างานและผู้จัดการ มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5

H_0 : พนักงานที่มีหน่วยงานต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีหน่วยงานต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน

ลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม	หน่วยงาน	$\bar{X}$	SD	f	Sig. (2-tailed)
รวมทั้งหมด	หน่วยงานด้านการผลิต	3.08	0.84	8.765	0.00*
	หน่วยงานด้านสนับสนุนการผลิต	2.88	0.89		
	หน่วยงานสำนักงาน	2.41	0.79		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม จำแนกตามหน่วยงานของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One Way ANOVA f - Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีหน่วยงานต่างกันมีลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธี (Post Hoc Mutiple Comparison) โดยใช้วิธี Test of Homogeneity of Variances เพื่อหารูปแบบในการทำ Post Hoc ที่เหมาะสมซึ่งผลที่ได้ คือ

	Sig. (2-tailed)
ลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม	0.968
* Sig.(2-tailed) ≤ 0.05	

ผลที่ได้คือ ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.968 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ Equal Variances Assumed จึงต้องใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของหน่วยงานแตกต่างกันกับการมีส่วนร่วมของลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยวิธีของ Least Significant Difference (LSD)

หน่วยงาน	หน่วยงานด้านการผลิต	หน่วยงานด้านสนับสนุนการผลิต	หน่วยงานสำนักงาน
หน่วยงานด้านการผลิต Sig. (2-tailed)			
หน่วยงานด้านสนับสนุนการผลิต Sig. (2-tailed)	0.195 0.230		
หน่วยงานสำนักงาน Sig. (2-tailed)	0.667 0.000*	0.471 0.013*	

* Sig.(2-tailed) ≤ 0.05

จากการคำนวณ I – J โดยที่ I = แนวนอน และ J = แนวตั้ง

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของหน่วยงานระหว่างหน่วยงานด้านการผลิตและหน่วยงานสำนักงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย (I – J) เท่ากับ 0.667 หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ของหน่วยงานด้านการผลิตมีมากกว่าหน่วยงานสำนักงาน เท่ากับ 0.667

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของหน่วยงานระหว่างหน่วยงานด้านสนับสนุนการผลิตและหน่วยงานสำนักงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย (I – J) เท่ากับ 0.471 หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ของหน่วยงานด้านการสนับสนุนผลิตมีมากกว่าหน่วยงานสำนักงาน เท่ากับ 0.471

สมมติฐานที่ 6

H_0 : พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน

ลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม	อายุการทำงาน	$\bar{X}$	SD	f	Sig. (2-tailed)
รวมทั้งหมด	ต่ำกว่า 5 ปี	3.00	0.86	0.992	0.398
	5 – 10 ปี	2.77	0.91		
	11 – 15 ปี	2.89	0.78		

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One Way ANOVA f - Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.398 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7

H_0 : พนักงานที่มีเพศต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีเพศแตกต่างกัน

ลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม	เพศ	$\bar{X}$	SD	t	Sig. (2-tailed)
รวมทั้งหมด	ชาย	3.66	0.67	0.681	0.497
	หญิง	3.61	0.61		

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม จำแนกตามเพศของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t – Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.497 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศชายและเพศหญิง มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8

H_0 : พนักงานที่มีอายุต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการ
สิ่งแวดล้อมที่มีอายุแตกต่างกัน

ลักษณะการมีทัศนคติ ของพนักงานในการ จัดการสิ่งแวดล้อม	อายุ	$\bar{X}$	SD	t	Sig. (2-tailed)
รวมทั้งหมด	21 - 30 ปี	3.64	0.68	-0.112	0.911
	31 ปีขึ้นไป	3.66	0.55		

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t - Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.911 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 9

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการ
สิ่งแวดล้อมในระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ลักษณะการมีทัศนคติ ของพนักงานในการ จัดการสิ่งแวดล้อม	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD	t	Sig. (2-tailed)
รวมทั้งหมด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.64	0.66	-0.326	0.745
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.68	0.55		

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม จำแนกตามการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t - Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า

Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.745 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรีและการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 10

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ลักษณะทัศนคติของ พนักงานในการ จัดการสิ่งแวดล้อม	ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	SD	t	Sig. (2-tailed)
รวมทั้งหมด	เจ้าหน้าที่	3.64	0.66	-0.326	0.745
	หัวหน้างานและผู้จัดการ	3.68	0.55		

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม จำแนกตามการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t - Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.745 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตำแหน่งเจ้าหน้าที่และหัวหน้างาน-ผู้จัดการ มีลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 11

H_0 : พนักงานที่มีหน่วยงานต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีหน่วยงานต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการ
สิ่งแวดล้อมที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน

ลักษณะทัศนคติ ของพนักงานใน การจัดการ สิ่งแวดล้อม	หน่วยงาน	$\bar{X}$	SD	f	Sig. (2- tailed)
รวมทั้งหมด	หน่วยงานด้านการผลิต	3.58	0.70	1.149	0.319
	หน่วยงานด้านสนับสนุนการ ผลิต	3.67	0.63		
	หน่วยงานสำนักงาน	3.77	0.48		

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม จำแนกตามหน่วยงานของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One Way ANOVA f - Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.319 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีหน่วยงานต่างกันมีลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 12

H_0 : พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการ
สิ่งแวดล้อมที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน

ลักษณะทัศนคติของ พนักงานในการ จัดการสิ่งแวดล้อม	อายุการทำงาน	$\bar{X}$	SD	f	Sig. (2-tailed)
รวมทั้งหมด	ต่ำกว่า 5 ปี	3.75	0.53	0.960	0.385
	5 – 10 ปี	3.60	0.71		
	11 ปีขึ้นไป	3.62	0.60		

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One Way ANOVA f - Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.385 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 28 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	หน่วยงาน	อายุการทำงาน
ปัจจัยในการมีส่วนร่วมในสิ่งแวดล้อม						
การมีส่วนร่วม					/	
การมีทัศนคติ						

หมายเหตุ: เครื่องหมาย / หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀)

บทที่ 5

สรุป และอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมหรือโครงการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัท และเพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อการเสริมสร้างให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001 โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงาน อายุการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ จากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถาม ประเภทเลือกตอบแบบมาตราส่วนบัญญัติ และมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน และการแสดงทัศนคติในแนวทางเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

นอกจากนี้ การดำเนินการศึกษา ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร เอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับ ลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมหรือโครงการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัท และลักษณะทัศนคติของพนักงานต่อการเสริมสร้างให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001

ผลจากการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 165 ชุด พบว่า มีแบบสอบถามตอบกลับมาเป็นจำนวน 165 ชุด คิดเป็น 100 % และแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 165 ชุด คิดเป็น 100 %

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยมีสถิติที่เลือกใช้ ดังนี้ ความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงพรรณนา Independent Sample t -Test และ One-way Analysis of Variance

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001 : กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เพื่อทำการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001 ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีการบริหารโดยใช้นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแผนการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก กำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 (0.05) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามให้สินัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำการตอบจากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานบริษัทส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 และเป็นเพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 พนักงานส่วนใหญ่มีระดับอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 และมีระดับอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 พนักงานส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และเป็นตำแหน่งหัวหน้างานและผู้จัดการ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานด้านการผลิต จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาเป็นหน่วยงานด้านสำนักงาน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และเป็นหน่วยงานด้านสนับสนุนการผลิต จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมาเป็นอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 และเป็นอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 กิจกรรมที่พนักงานเคยเข้าร่วมมากที่สุด คือ เคยมีส่วนร่วมในกิจกรรมลดการใช้พลังงานไฟฟ้า จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 รองลงมาเคยมีส่วนร่วมในกิจกรรมคัดแยกขยะ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 อันดับที่ 3 เคยมีส่วนร่วมในกิจกรรมลดของเสียที่เกิดขึ้นในบริษัท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 อันดับที่ 4 เคยมีส่วนร่วมในกิจกรรมอื่นๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 พนักงานส่วนใหญ่เคยได้รับฝึกอบรม จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 และไม่เคยได้รับฝึกอบรม จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2

2. การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการแสดงทัศนคติในแนวทางการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมในระบบ ISO 14001 ของพนักงาน

2.1 การมีส่วนร่วมของพนักงานในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 นั้น พนักงานบริษัทมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

เมื่อแยกรายละเอียดตามหัวข้อใหญ่ อันดับ 1 พนักงานมีการร่วมกิจกรรมสิ่งแวดล้อมของบริษัท มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง อันดับ 2 พนักงานมีการร่วมคิด ร่วมวางแผนสิ่งแวดล้อมของบริษัท มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง อันดับ 3 พนักงานมีการร่วมประเมินผลสิ่งแวดล้อมของบริษัท มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

เมื่อแยกรายละเอียดตามหัวข้อย่อย ลำดับที่ 1 พนักงานได้ร่วมกิจกรรมการคัดขยะ มีส่วนร่วมในระดับสูง ลำดับที่ 2 พนักงานได้ร่วมกิจกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้า มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ลำดับที่ 3 พนักงานได้ร่วมกิจกรรมการลดของเสีย มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ลำดับที่ 4 พนักงานได้เสนอความคิดเห็นในการคัดแยกขยะ มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ลำดับที่ 5 พนักงานได้เสนอความคิดเห็นในการลดการใช้พลังงานไฟฟ้า มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ลำดับที่ 6 พนักงานได้เสนอความคิดเห็นในการลดของเสีย มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ลำดับที่ 7 พนักงานได้ร่วมในการประเมินผลการคัดแยกขยะ มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ลำดับที่ 8-9 พนักงานได้ร่วมในการประเมินผลการลดของเสียและลดการใช้พลังงานไฟฟ้า มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

2.2 ทัศนคติสำหรับแนวทางการเสริมสร้างให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 พนักงานคิดเห็นว่าแนวทางการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

เมื่อแยกรายละเอียดตามหัวข้อใหญ่ อันดับแรก คิดเห็นว่าแนวทางในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมนั้น บริษัทควรทำการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมมีมากที่สุด มีความสำคัญในระดับสูง อันดับ 2 บริษัทควรทำเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย = 3.48 มีความสำคัญในระดับปานกลาง

เมื่อแยกรายละเอียดตามหัวข้อย่อย อันดับ 1 พนักงานคิดว่าบริษัทควรจัดฝึกอบรมนโยบายสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงานทุกระดับ อยู่ในระดับความสำคัญสูง อันดับ 2 พนักงานคิดว่าบริษัทควรมีการสำรวจทัศนคติของพนักงานในเรื่องกิจกรรมสิ่งแวดล้อมเป็นประจำทุกปี อยู่ในระดับความสำคัญสูง อันดับ 3 พนักงานคิดว่าบริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์โดยการติดบอร์ด อยู่ในระดับความสำคัญสูง อันดับ 4 พนักงานคิดว่าบริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในแนวทางการปรับปรุงงานโดยทางกล่องรับความคิดเห็น อยู่ในระดับความสำคัญสูง อันดับ 5 พนักงานคิดว่าบริษัทควรมอบใบประกาศเกียรติคุณให้กับพนักงานผู้เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงงาน อยู่ในระดับความสำคัญสูง อันดับ 6 พนักงานคิดว่าบริษัทควรจัดประกวดการทำกิจกรรมสิ่งแวดล้อมในแต่ละแผนก อยู่ในระดับความสำคัญสูง อันดับ 7

พนักงานคิดว่าบริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์พุดในที่ประชุมทุกเช้าต้นสัปดาห์ (Chorei) อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง อันดับ 8 พนักงานคิดว่าบริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์โดยการออกวารสารประจำเดือน อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง อันดับ 9 พนักงานคิดว่าบริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์โดยทางอีเมล อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง อันดับ 10 พนักงานคิดว่าบริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์โดยเปิดเว็บไซต์บนสิ่งแวดลอมที่โรงอาหารเวลาพักกลางวัน อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง อันดับ 11 พนักงานคิดว่าบริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์โดยทางโฮมเพจของบริษัท อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งเจ้าหน้าที่และหัวหน้างาน-ผู้จัดการ มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีหน่วยงานต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีหน่วยงานต่างกันมีลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ของหน่วยงานด้านการผลิตมีมากกว่าหน่วยงานสำนักงาน

การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ของหน่วยงานด้านการสนับสนุนผลิตมีมากกว่าหน่วยงานสำนักงาน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปีและ 31 ปีขึ้นไป มีลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 9 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีลักษณะทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 10 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่และหัวหน้างาน-ผู้จัดการ มีลักษณะทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 11 พนักงานที่มีหน่วยงานต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีหน่วยงานต่างกัน มีลักษณะทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 12 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีลักษณะทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน



อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001 : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยสามารถอภิปรายผล และอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมหรือโครงการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทตาม ISO 14001

ผลการเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมหรือโครงการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทตาม ISO 14001 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการงาน พบว่ามีลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเมื่อจำแนกตามหน่วยงาน พบว่าลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ของหน่วยงานด้านการผลิตมีมากกว่าหน่วยงานสำนักงาน และหน่วยงานด้านการสนับสนุนการผลิตมีมากกว่าหน่วยงานสำนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วศิน ทศนเสถียร (2549) ที่พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในฝ่ายฝ่ายผลิตโรงชุบ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 จึงอยู่ในระดับสูง ซึ่งโคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ ได้กล่าวอ้างไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ สิ่งหนึ่งที่สอดคล้อง คือ อาชีพ (พัชร นิวัฒน์เจริญชัยกุล. 2546) นอกจากนี้ยังพบความคิดเห็นของปรัชญา เวสารัชช ได้กล่าวอ้างไว้ว่าปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ แรงผลักดันทางสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเช่นกัน (วรารคณา วัณโย. 2540) เนื่องจากบริษัทแห่งนี้เป็นบริษัทที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรม มีนโยบายหลักในการจัดการสิ่งแวดล้อมล้วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการการผลิตเป็นส่วนใหญ่ อาชีพที่พนักงานส่วนใหญ่เป็นก็คือ พนักงานที่อยู่หน้างาน ได้แก่ วิศวกร ช่างเครื่อง ผู้ปฏิบัติการผลิต ลักษณะการทำงานจะต้องเกี่ยวข้องกับเศษวัสดุดิบ ชิ้นงานที่เสีย และเศษขยะที่เกิดจากการผลิตงาน ดังนั้นจึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่ทำงานในหน่วยงานด้านการผลิตและหน่วยงานด้านการสนับสนุนการผลิต มีส่วนร่วมในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001 มากกว่าหน่วยงานด้านสำนักงาน

จากผลการศึกษาโดยรวมพบว่า พนักงานบริษัทแห่งนี้มีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อกล่าวอ้างตามรูปแบบในการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของ สัตยชัย สุตินันท์วิหาร และสุชาติ นวกวงษ์ (2543) ที่กล่าวว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วย การร่วมคิด/ร่วมวางแผน การร่วมกิจกรรม และการร่วมประเมินผล การมีส่วนร่วมของพนักงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เนื่องจากการร่วมคิดร่วมวางแผน และการประเมินผลนั้นจะเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้างานและผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อการมีทัศนคติของพนักงาน ในกิจกรรมหรือโครงการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทตาม ISO 14001

ผลการเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อการมีทัศนคติของพนักงานในกิจกรรมหรือโครงการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทตาม ISO 14001 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และอายุการทำงาน พบว่ามีลักษณะการมีทัศนคติของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสาน ดาราเป็น (2546) ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนรวม และหน่วยงานที่สังกัด มีทัศนคติต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001ของบริษัทไทยแอร์โรว์ จำกัด (โรงงานฉะเชิงเทรา) โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั้นแสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกคนมีความคิดเห็นไปในทางหนึ่งทางเดียวกัน พนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติเห็นด้วยกับแนวทางในการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานเห็นด้วยที่บริษัทควรจัดกิจกรรมที่จะกระตุ้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม เช่น การอบรมเรื่องสิ่งแวดล้อมให้พนักงานทุกระดับชั้น การประกาศเกียรติคุณให้กับผู้ที่มีส่วนร่วมในเรื่องสิ่งแวดล้อมการจัดประกวดเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ญาณิศา ถนอมบุญ (2547) ในด้านทัศนะของพนักงานต่อการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีทัศนะที่เห็นด้วยกับแนวทางการเสริมสร้างให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง ในด้านการฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์ การจูงใจ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และการจัดกิจกรรม และคำกล่าวที่ว่าของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) กล่าวคือ ผลกระทบจากทัศนคติของพนักงานว่า ทัศนคติต่องานในเชิงบวกจะช่วยบ่งชี้ถึงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่จะมีขึ้นในตัวพนักงาน ตรงข้ามกับทัศนคติต่องานในเชิงลบก็จะช่วยให้เห็นถึงพฤติกรรมในเชิงลบเช่นกัน จะเห็นว่าทัศนคติของพนักงานล้วนแล้วอยู่ในเชิงบวกนั้นหมายถึงพนักงานจะเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแน่อนถ้าบริษัทมีการวางแผนที่ดีมาเสมอ และผลลัพธ์สุดท้ายบริษัทก็จะประสบความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานว่าด้วยระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ดังงานวิจัยของ พนิตนาฏ จรอรัมย์ (2547) กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานว่าด้วยระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ทุกๆคนในองค์กรล้วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมหรือโครงการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทตาม ISO 14001 ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สำหรับบริษัทที่เข้าทำการศึกษา เพื่อที่บริษัทจะก้าวไปสู่องค์กรที่มีความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานว่าด้วยระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 นั้น บริษัทควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ให้แก่พนักงานทุกระดับในองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าผลจากการศึกษาจะพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมแล้วก็ตาม เพราะว่าพนักงานมีทัศนคติว่าแนวทางเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น หนทางหนึ่งคือ บริษัทควรทำกิจกรรมการฝึกอบรมพนักงานอยู่เป็นประจำ
2. สำหรับบุคคลทั่วไปหรือผู้ที่ศึกษางานด้าน ISO 14001 ต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในกิจกรรมหรือโครงการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทตาม ISO 14001 รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำผลการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง และสร้างความรู้เพื่อเพิ่มมูลค่าของทุนความรู้สู่ชุมชน รวมถึงนำข้อมูลไปพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยในการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในกิจกรรมหรือโครงการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทตาม ISO 14001 ในแผนกด้านการผลิต เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาพัฒนาองค์กรให้พัฒนามากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยในการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในกิจกรรมหรือโครงการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทตาม ISO 14001 ในแผนกด้านสำนักงาน เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาพัฒนาองค์กรให้พัฒนามากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มในตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระมากขึ้น ตัวแปรต้น คือ การเคยได้รับการฝึกอบรมด้านนโยบายสิ่งแวดล้อม ตัวแปรอิสระ คือ การรับรู้ของพนักงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม เพื่อจะได้เข้าใจถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมหรือโครงการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทตาม ISO 14001 มากขึ้น

บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2544). **โครงการศึกษาเพื่อดัชนีวัดคุณภาพมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยว**. (รายงานฉบับสมบูรณ์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2545). **ระบบมาตรฐาน ISO 14001**. สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2553, จาก <http://www.ieat.go.th/thai/iso1.htm>
- กฤษณ์ เวชสาร. (2542). **การวิจัยการตลาด**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ ชิตโชติ. (2540). **ความพึงพอใจในงาน : ศึกษากรณีพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ญาณิศา ถนอมบุญ. (2547). **การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001 : กรณีศึกษาพนักงานบริษัท โรม อพอลโล อีเล็คโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หงษ์ ฐัญจน์. (2544). **การศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการนำระบบคุณภาพ ISO 9002 มาใช้ในการบริหารงานคุณภาพของ บริษัทไทยสปอร์ตการ์ดเมนต์ จำกัด**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- นฤมล หาญเชิงชัย. (2544). **การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์เด็ก กรมประชาสงเคราะห์**. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บรรจง จันทมาศ. (2542). **ระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เอเชียเพรส.
- ปณยา ทองเหลือง. (2544). **การปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทเอคโค (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประเวศ วะสี. (2541). **ประชาคมตำบล**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มติชน จำกัด.
- ประสงค์ ประณีตพลกรัง. (2543). **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ และกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัทธนรัชการพิมพ์ จำกัด.

- ประสาน ดาราเย็น. (2546). **ทัศนคติของพนักงานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 บริษัทไทยแอร์เวย์ จำกัด (โรงงานฉะเชิงเทรา).** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัชรีย์ สิโรต และคณะ. (2546). **คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พนิตนาฏ จรอมรัมย์. (2547). **องค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานว่าด้วยระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ของสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.** สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรางคณา วัณโย. (2540). **แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนโดยวิธีการมีส่วนร่วมของประชาชน : กรณีศึกษา สุขาภิบาลเจ้าเจ็ด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ รศ.ม. (ผังเมือง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วศิน ทัดสนเสถียร. (2549). **ทัศนคติของพนักงาน บริษัท ไทยปาร์คเกอร์ไรซิ่ง จำกัด ต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วรรณวิไล วรวิจิตร. (2540). **การศึกษาการมีส่วนร่วมของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในภาคกลาง.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ครุศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย พุฒารวงศ์. (2543). **การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 สังกัดกรมสามัญศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมร อ้ายเป็ง. (2544). **ความพร้อมขององค์กรเพื่อนำมาใช้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม โดย ISO 14001 ในโรงพยาบาลพะเยา.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัญญา สุติพันธุ์วิหาร ; และ สุชาติ นวกวงษ์. (2543). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการควบคุมไฟฟ้า กรณีศึกษา : ป่าสงวนแห่งชาติแม่ลาน-แม่กาง อำเภอลอง จังหวัดแพร่.** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2541). **คู่มือระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001.** กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

- สยาม อรุณศรีมรกต ; และ วรพร สังเนตร. (2544). การศึกษาทัศนคติที่มีต่อระบบ
มาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ของบุคลากรในสถาบันราชภัฏ.
สารนิพนธ์ วท.ม. (สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุเทพ ชีรสาสตร์. (2544). ปฏิบัติการ ISO 14000 มาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อ
การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สำนักงานมาตรฐานอุตสาหกรรม ; และ สถาบันสภาวะแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
(2541). มาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมสากล ISO 14000 แนวปฏิบัติ
และผลกระทบต่ออุตสาหกรรมในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). การวิจัยการตลาด : ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ :
บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- . (2542). องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : Dimond Business
World.
- . (2546). การบริหารการตลาดยุคใหม่ ฉบับปรับปรุงปี 46. กรุงเทพฯ :
บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- อิระวัชร์ จันทระประเสริฐ. (2541). รายงานผลการดำเนินงานของหน่วยเยี่ยมเยือน
ประชาชนในภาวะเศรษฐกิจถดถอยของกรมประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : กอง
วิชาการและแผนงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- Cronbach, L. J. (1951). **Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests.** USA
: Prentice Hall.
- Nunnally, JG. (1978). **Psychometric Theory.** New York : McGraw Hill.
- Yamane, T. (1967). **Elementary Sampling Theory.** USA : Prentice Hall.

ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม



เลขที่แบบสอบถาม _____

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001

การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ข้อมูลจะเป็นประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ 1. ชาย☐ 2. หญิง

2. ปัจจุบันท่านมีอายุอยู่ในช่วงใด

☐ 1. 21-30 ปี☐ 3. 41-50 ปี☐ 2. 31-40 ปี☐ 4. 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษาของท่าน คือ

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี☐ 2. ปริญญาตรี☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน

☐ 1. เจ้าหน้าที่☐ 2. หัวหน้างาน☐ 3. ผู้จัดการ

5. หน่วยงานที่ท่านสังกัด

☐ 1. หน่วยงานด้านการผลิต☐ 2. หน่วยงานด้านสนับสนุนการผลิต☐ 3. หน่วยงานสำนักงาน

6. อายุงานการทำงานของท่าน

☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี☐ 3. 11-15 ปี☐ 2. 5-10 ปี☐ 4. 15 ปีขึ้นไป

7. กิจกรรมสิ่งแวดล้อมของบริษัท / ฝ่าย ที่ท่านเคยเข้ามีส่วนร่วม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1. ลดของเสียที่เกิดขึ้นในบริษัท ☐ 3. คัดแยกขยะ
☐ 2. ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า ☐ 4. อื่นๆ ระบุ.....

8. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมเรื่องนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัท

- ☐ 1. เคย ☐ 2. ไม่เคย

ตอนที่ 2 ท่านมีการรับรู้เรื่องสิ่งแวดล้อมและการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัท
เพียงใด

คำชี้แจง โปรดแสดงทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่
บริษัทของท่านให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำ
เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านเลือก

ความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม	ถูกต้อง	ผิด
<u>ปัญหาสิ่งแวดล้อมทั่วไป</u>		
9. สิ่งแวดล้อมคือสิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์อาจเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือมนุษย์สร้างขึ้น		
10. ปัญหาสิ่งแวดล้อมเกิดเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้น ส่วนงานบริการ เช่น ธนาคาร ร้านค้า โรงเรียน ไม่พบว่ามีปัญหาที่ ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม		
11. ผัก ผลไม้ ที่ปนเปื้อนสารเคมีถือว่าเป็นปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม อย่างหนึ่ง		
12. การที่อุณหภูมิโลกร้อนขึ้นช่วยให้หน้าแข็งขั้วโลกละลายจะเป็น ผลดีทำให้มีน้ำเพาะปลูกอุดมสมบูรณ์		
13. การแข่งขันทางธุรกิจและสิ่งแวดล้อมไม่น่าจะมีความเกี่ยวข้อง กัน		
<u>ปัญหาสิ่งแวดล้อมของบริษัท</u>		
14. ปัญหาสิ่งแวดล้อมของบริษัทได้แก่ ปัญหาขยะของเสีย, น้ำเสีย, สารเคมี, ไฟฟ้า		
15. การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของบริษัทไม่ได้ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพการผลิต		
16. บริษัทมีระบบบำบัดน้ำเสียแล้ว จึงไม่ต้องทำการตรวจวิเคราะห์ น้ำเสียก่อนลงสู่เขตอุตสาหกรรม		

ความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม	ถูกต้อง	ผิด
17. การนำปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายต้องนำทุกปัญหามากำหนดเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมาย		
18. การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของบริษัทเป็นการดำเนินการที่ต้องลงทุน ไม่มีผลตอบแทนที่เกิดประโยชน์ต่อธุรกิจของบริษัทเลย		
<u>นโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัท</u>		
19. ISO 14001 คือ มาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม		
20. นโยบายสิ่งแวดล้อมที่บริษัทตั้งขึ้นแสดงความมุ่งมั่นที่จะสร้างและปฏิบัติตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม		
21. นโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทเพื่อป้องกันมลภาวะและปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง		
22. นโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทมีแนวทางมุ่งเน้นรีไซเคิลเท่านั้น		
23. นโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทใช้บังคับเฉพาะพนักงานฝ่ายผลิตเท่านั้น		

ตอนที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทหรือไม่
ถ้ามีอยู่ในระดับใด

คำชี้แจง โปรดแสดงทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่บริษัทของท่านให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านเลือก

ลักษณะการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม					ไม่มี
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<u>ร่วมคิด/ร่วมวางแผน</u>						
24. ท่านได้เสนอความคิดเห็นในการลดของเสียที่เกิดขึ้นในบริษัทให้กับแผนกเสมอ						
25. ท่านได้เสนอความคิดเห็นในการลดการใช้พลังงานไฟฟ้าให้กับแผนกเสมอ						
26. ท่านได้เสนอความคิดเห็นในการคัดแยกขยะให้กับแผนกเสมอ						

ลักษณะการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม					ไม่มี
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<u>ร่วมกิจกรรม</u>						
27. ท่านได้ร่วมในกิจกรรมการลดของเสียที่เกิดขึ้นในบริษัทให้กับแผนกท่านให้ได้ตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดเสมอ						
28. ท่านได้ร่วมในกิจกรรมการลดการใช้พลังงานไฟฟ้าให้กับแผนกท่านให้ได้ตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดเสมอ						
29. ท่านได้ร่วมในกิจกรรมการคัดแยกขยะให้กับแผนกท่านให้ได้ตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดเสมอ						
<u>ร่วมประเมินผล</u>						
30. ท่านได้ร่วมในการประเมินผลการลดของเสียที่เกิดขึ้นในบริษัทให้กับแผนกท่านให้ได้ตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดเสมอ						
31. ท่านได้ร่วมในการประเมินผลการลดการใช้พลังงานไฟฟ้าให้กับแผนกท่านให้ได้ตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดเสมอ						
32. ท่านได้ร่วมในการประเมินผลการคัดแยกขยะให้กับแผนกท่านให้ได้ตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดเสมอ						

ตอนที่ 4 ท่านมีทัศนคติสำหรับแนวทางการเสริมสร้างให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

คำชี้แจง โปรดแสดงทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่บริษัทของท่านให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านเลือก

แนวทางการเสริมสร้างให้พนักงานมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)					ไม่เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<u>ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร</u>						
33. บริษัทควรจัดฝึกอบรมนโยบายสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงานทุกระดับ						
34. บริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์ข่าวสารสิ่งแวดล้อมโดยการพูดในที่ประชุมทุกเช้าต้นสัปดาห์(Chorei)						
35. บริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์ข่าวสารสิ่งแวดล้อมโดยทางอีเมลล์						
36. บริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์ข่าวสารสิ่งแวดล้อมโดยการติดบอร์ด						
37. บริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์ข่าวสารสิ่งแวดล้อมโดยการออกวารสารประจำเดือน						
38. บริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์ข่าวสารสิ่งแวดล้อมโดยทางโฮมเพจของบริษัท						
39. บริษัทควรทำการประชาสัมพันธ์ข่าวสารสิ่งแวดล้อมโดยเปิดวีดิทัศน์สิ่งแวดล้อมที่โรงอาหารเวลาพักกลางวัน						
<u>จัดกิจกรรม</u>						
40. บริษัทควรจัดประกวดการทำกิจกรรมสิ่งแวดล้อมในแต่ละแผนกเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่บริษัทกำหนด						

แนวทางการเสริมสร้างให้พนักงานมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)					ไม่เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
41. บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในแนวทางการปรับปรุงงานเพื่อลดปัญหาสิ่งแวดล้อมของบริษัทโดยทางกล่องรับความคิดเห็น						
42. บริษัทควรมอบใบประกาศเกียรติคุณให้กับพนักงานผู้เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงงานเพื่อลดปัญหาสิ่งแวดล้อมของบริษัท						
43. บริษัทควรมีการสำรวจทัศนคติของพนักงานในเรื่องกิจกรรมสิ่งแวดล้อมเป็นประจำทุกปี						

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม