**การศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในโครงการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว**

**ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล**

**A Study of Participatory Behavior in the Green Office Management Project of Mahidol University International College Staff Members**

**Received**:  *January 28, 2019*

**Revised**:  *August 23, 2019*

**Accepted**:  *August 29, 2019*

สุชานันท์ ตาลเจริญธรรม (Suchanant Tanjaroentharn)[[1]](#footnote-1)\*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในโครงการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ประชากรการวิจัยได้แก่บุคลากรวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 107 ฉบับ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ใช้สถิตเชิงพรรณา ค่าเฉลี่ย สถิติอ้างอิงเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (ค่า Independent –Samples T Test) และสถิติอ้างอิงเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวด้านการใช้ผลประโยชน์อยู่ในระดับมาก ( =3.67) ด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( =3.49) ด้านการติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง ( =3.16) ด้านการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง ( =2.71) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในด้านการใช้ประโยชน์แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการวางแผนแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์ต่างกัน พนักงานที่มีสังกัดงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในด้านติดตามและประเมินผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

คำสำคัญ : พฤติกรรม การมีส่วนร่วม การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว

Abstract

The objective of this study was to survey participatory behavior in the Green Office Management Project of Mahidol University International College staff members. The research tools used for data collection in this study was a questionnaire that was completed by 107 staff members. The responses were statistically analyzed to determine percentage, mean, t-test and One-Way ANOVA values. The results show that the staff members’ participation behavior in benefit utilization was at the high level ( =3.67). The staff members’ participation behavior in practices was at the high level ( =3.49). The staff members’ participation behavior in monitoring and evaluation was at average ( =3.16). The staff members’ participation behavior in planning was at average ( =2.71). The comparison of the staff members’ participation behavior in the Green Office Management Project reveals that gender differences of staff members have a significant effect on participation behavior in benefit utilization. Age differences of staff members have a significant effect on participation behavior in planning. Educational level differences of staff members have a significant effect on participation behavior in benefit utilization. Department differences of staff members have a significant effect on participation behavior in monitoring and evaluation. In conclusion, all are statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Behavior, Participation, Green Office Management

บทนำ

สถานการณ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันเกิดความเสื่อมโทรม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินจากพื้นที่สีเขียวไปสู่การพัฒนาเมืองด้านต่าง ๆ เช่น การก่อสร้างที่อยู่อาศัย สำนักงาน ห้างสรรพสินค้า โรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาส่วนต่างๆ ไม่ส่งผลกระทบต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงควรให้ความสำคัญกับการวางแผนการใช้พื้นที่อย่างคุ้มค่า หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนจะต้องให้ความสำคัญ และรณรงค์สร้างความร่วมมือแก้ปัญหาอย่างจริงจัง (ธวัชชัย บัวขาว และมนสิชา เพชรานนท์,2553:40-55) กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานภาครัฐที่สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี โดยเฉพาะกลุ่มสำนักงาน หลักสำคัญของสำนักงานสีเขียว คือ การเปลี่ยนพฤติกรรมในสำนักงาน เพื่อลดการใช้พลังงาน และริเริ่มกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น ลดปริมาณขยะโดยการลดการใช้ การใช้ซ้ำ การนำกลับมาใช้ใหม่ การลดและเลิกใช้สารเคมีอันตราย รองรับการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Procurement) เป็นต้น สำนักงานสีเขียว (Green Office) มุ่งเน้นการยกระดับสำนักงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น พร้อมขยายการดำเนินงานสู่สำนักงานภาครัฐและเอกชน หน่วยงานส่วนภูมิภาคและหน่วยงานท้องถิ่น จะส่งผลให้เกิดการลดการปล่อย Green House Gases (GHG) ในทุกภาคส่วน ตลอดจนห่วงโซ่การผลิตและการบริโภค อันนำไปสู่การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2562) มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ให้ความสำคัญกับการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนโดยปี 2551 มหาวิทยาลัยมหิดล ได้มีแนวคิดจัดทำผังแม่บท ฉบับปี 2551 เนื่องจากต้องการให้มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นมหาวิทยาลัยเมืองในฝัน โดยให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีกายภาพที่ตอบสนองสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมและกำหนดนโยบายสู่คณะ สถาบันในกำกับของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งวิทยาลัยนานาชาติเป็นหน่วยงานในกำกับหนึ่งที่ต้องการสนองนโยบายดังกล่าว คณะผู้บริหารของวิทยาลัยฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมการลดการใช้พลังงาน และส่งเสริมพลังงานสีเขียวให้มีมากขึ้น วิทยาลัยฯ จึงได้จัดให้มีโครงการสำนักงานสีเขียว (Green office)ของหน่วยงาน โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการโครงการสำนักงานสีเขียว (Green office) ขึ้น เพื่อการบริหารจัดการโครงการสำนักงานสีเขียวและให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ ซึ่งความสำเร็จของโครงการสำนักงานสีเขียวจะมีมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์รกร และปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโครงการสำนักงานสีเขียว เพื่อวิทยาลัยฯ สามารถที่จะผลักดัน ส่งเสริม และสนับสนุนให้การบริหารจัดการโครงการสำนักงานสีเขียวสามารถดำเนินไปได้จนบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดการดำเนินการอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในโครงการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว

วิธีการศึกษา(หรือ)วิธีวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรในการวิจัยได้แก่ พนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2560 ที่อยู่ประจำในสำนักงาน จำนวน 185 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 107 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีรายละเอียดในแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และสังกัดงาน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) เป็นคำถามปลายปิด (Close end)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วม โดยข้อคำถามแต่ละข้อจะมีระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **ระดับความคิดเห็น** | **ค่าน้ำหนักของตัวเลือก** |
| มีส่วนร่วมมากที่สุด | กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 |
| มีส่วนร่วมมาก | กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 |
| มีส่วนร่วมปานกลาง | กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 |
| มีส่วนร่วมน้อย | กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 |
| มีส่วนร่วมน้อยที่สุด | กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 |

ตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็น และค่าน้ำหนักของตัวเลือก

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่มีข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จะใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาได้ดังนั้นจึงต้องกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ระดับความคิดเห็นจะมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มีส่วนร่วมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มีส่วนร่วมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61– 3.40 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มีส่วนร่วมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มีส่วนร่วมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

**การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรม SPSS ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| ตารางที่ 2 แสดงค่าความเชื่อมั่น Reliability Statistics | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.89 | 30 |

อ้างถึงอารยา องค์เอี่ยมและพงศ์ธารา วิจิตเวไพศาส (2561) ซึ่งได้กล่าวถึงการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยหากเครื่องมือวิจัยที่พัฒนาขึ้นเช่นแบบทดสอบข้อเขียน หรือแบบสอบถาม มีความยากง่าย หรือมีจำนวนข้อที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป เมื่อนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธีการทางสถิติที่เหมาะสมให้ผลการวัดที่แน่นอนไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งก็ตาม สามารถคำนวณเป็นตัวเลขได้ด้วยวิธีการต่างๆ และถ้าค่าที่คำนวณได้มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบทดสอบนั้นมีค่าความเชื่อมั่นสูง ผลของค่าความเชื่อมั่นของงานวิจัยนี้เท่ากับ 0.89 ถือว่ายอมรับได้เนื่องจากค่าที่คำนวณที่ได้มีค่าเข้าใกล้ 1 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

การมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล แก้ไขปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามการปฏิบัติงานขององค์การและบุคคลที่เกี่ยวข้อง (ยุพาพร รูปงาม,2545) การมีส่วนร่วมคือการที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเคยเข้าร่วมตัดสินใจมาเข้าร่วมด้วย หรือเคยเข้าร่วมเล็กน้อยแล้วได้เข้าร่วมมากขึ้น โดยการเข้าร่วมเป็นไปอย่างมีอิสรภาพ มีความเสมอภาค มิใช่มีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้น การเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ (นรินทร์ชัย พัฒนพงศา,2546) ส่วนกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองมี 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การร่วมคิด ขั้นที่ 2 การร่วมวางแผน ขั้นที่ 3 การร่วมปฏิบัติ ขั้นที่ 4 การร่วมประเมินผล ขั้นที่ 5 การร่วมรับประโยชน์(วิชิต นันทสุวรรณ และจำนง แรกพินิจ อ้างถึงใน วัลภา พรหมฤทธิ์, 2550) จากผลการวิจัยของธนวัฒน์ มานะติกานน์ และเชี่ยวชาญ อศุวัฒนกูล (2556) เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการชุมชนไร้ถังขยะของเทศบาลเมืองเขาสามยอด อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน ตำแหน่งหน้าที่ในชุมชน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในโครงการชุมชนไร้ถังขยะของเทศบาลเมืองเขาสามยอด อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปแนวคิดและผลงานวิจัยข้างต้นกำหนดเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

เพศ

อายุ

การศึกษา

ระยะเวลาปฏิบัติงาน

สังกัดงาน

พฤติกรรมการมีส่วนร่วม

- การร่วมกันวางแผน

- การร่วมกันปฏิบัติ

- การร่วมใช้ผลประโยชน์

- การร่วมติดตามและประเมินผล

### 

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ โดยทำการแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 107 ฉบับ

**การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล**

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ใช้สถิติเชิงพรรณาด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกันด้วยค่า Independent-Samples T-Test การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Anova ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

**ผลการศึกษา (หรือ) ผลการวิจัย**

จากการสำรวจพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.20 ซึ่งมีมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 45.80 ประชากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 55.10 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 27.10 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 14.00 และมีอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 3.70 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 44.90 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 29.90 และระดับปริญญาโท ร้อยละ 21.50 มีอายุการทำงานที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยฯ 5-10 ปี ร้อยละ 35.80 รองลงมาคือมีอายุการทำงานที่ปฎิบัติงานที่วิทยาลัยฯ น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 32.1 และมีอายุการทำงานที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยฯ 11-15 ปี ร้อยละ 21.70 ซึ่งประชากรส่วนใหญ่สังกัดงานฝ่ายบริหารและสนับสนุนวิชาการ ร้อยละ 47.20 รองลงมาสังกัดงานฝ่ายวิชาการและวิจัย ร้อยละ 21.70 และสังกัดฝ่ายทรัพยากรบุคคลและแผน ร้อยละ 11.30

**ผลการวิจัยส่วนที่ 1 พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว**

ตารางที่ 3 แสดงระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในด้านการวางแผน

| **พฤติกรรมการมีส่วนร่วมด้านการวางแผน** | **ค่าเฉลี่ย** | **SD.** | **แปลผล** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. การมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวของวิทยาลัยฯ | 2.80 | 1.11 | ปานกลาง |
| 1. การมีส่วนร่วมในการพูดคุยกับผู้บริหารหรือคณะกรรมการฯ เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว | 2.63 | 1.22 | ปานกลาง |
| 1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดเตรียมความพร้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว | 2.73 | 1.16 | ปานกลาง |
| 1. การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลพื้นฐานและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปวางแผนการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว | 2.74 | 1.18 | ปานกลาง |
| 1. การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว | 2.64 | 1.16 | ปานกลาง |
| **ภาพรวมด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน** | **2.71** | **1.17** | **ปานกลาง** |

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวในด้านการวางแผนในภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 โดยมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมด้านการวางแผนรายข้อย่อยทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 แสดงระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในด้านการปฏิบัติ

| **พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในด้านการปฏิบัติ** | **ค่าเฉลี่ย** | **SD.** | **แปลผล** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว | 3.03 | 1.14 | ปานกลาง |
| 1. การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์การบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว | 2.74 | 1.24 | ปานกลาง |
| 1. การมีส่วนร่วมในการจัดประชุมและจัดนิทรรศการการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว | 2.46 | 1.18 | น้อย |
| 1. การทำให้สำนักงานสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย | 3.67 | 1.04 | มาก |
| 1. การปิดเครื่องใช้ไฟฟ้าทุกชนิดทันทีที่เลิกใช้ | 4.04 | 1.13 | มาก |
| 1. การปฏิเสธการใช้บรรจุภัณฑ์ที่ต้องใช้เวลานานในการย่อยสลาย เช่น ถุงพลาสติก กล่องโฟม | 3.45 | 1.08 | มาก |
| 1. การเดินหรือใช้จักรยานไปส่งเอกสารหรือติดต่องานแทนการใช้รถยนต์ | 3.52 | 1.27 | มาก |
| 1. การมีส่วนร่วมในการประหยัดน้ำ | 4.02 | 0.98 | มาก |
| 1. การมีส่วนร่วมในการประหยัดกระดาษ | 4.00 | 0.96 | มาก |
| 1. การมีส่วนร่วมในการประหยัดวัสดุสิ้นเปลือง | 3.99 | 1.00 | มาก |
| **ภาพรวมด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ** | **3.49** | **1.10** | **มาก** |

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวในด้านการปฏิบัติภาพรวมอยู่ระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดยมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติรายข้อย่อย ในการจัดกิจกรรมและการประชาสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และ 2.74 ตามลำดับ และพนักงานมีส่วนร่วมในการจัดประชุมและจัดนิทรรศการการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46

ตารางที่ 5 แสดงระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในด้านการใช้ผลประโยชน์

| **พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในด้านการใช้ผลประโยชน์** | **ค่าเฉลี่ย** | **SD.** | **แปลผล** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. การได้รับผลประโยชน์จากการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว เช่น การนำวิธีการไปใช้ในชีวิตประจำวัน | 3.72 | 0.99 | มาก |
| 2. การได้รับผลประโยชน์จากการเข้าร่วมการประหยัดพลังงานในที่ทำงาน | 3.61 | 1.10 | มาก |
| **ภาพรวมด้านการมีส่วนร่วมใช้ผลประโยชน์** | **3.67** | **1.05** | **มาก** |

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมด้านการใช้ผลประโยชน์ภาพรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 โดยมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมด้านการใช้ผลประโยชน์รายข้อย่อยทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 6 แสดงระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในด้านการติดตามและประเมินผล

| **พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในด้านการติดตามและประเมินผล** | **ค่าเฉลี่ย** | **SD.** | **แปลผล** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. การมีส่วนร่วมในการเสนอแนะขั้นตอนวิธีการเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว | 3.17 | 3.13 | ปานกลาง |
| 2. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีปัญหาหรือมีข้อบกพร่อง | 2.81 | 1.13 | ปานกลาง |
| 3. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลด้านข้อมูลสถิติต่าง ๆ | 2.99 | 4.18 | ปานกลาง |
| 4. การมีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถามการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว | 3.64 | 1.18 | มาก |
| **ภาพรวมด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล** | **3.15** | **2.41** | **ปานกลาง** |

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมด้านการติดตามและประเมินผลในภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 โดยมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมด้านการติดตามและประเมินผลข้อย่อยเรื่องการเสนอแนะขั้นตอนวิธีการเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีปัญหาหรือข้อบกพร่อง การติดตาม และประเมินผลด้านข้อมูลสถิติต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.17 ค่าเฉลี่ย 2.81 และค่าเฉลี่ย 2.99 ตามลำดับ

**ผลการวิจัยส่วนที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างตัวแปรต้นและพฤติกรรมการมีส่วนร่วม**

การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกันด้วยค่า Independent-Samples T-Test มีผลการทดสอบ ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างเพศและพฤติกรรมการมีส่วนร่วม

| **การมีส่วนร่วมด้าน** | **เพศ** | **n** | **Mean** | **Std. Deviation** | **t** | **Sig.** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| การวางแผน | ชาย | 49 | 2.83 | 1.13 | 1.08 | 0.28 |
| หญิง | 58 | 2.61 | 0.96 |
| การปฎิบัติ | ชาย | 49 | 3.32 | 0.94 | -1.99 | 0.05 |
| หญิง | 58 | 3.63 | 0.58 |
| การใช้ประโยชน์ | ชาย | 49 | 3.39 | 1.07 | -2.76 | 0.01 |
| หญิง | 58 | 3.90 | 0.84 |
| การติดตามประเมินผล | ชาย | 49 | 3.21 | 1.95 | 0.31 | 0.78 |
| หญิง | 58 | 3.11 | 1.29 |

จากตารางที่ 7 พบว่าเพศหญิงและเพศชายมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในด้านการวางแผน การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลไม่แตกต่างกัน แต่เพศหญิงและเพศชายมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในด้านการใช้ประโยชน์แตกต่างกัน (Sig.=0.01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 โดยเพศหญิงมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์มากกว่าเพศชาย

**การเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Anova ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่มีตัวแปรมากกว่า 2 ตัวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วม**

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วม จำแนกตามอายุ

| **แหล่งความแปรปรวน** | | **df** | **SS** | **MS** | **F** | **Sig.** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| การวางแผน | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 12.53 | 4.18 | 4.19 | 0.01 |
| ภายในกลุ่ม | 103 | 102.68 | 0.99 |
| การปฏิบัติ | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 3.35 | 1.12 | 1.90 | 0.14 |
| ภายในกลุ่ม | 103 | 60.58 | 0.59 |
| การใช้ประโยชน์ | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 6.61 | 2.21 | 2.39 | 0.07 |
| ภายในกลุ่ม | 103 | 95.27 | 0.93 |
| การติดตาม | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 17.19 | 5.73 | 2.27 | 0.09 |
| ภายในกลุ่ม | 103 | 260.50 | 2.53 |

\*p < .05

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วม พบว่า มีค่า Sig. ในด้านการวางแผน เท่ากับ 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีส่วนร่วมในด้านการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ (Scheff’e Post Hoc Comparison) ต่อได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Scheff’e Post Hoc Comparison) ของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมด้านการวางแผน จำแนกตามอายุ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **อายุ** | **ค่าเฉลี่ย** | **20-30 ปี** | **31-40 ปี** | **40-50 ปี** | **มากกว่า 50 ปี** |
| 20-30 ปี | 3.21 |  | 0.39 | 0.83 | 1.61\* |
| 31-40 ปี | 2.82 |  |  | 0.44 | 1.22 |
| 41-50 ปี | 2.39 |  |  |  | 0.79 |
| มากกว่า 50 ปี | 1.60 |  |  |  |  |

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheff’e พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีการมีส่วนร่วมด้านการวางแผนแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีการมีส่วนร่วมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีการมีส่วนร่วมโครงการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมจำแนกตามระดับการศึกษา

| **แหล่งความแปรปรวน** | | **df** | **SS** | **MS** | **F** | **Sig.** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| การวางแผน | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 3.97 | 1.32 | 1.23 | 0.30 |
| ภายในกลุ่ม | 103 | 111.24 | 1.08 |
| การปฏิบัติ | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 3.03 | 1.01 | 1.71 | 0.17 |
| ภายในกลุ่ม | 103 | 60.91 | 0.59 |
| การใช้ประโยชน์ | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 7.84 | 2.61 | 2.86 | 0.04 |
| ภายในกลุ่ม | 103 | 94.05 | 0.91 |
| การติดตาม | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 3.36 | 1.12 | 0.42 | 0.74 |
| ภายในกลุ่ม | 103 | 274.33 | 2.66 |

\*p < .05

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วม พบว่า มีค่า Sig. ในด้านการใช้ประโยชน์ เท่ากับ 0.04 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีส่วนร่วมในด้านการใช้ประโยชน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ (Scheff’e Post Hoc Comparison) ต่อได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Scheff’e Post Hoc Comparison) ของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมด้านการใช้ประโยชน์ จำแนกตามระดับการศึกษา

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับการศึกษา** | **ค่าเฉลี่ย** | **ต่ำกว่าป.ตรี** | **ป.ตรี** | **ป.โท** | **สูงกว่าป.โท** |
| ต่ำกว่าป.ตรี | 3.30 |  |  |  |  |
| ป.ตรี | 3.73 | 0.43 |  |  | 0.10 |
| ป.โท | 4.04 | 0.75\* | 0.31 |  | 0.42 |
| สูงกว่า ป.โท | 3.63 | 0.33 |  |  |  |

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheff’e พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีส่วนร่วมด้านการใช้ประโยชน์แตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศีกษาป.โท มีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าป.ตรี

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมจำแนกตามอายุการทำงาน

| **แหล่งความแปรปรวน** | | **df** | **SS** | **MS** | **F** | **Sig.** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| การวางแผน | ระหว่างกลุ่ม | 4 | 2.23 | 0.56 | 0.52 | 0.72 |
| ภายในกลุ่ม | 101 | 108.58 | 1.08 |
| การปฏิบัติ | ระหว่างกลุ่ม | 4 | 1.21 | 0.30 | 0.50 | 0.74 |
| ภายในกลุ่ม | 101 | 61.48 | 0.61 |
| การใช้ประโยชน์ | ระหว่างกลุ่ม | 4 | 7.83 | 1.96 | 2.14 | 0.08 |
| ภายในกลุ่ม | 101 | 92.26 | 0.91 |
| การติดตาม | ระหว่างกลุ่ม | 4 | 5.8 | 1.45 | 0.54 | 0.71 |
| ภายในกลุ่ม | 101 | 271.55 | 2.69 |

\*p < .05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วม พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันเห็นว่าการมีส่วนร่วมในด้านการวางแผน การปฏิบัติ การใช้ประโยชน์ และการติดตาม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมจำแนกตามสังกัดงาน

| **แหล่งความแปรปรวน** | | **df** | **SS** | **MS** | **F** | **Sig.** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| การวางแผน | ระหว่างกลุ่ม | 6 | 7.97 | 1.33 | 1.24 | 0.29 |
| ภายในกลุ่ม | 99 | 106.05 | 1.07 |
| การปฏิบัติ | ระหว่างกลุ่ม | 6 | 5.17 | 0.86 | 1.46 | 0.20 |
| ภายในกลุ่ม | 99 | 58.60 | 0.59 |
| การใช้ประโยชน์ | ระหว่างกลุ่ม | 6 | 10.38 | 1.73 | 1.88 | 0.09 |
| ภายในกลุ่ม | 99 | 91.06 | 0.92 |
| การติดตาม | ระหว่างกลุ่ม | 6 | 42.15 | 7.02 | 2.96 | 0.01 |
| ภายในกลุ่ม | 99 | 235.11 | 2.38 |

\*p < .05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วม พบว่า มีค่า Sig. ในด้านการติดตามและประเมินผล เท่ากับ 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีสังกัดงานแตกต่างกันมีส่วนร่วมในด้านการติดตามแตกต่างกันอย่างงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ (Scheff’e Post Hoc Comparison) ต่อได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Scheff’e Post Hoc Comparison) ของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมด้านการติดตามและประเมินผล จำแนกตามสังกัดงาน

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **สังกัดงาน** | **ค่าเฉลี่ย** | **A** | **B** | **C** | **D** | **E** | **F** | **G** |
| A | 2.84 |  |  |  |  | 0.64 |  |  |
| B | 3.03 | 0.19 |  |  |  | 0.82 |  |  |
| C | 3.63 | 0.78 | 0.59 |  |  | 1.42 | 0.49 |  |
| D | 4.08 | 1.24 | 1.05 | 0.46 |  | 1.88 | 0.95 |  |
| E | 2.21 |  |  |  |  |  |  |  |
| F | 3.14 | 0.29 | 0.10 |  |  | 0.93 |  |  |
| G | 5.00 | 2.16 | 1.97 | 1.38 | 0.92 | 2.79\* | 1.87 |  |

A=สำนักงานคณบดี B=ฝ่ายวิชาการและวิจัย C=ฝ่ายการต่างประเทศและเครือข่ายสัมพันธ์ D=ฝ่ายกิจการนักศึกษา E=ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและแผน F=ฝ่ายบริหารและสนับสนุนวิชาการG=ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheff’e พนักงานที่มีสังกัดงานแตกต่างกันมีการมีส่วนร่วมด้านการติดตามและประเมินผลแตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานที่อยู่ในสังกัดงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนร่วมในการติดตามมากกว่าพนักงานที่อยู่ในสังกัดฝ่ายทรัพยากรบุคคลและแผน

**อภิปรายผล (หรือ)สรุปผล**

จากการศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียว ได้แก่ การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน การมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมด้านการใช้ประโยชน์ และการมีส่วนร่วมด้านการติดตามและประเมินผล พบว่า

1. พนักงานมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมด้านการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และสังกัดงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการส่วนร่วมในด้านการวางแผนไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมด้านการวางแผนแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับการกล่าวถึงปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเป็นตัวตัดสินใจเข้าร่วมกระทำกิจกรรมใหม่ ๆ ในชุมชน คือปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวประกอบด้วยอายุ สถานภาพทางสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ รายได้ และความสามารถเฉพาะรวมถึงระดับการศึกษาของอำภรณ์ ช่างเกวียน (2540) และงานวิจัยของ เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากร กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการวางแผน มีส่วนร่วมในระดับ ปานกลาง โดยผลจากตารางที่ 9 การทดสอบรายคู่พบว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีการมีส่วนร่วมโครงการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้วยการมีส่วนร่วมในการการวางแผนจะต้องมีการเสนอนโยบาย ร่วมพูดคุยกับผู้บริหาร จัดเตรียมความพร้อมสำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีการให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ในการวางแผน และยังสามารถแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นความท้าทายในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เห็นถึงความสามารถที่มีอยู่ และยังสามารถสร้างความก้าวหน้ากับพนักงาน ดังนั้นพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปีเป็นพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วงกำลังสร้างความมั่งคงในการทำงาน ทั้งยังเป็นกลุ่มคนทำงานรุ่นใหม่ที่มีความพยายามที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา และเนื่องจากเป็นกลุ่มคนทำงานรุ่นใหม่ที่ต้องก้าวไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก กลุ่มคนเหล่านี้จึงมีความตระหนักในการใช้ชีวิตอย่างใส่ใจสิ่งแวดล้อมตามกระแสโลกมากด้วย พฤติกรรมการมีส่วนร่วมด้านการวางแผนในการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวสำหรับผู้ที่มีอายุ20-30 ปี จึงมีมากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

2. จากตารางที่ 14 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ มีพฤติกรรมการส่วนร่วมในการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวด้านการติดตามประเมินผลมากกว่าพนักงานที่อยู่ในสังกัดฝ่ายทรัพยากรบุคคลและแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้นแสดงให้เห็นว่า วิทยาลัยฯ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำข้อมูลสถิติต่าง ๆ และการจัดทำการประเมินต่าง ๆ สอดคล้องกับตารางที่ 6 ที่พบว่าพนักงานมีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถามการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวในระดับมาก เนื่องจากมีเทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน จึงทำให้พนักงานเข้าถึงการมีส่วนร่วมด้านนี้มาก พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลมากกว่าพนักงานสังกัดงานอื่น ๆ สอดคล้องกับยุพาพร รูปงาน (2545) ที่กล่าวว่าการมีส่วนร่วมคือกระบวนการที่ให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน พัฒนา ร่วมคิดตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยเน้นการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล การติดตามการปฏิบัติงานขององค์การและบุคคลที่เกี่ยวข้อ3. หากพิจารณาผลการวิจัยในภาพรวมจะเห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมที่อยู่ในระดับมากเป็นพฤติกรรมที่พนักงานสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ได้แก่ การทำสำนักงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย การปิดเครื่องใช้ไฟฟ้าทันทีหลังเลิกใช้งาน การปฏิเสธการใช้บรรจุภัณฑ์ที่ต้องใช้เวลานานในการย่อยสลาย การเดินหรือการใช้จักรยานไปส่งเอกสารหรือติดต่องานแทนการใช้รถยนต์ การมีส่วนร่วมในการประหยัดน้ำ ประหยัดกระดาษ ประหยัดวัสดุสิ้นเปลือง การมีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถาม ทำให้เห็นว่าพนักงานมีความใส่ใจในการปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษ์โลกด้วยพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติด้วยตนเองซึ่งสอดคล้องกับทวีทอง หงส์วิวัฒน์ (2527) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนที่แท้จริงหมายถึง การที่ประชาชนพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการจัดการและควบคุมการใช้และกระจายทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคมเพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกของสังคมและได้พัฒนาการรับรู้และภูมิปัญญา ซึ่งแบ่งออกในรูปของการตัดสินใจในการกำหนดชะตาชีวิตของตนเองอย่างเป็นตัวของตัวเอง แต่ในด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมที่ต้องปฏิบัติร่วมกันในภาพขององค์กรส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในภาพขององค์กรมากขึ้น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบาย การมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นกับผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลขององค์รกร การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์และการจัดกิจกรรมให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิทยาลัยฯ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวด้านการฏิบัติ ในการจัดประชุมและจัดนิทรรศการมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีส่วนร่วมในข้อนี้อยู่ในระดับน้อย

**References**

Buakhao, T., Phetranon, M. (2010). “kānkamnot nayōbāi læ nǣothāng patibat sū mahāwitthayālai sīkhīeo” : A Case of Thaksin Univeristy, Phatthalung Campus. Arch Journal. 14,40-55.

Changkwian, A. (1997). “patčhai thī samphan kap radap kānmī sūanrūam khō̜ng prachāchon nai

Chongwutthiwet, N. (1984). “kānmī sūanrūam khō̜ng prachāchon nai kānphatthana” Bangkok. Mahidol University Press.

Dauenden, S. and Other. (2015), “Kānmī sūanrūam khō̜ng bukkhalākō̜n” Education Service Division, Office of the President, Ramkhamhaeng University.

Department of Environmental Quality Promotion. (2019). samnakngān sīkhīeo, Accessed on 1 May 2019. from https://www.deqp.go.th/service-portal/g- green/greenoffice/deriva tion/

Hongwiwat, T. (1984). “kānmī sūanrūam khō̜ng prachāchon nai kānphatthanā” Bangkok. sak Sōphon kānphim.

kānphatthanā pāchāilēn chumchon tambon Maikeaw ʻamphœ̄ si kao čhangwat Trang”, Master of Education Program in Environment, Graduate School of Silpakorn University.

Manatikanon, T., Arsuwattanakul, C. (2013). “kānmī sūanrūam khō̜ng prachāchon nai khrōngkān chumchon rai thang khaya khō̜ng thētsabān mư̄ang khao sām yō̜t ʻamphœ̄ mư̄ang čhangwat lop burī”. Journal of Interdiscipplinary Reserarch, Graguate Studies. 2, 2: 216-235.

Ninphanit, C., Thanaphongsathon, K. (1989). “Kānmī sūanrūam khō̜ng prachāchon nai kānphatthanā chonnabot, In the teaching materials : General Knowledge for Village Level Development”. Nonthaburi: Sukothai University Thammathirat Open University Press.

Ongiem, A., Pichitvejpaisa, P. (2018). “kāntrūatsō̜p khunnaphāp khrư̄angmư̄ wičhai.” Thai J Anesthesiology, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University.

Phatthanaphongsa, N. (2003). “kānmī sūanrūam lakkān phư̄nthān theknik læ kō̜ranī tūayāng.” Chiang Mai: rōngphim siri lak kānphim.

Phromrit, w. (2007). “kānmī sūanrūam khō̜ng phūpokkhrō̜ng nakrīan radap prathom sưksā nai kāndamnœ̄n ngān rōngrīan songsœ̄m sukkhaphāp, Phromkhīrī District, Nakhon Si Thammarat Province.” Master of Public Health, Sukhothai Thammathirat Open University.

Rupngam, Y. (2002). “kān sūan rūam khō̜ng khārātchakān samnak ngoppramān nai kanpatirū rabop rātchakān.” Master of Arts, National Institute of Development Administration.

Trutthim, P. (1995). “khwāmphưngphō̜čhai khō̜ng prachāchon tō̜ rabop læ krabūankān hai bō̜rikān khō̜ng Krung Thēp Mahā Nakhō̜n, A Case of Yannawa.” District Office. Master of Public Administration, National Institute of Development Administration.

1. \* นางสาวสุชานันท์ ตาลเจริญธรรม วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

   Miss Suchanant Tanjaroentharn, Mahidol University Internatioanl College, Suchanant.tan@mahidol.a.th, 02-7005000 ต่อ 1101 [↑](#footnote-ref-1)