

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของพนักงาน
ในองค์กร กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลดื่บุก จังหวัดภูเก็ต
Factors Influencing Employee Participation in Environmental Management
in Organizations: A Case Study of Dibuk Hospital Employees,
Phuket Province

วาสนา อังกรภินันท์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเข้าใจและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในองค์กร โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่าง 143 คน ซึ่งเป็นพนักงานในโรงพยาบาลดื่บุก จังหวัดภูเก็ตทั้งหมด ที่มีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ต่อพฤติกรรมสิ่งแวดล้อม

ผลการศึกษาพบว่า ความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม และ ทักษะจิตด้านบวกต่อสิ่งแวดล้อม มีผลโดยตรงต่อการแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การลดการใช้ทรัพยากร การนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ (Reuse) และการรีไซเคิล (Recycle) นอกจากนี้ การสนับสนุนจากองค์กร เช่น การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม การฝึกอบรม และการสื่อสารภายในองค์กร ยังส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าองค์กรควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมผ่านการสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายความยั่งยืน และการจัดตั้งระบบสนับสนุนที่ช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามมาตรการด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การจัดการสิ่งแวดล้อม, พฤติกรรมตามแผน, การมีส่วนร่วม

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง: Master student, Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University; Email: 6524103019@rumail.ru.ac.th

บทนำ

ทั่วโลกให้ความสำคัญตระหนักในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม รวมทั้งประเทศไทยซึ่งเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพเศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการและการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ในสถานที่ทำงานก็เช่นกัน สิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากในยุคปัจจุบัน การมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมไม่เพียงแต่สร้างองค์กรที่ยั่งยืน แต่ยังช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่มุ่งมั่นในการสร้างวัฒนธรรมการใส่ใจสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร พฤติกรรมการใส่ใจสิ่งแวดล้อมของพนักงานมีผลกระทบต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

ทั้งนี้พฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงาน (Employee Green Behavior) เป็นการแสดงออกของพนักงานที่มีผลกระทบทางบวกต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (Norton et al, 2015 : 103 อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2561) และการแสดงพฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมนี้สามารถแสดงออกได้โดยตรงตามบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงานและอาจเป็นพฤติกรรมที่นอกบทบาทหน้าที่ได้ด้วย (McConaughy, 2014:1 อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2561) นอกจากนี้ปัจจัยเชิงเหตุที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงานพบที่มีความเกี่ยวข้องกับทั้งปัจจัยระดับบุคคลเช่น เจตคติเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ความตระหนักต่อสิ่งแวดล้อม แรงจูงใจ ปัจจัยระดับกลุ่ม เช่น สัมพันธภาพระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งปัจจัยระดับองค์การเช่น การจัดสิ่งสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์การ (Young et al., 2015: 694-697 อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2561) และสำหรับผลลัพธ์จากการแสดงพฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพบว่าส่งผลในทางที่ดีต่อทั้งระดับสถาบันและองค์การเช่นสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์การได้ เกิดการประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์การ และระดับพนักงาน เช่น ทำให้พนักงานเกิดความพึง

พอใจและพร้อมที่จะสนับสนุนการแสดงพฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมต่อไป (Norton et al., 2015: 117 อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2561)

การวิจัยในหัวข้อนี้เกิดจากความต้องการในการเข้าใจและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในการใส่ใจสิ่งแวดล้อม โดยการศึกษานี้จะมุ่งเน้นที่การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กร โดยการทำงานวิจัยนี้อาจช่วยให้ผู้บริหารและผู้จัดการองค์กรเข้าใจถึงปัจจัยที่สำคัญและสามารถใช้เพื่อส่งเสริมทัศนคติที่เชิงบวกและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของพนักงานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแนวปฏิบัติด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของพนักงานในโรงพยาบาลตึก จังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาปัจจัยตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของพนักงานในโรงพยาบาลตึก จังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของพนักงานในโรงพยาบาลตึก จังหวัดภูเก็ต

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยแนวปฏิบัติด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของพนักงานในโรงพยาบาลตึก จังหวัดภูเก็ต
2. ปัจจัยตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของพนักงานในโรงพยาบาลตึก จังหวัดภูเก็ต

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษา พนักงานโรงพยาบาลตึก จังหวัดภูเก็ต โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ และต่างประเทศ ซึ่งมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- 1.1 ปัจจัยแนวปฏิบัติด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม
- 1.2 ปัจจัยตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

- 2.1 การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (Population) คือ พนักงานที่ทำงานในโรงพยาบาลตึก เป็นพนักงานประจำของโรงพยาบาลตึก จำนวน 127 คน และพนักงาน Outsource จำนวน 16 คน รวมทั้งสิ้น 143 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงพยาบาลตึก จังหวัดภูเก็ต

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะในการศึกษา เดือน สิงหาคม - ตุลาคม พ.ศ. 2567

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อม

Robert Sroufe (2003) Effects Of Environmental Management Systems อ้างถึงในอรอนงค์ สุชีเกตุ (2566) ให้นิยามของแนวปฏิบัติด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น แนวทางการออกแบบสิ่งแวดล้อม แนวทางปฏิบัติในการรีไซเคิลสิ่งแวดล้อม และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับขยะสิ่งแวดล้อม ในช่วงต้นของแนวทางปฏิบัติด้านการออกแบบที่มีการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และกำหนดให้มีการดำเนินการซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะสร้างกระแสของเสียที่พบในระบบการเปลี่ยนแปลงวิธีหนึ่งในการควบคุม และลดของเสียจาก สิ่งแวดล้อมคือการรวมระบบและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมตามแผน

Icek Ajzen (1991) ให้ความหมายแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior:TPB) ทฤษฎีนี้ อธิบายว่าการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นจากการชี้นำโดย ความเชื่อ 3 ประการ ได้แก่ ทศคติต่อพฤติกรรม (Attitude toward the Behavior หรือ AB) เป็นการประเมินทางบวกหรือลบต่อการกระทำ นั้น ๆ จัดได้ว่า เจตคติต่อพฤติกรรม (AB) เป็น Personal Factors ถ้าบุคคลเชื่อว่าการทำพฤติกรรมได้รับผลทางบวกก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม ในทางตรงข้าม หากเชื่อว่าพฤติกรรมนั้นได้รับผลทางลบก็มีแนวโน้ม ทัศนคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm หรือ SN) เป็นการรับรู้ของบุคคล ที่มีความสำคัญสำหรับเขาที่ต้องการหรือไม่ต้องการให้ทำ พฤติกรรม ถ้าบุคคลได้รับรู้คนที่มีความสำคัญต่อเขาได้ทำพฤติกรรมนั้นหรือต้องการให้เขาทำพฤติกรรมนั้น ก็จะมีแนวโน้มจะคล้อยตามและทำตามด้วยการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control หรือ PBC) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่า เป็นการยากหรือง่ายที่จะทำพฤติกรรมนั้น ๆ ถ้าบุคคลเชื่อว่าจะมีความสามารถที่จะกระทำ พฤติกรรมในสถานการณ์ได้และสามารถควบคุมให้เกิดผลดังตั้งใจเขาก็มีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมนั้น

แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม

Sounder, W. E.,1993: อ้างถึงใน ศรัณยพงศ์ เทียงธรรม (2554) ได้ให้ความหมายของ การทำงานร่วมกัน (Collaboration) หมายถึง การทำงาน ร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน Sounder, W. E. ได้ศึกษาถึงประเภทของการทำงานร่วมกัน จำแนกออกได้เป็นอีก 3 ประเภท คือ 1) ประเภทการทำงานร่วมกันแบบไม่เป็นทางการ เป็นการทำงานที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มเล็ก ๆ ไม่ต้องมีพันธะสัญญา เป็นการรวมตัวกันเพื่อประชุมสัมมนา เพื่อให้การทำงานร่วมกันให้คำปรึกษาหารือกลุ่มหรือการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในเครือข่ายที่มีความสนใจร่วมกัน 2) ประเภทการทำงานร่วมกันแบบกึ่งทางการ เป็นการทำงานที่มีการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มค่อนข้างมีแบบแผน เช่น การขอข้อมูลในบางเรื่องแล้วนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกัน 3) ประเภทการทำงานร่วมกันแบบเป็นทางการ เป็นการทำงานที่เกิดขึ้นเฉพาะกลุ่มบุคคล องค์กร

หนึ่ง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างมีแบบแผน โดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน มีการจัดตั้งองค์กร หน่วยงานขึ้นมาดูแลด้านการดำเนินงาน เช่น การทำสัญญาข้อตกลงเพื่อความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กร (MOU)

สาระสำคัญของงานวิจัย

โรงพยาบาลทั่วไปขนาดกลางดีบุก (Dibuk Hospital) เป็นโรงพยาบาลเอกชน สังกัด บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ต จำกัด ภายใต้การบริหารงานของบริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 89/8 ถ.เจ้าฟ้าตะวันตก ต.วิชิต อ.เมือง จ.ภูเก็ต ปัจจุบันโรงพยาบาลมีความสามารถดูแลผู้ป่วยระดับทุติยภูมิ โดยมีจำนวนเตียงให้บริการทั้งหมดเตียง 71 เตียง เปิดให้บริการตั้งแต่ปี พ.ศ.2557

นอกจากนโยบายในการดูแลผู้รับบริการให้ครอบคลุมทั้งการรักษา ป้องกัน ส่งเสริมฟื้นฟู ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ทางโรงพยาบาลก็รับนโยบายในการดูแลสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นนโยบายหลักจากส่วนกลางของ BDMS ที่มุ่งเน้น Sustainability โดยมีสารจาก แพทย์หญิง ประมาภรณ์ ปราสาททองโอสถ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ว่า “BDMS ส่งมอบคุณภาพที่เป็นเลิศด้วยการขับเคลื่อนนวัตกรรมสู่คุณค่าใหม่ให้แก่สังคม สร้างความเท่าเทียม ลดความเหลื่อมล้ำการเข้าถึงการให้บริการด้านสุขภาพ ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อมุ่งสู่สังคมคาร์บอนต่ำ ในความยึดมั่นการเป็นผู้นำบริการด้านสุขภาพเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีบนวิถีแห่งความยั่งยืน” มุ่งสู่ Net Zero BDMS มุ่งที่จะเป็นผู้นำด้าน ESG ของกลุ่มการให้บริการทางการแพทย์ โดยในด้านสิ่งแวดล้อม BDMS ได้ประกาศความมุ่งมั่นตั้งแต่ปี 2565 เพื่อดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมในการมุ่งสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ในปี 2593 ผ่านโครงการ BDMS Green Healthcare ที่เป็นข้อกำหนดการจัดการสิ่งแวดล้อมของ BDMS และส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินธุรกิจ สนับสนุนการใช้พลังงานหมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย Net Zero ผ่านกลไกการกำหนดเกณฑ์การประเมินการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในกลุ่มโรงพยาบาล และหน่วยงานในเครือ BDMS “Green Healthcare”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรรณก รัตนฤทธชาติ และ ชวนชื่น อัคระวนิชชา (2565) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งพบว่า บรรทัดฐานส่วนบุคคลของพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรทัดฐานส่วนบุคคลของพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ถือเป็นส่วนหนึ่งที่มาจากแรงจูงใจในสังคมที่พึงปกป้องสิ่งแวดล้อมเพื่อคนรุ่นหลังต่อไป บรรทัดฐานส่วนบุคคลนั้นถูกพบว่าเป็นตัวทำนายพฤติกรรมซึ่งเป็นขอบเขตของบุคคลที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบในการมีพฤติกรรมใส่ใจสิ่งแวดล้อม เป็นความรู้สึกผูกพันกับจริยธรรมของบุคคลนั้นๆ และเชื่อมโยงความคิดของบุคคลจากประสบการณ์ เป็นความรู้สึกผูกพันทางศีลธรรมของบุคคล และกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะสอดคล้องกับค่านิยมของบุคคลนั้นๆ

ฐานภาพ กิตติสุภากษ์ และจิตติมา ไชยะกุล (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าของพนักงานในบริษัทในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากพนักงานทุกระดับที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด อำเภอ ปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวน 400 คน จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้า ทศนคติ ในการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้า การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมในการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้า มีผลต่อความตั้งใจในการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ หากพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้า ทศนคติในการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้า และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมในการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าเพิ่มขึ้น ความตั้งใจในการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย และยังพบว่า ความตั้งใจในการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้า มีผลต่อพฤติกรรมในการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ หากพนักงานมีความตั้งใจในการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าเพิ่มขึ้น พฤติกรรมในการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการดูแลด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลตึก จังหวัดภูเก็ต” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประชากรที่ทำงานในโรงพยาบาลตึก จังหวัดภูเก็ต ทุกคน ไม่มีการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานประจำของโรงพยาบาลตึก จำนวน 127 คน และพนักงาน Outsource จำนวน 16 คน รวมทั้งสิ้น 143 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics)
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของพนักงานโรงพยาบาลตึก จังหวัดภูเก็ต ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าในแนวปฏิบัติด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่องค์กรให้ความสำคัญกับการจัดการสิ่งแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 4.392) องค์กรมีนโยบายด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 4.322) การจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.224) องค์กรมีแนวทางในการลดจำนวนของเสีย(Reduce)ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.399) การลดจำนวนของเสีย (Reduce)เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.476) ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจในแนวทางการลดจำนวนของเสีย (Reduce) ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.371) องค์กรมีแนวทางในการนำเอาสิ่งของมาใช้ซ้ำ (Reuse) ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 7.371) การนำเอาสิ่งของมาใช้ซ้ำ (Reuse) เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.427) ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจในแนวทางการนำเอาสิ่งของมาใช้ซ้ำ (Reuse) ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.339)

ในด้านพฤติกรรมตามแผน เช่น การดูแลสิ่งแวดล้อมในองค์กรเป็นหน้าที่สำคัญของทุกคนในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.545) การดูแลสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและไม่สามารถมองข้ามได้ (ค่าเฉลี่ย 4.545) การดูแลสิ่งแวดล้อมจะนำมาซึ่งผลบวกต่อทุกคนในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.531) เพื่อนร่วมงาน สนับสนุนให้ทำพฤติกรรมดูแลสิ่งแวดล้อมในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.371) ผู้นำองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมดูแลสิ่งแวดล้อมของคนในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.441) หากไม่ปฏิบัติตามนโยบายการดูแลสิ่งแวดล้อมขององค์กรจะทำให้รู้สึกผิดต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.378) นโยบายขององค์กรส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของคนในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.308) คนในองค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมส่วนตัวให้สอดคล้องกับนโยบายสิ่งแวดล้อมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.252) หากมีอุปสรรคด้านการดูแลสิ่งแวดล้อมในองค์กร จะพยายามหาวิธีแก้ไขเพื่อทำพฤติกรรมดูแลสิ่งแวดล้อมนั้นต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.301) ส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินการปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (69.2%) อายุระหว่าง 25-34 ปีมากที่สุด (44.1%) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (63.6%) มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 4-7 ปี (30.8%) อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติงาน (90.9%) และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 30,000 บาท (58.7%)

ผลการศึกษาพบว่าการที่องค์กรให้ความสำคัญกับการจัดการสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมในทุกประเด็นย่อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ Robert Sroufe (2003) Effects Of Environmental Management Systems อ้างถึงในอรอนงค์ สุชีเกตุ (2566) ที่ระบุว่า การจัดการสิ่งแวดล้อม จะต้องมีความสอดคล้องกับแนวทางออกแบบสิ่งแวดล้อม แนวทางปฏิบัติในการรีไซเคิลสิ่งแวดล้อม และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับขยะเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น

แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior :TPB) จากการวิจัยพบว่าผู้นำองค์กร เพื่อนร่วมงาน และนโยบายขององค์กร สนับสนุนให้คนในองค์กรทำพฤติกรรมดูแลสิ่งแวดล้อมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ จันทรกึ่งทอง (2557) ได้กล่าวว่า ทศนคติที่มีต่อพฤติกรรมคือ ภาพรวมของพฤติกรรมที่มีการประเมินจากบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดความเชื่อต่อผลลัพธ์ของการกระทำพฤติกรรมนั้น โดยเชื่อว่า หากผลลัพธ์ที่เกิดจากการกระทำพฤติกรรมนั้นเป็นไปในทิศทางบวก ก็จะมีเจตจำนงที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นออกมา อันเนื่องมาจากเกิดทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญาน์ ใจชื่น (2561) ที่ได้กล่าวว่า การที่บุคคลสำคัญหรือกลุ่มอ้างอิงของบุคคลหนึ่งได้มีส่วนร่วมในการกระทำความดีสิ่งหนึ่ง หรือมีความคิดเห็นต่อสิ่งนั้น และส่งผลให้บุคคลนั้นตัดสินใจที่จะกระทำตามหรือมีแนวโน้มที่คล้อยตามบุคคลสำคัญหรือกลุ่มอ้างอิง

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับผู้บริหารองค์กร ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลด้านสิ่งแวดล้อม ควรจัดตั้งระบบหรือกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดประชุมกลุ่มย่อย หรือการสำรวจความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง พัฒนบทบาทผู้นำองค์กรและกลุ่มอ้างอิง ควรส่งเสริมให้ผู้นำองค์กรและบุคคลสำคัญทำหน้าที่เป็นแบบอย่างในการดูแลสิ่งแวดล้อม โดยการจัดอบรมหรือกิจกรรมที่ช่วยสร้างทัศนคติที่ดีและแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในความสำเร็จของการจัดการสิ่งแวดล้อม กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ควรจัดทำนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม พร้อมทั้งออกแบบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น ระบบการรีไซเคิล การลดการใช้ทรัพยากร และการจัดการขยะในองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการดูแลสิ่งแวดล้อม ควรจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงาน เช่น โครงการ "องค์กรสีเขียว" หรือการรณรงค์ลดการใช้ทรัพยากรที่สิ้นเปลือง

2. สำหรับนักวิจัยในอนาคต ศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่อาจมีผลต่อการมีส่วนร่วม เช่น ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ความพร้อมด้านทรัพยากรขององค์กร หรือผลกระทบจากเทคโนโลยีดิจิทัล ขยายกลุ่มตัวอย่างและบริบทการศึกษา ควรทำการศึกษาในองค์กรที่มีลักษณะและบริบทที่หลากหลาย เช่น องค์กรในอุตสาหกรรมที่แตกต่าง หรือองค์กรในพื้นที่ที่มีนโยบายสิ่งแวดล้อมที่เข้มแข็ง พัฒนาเครื่องมือและแนวทางการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและแม่นยำมากขึ้น

3. สำหรับผู้ที่สนใจการศึกษาเพิ่มเติม เรียนรู้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ควรศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) และแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมในระดับสากล เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการด้านสิ่งแวดล้อม ควรเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อมในองค์กร เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและนำไปปรับใช้ในการศึกษาและวิจัยเพิ่มเติม เชื่อมโยงความรู้กับภาคปฏิบัติ ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในบริบทจริง เพื่อทดสอบความเหมาะสมและประสิทธิผลของแนวทางต่าง ๆ ที่นำเสนอในงานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

เบญจวรรณ บุญรัตน์.(2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนชายแดนไทย-ลาว The Factors affecting Behavior on Natural and Environmental Conservation of people in border Thai-LAO PDR. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ,2557 (ฉบับที่ 2) . สืบค้นจาก

file:///C:/Users/vassana.un/Downloads/jeeranun_ck,+Journal+manager,+12.%E0%B9%8

[0%E0%B8%9A%E0%B8%8D%E0%B8%88%E0%B8%A7%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%93.pdf](#)

กรกนก ธนตฤณชาติ และ ชวนชื่น อัคระวณิชชา.(2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของ พนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร,2565.สืบค้นจาก

<http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3969/1/621220017.pdf>

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่น.(2561). ปัจจัยเชิงเหตุและผลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงานในสำนักงานสีเขียว.สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 2561.(ฉบับที่ 1) สืบค้นจาก

<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/118633>

กรกนก ธนตฤณชาติ.(2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะบริหารธุรกิจ,สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก .สืบค้นจาก

<http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3969/1/621220017.pdf>

อภิญา ธรรมบุรณวิทย์.(2557). ทศนคติต่อพฤติกรรมเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของลูกค้าที่มีต่อความตั้งใจมาใช้ บริการศูนย์การค้าสีเขียว.(การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี,สาขาวิชาธุรกิจอสังหาริมทรัพย์. สืบค้นจาก

https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2014/TU_2014_5602034711_574_442.pdf

ชุลีวรรณ ปราณีธรรม.(2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในครัวเรือนและในโรงแรมของนักท่องเที่ยวชาวไทย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สำนักบรรณสารการพัฒนา.สืบค้นจาก

<https://repository.nida.ac.th/items/cdbf7817-cf9b-4e14-a37d-a0048d7e2010>

มารียัม เจ๊ะเต๊ะ.(2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น : กรณีศึกษา โรงเรียนธรรมวิทยามูลนิธิ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สำนักบรรณสารการพัฒนา.สืบค้นจาก

<https://repository.nida.ac.th/items/a434edf3-e278-4909-b7f8-67d6c75b6595>

สมาคมพลังงานทดแทนสู่ชุมชนแห่งประเทศไทย-TRECA. (2561). แนวทางในการอนุรักษ์พลังงานหรือการใช้ พลังงานเชิงอนุรักษ์. สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน 2562. แผนพัฒนากำลังการผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย พ.ศ. 2561-2580.

<https://www.eppo.go.th/images/POLICY/PDF/gov-policy-2562.pdf>

กิตติศาสตร์ แจ่มเล็ก. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์. (วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 2562. นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (Online).สืบค้นจาก

<https://www.wha-industrialestate.com>

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2561). ปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมสิ่งแวดล้อมของนักศึกษา ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงใต้ กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.คณะศิลปศาสตรประยุกต์. สืบค้นจาก

<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUsthiparithatJournal/article/view/243715>

กิตติ ศิริกฤตโสภณ . (2560). การอนุรักษ์พลังงานแบบมีส่วนร่วมโรงพยาบาลอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง. มหาวิทยาลัยมหิดล คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.สืบค้นจาก

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/issmu/article/view/146482>

สุพีร์ ดาวเรือง. (2561). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม ผลกระทบของการไหลล้นจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงาน. มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต.สืบค้นจาก

<http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/2063>

ไพฑูรย์ พิมพ์ดี. (2564, เดือนมกราคม – เมษายน)บทความปริทัศน์ พฤติกรรมสิ่งแวดล้อม PRO-ENVIRONMENTAL BEHAVIOR.วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, ปีที่ 20 (ฉบับที่1).สืบค้นจาก

<https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/JIE/article/download/244377/166119>

ลักษมี เกตุสกุล.(2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม : กรณีศึกษาชุมชนบ้านทุ่งศรี อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม. สืบค้นจาก

<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phdssj/article/view/67229>

BDMS. (2566). นโยบายสิ่งแวดล้อม BDMS EARTH HEALTHCARE การจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อม.
สืบค้นจาก

<https://www.bdms.co.th/sustainability/Sustainability-3/csd8-1>

ฐานภาพ กิตติสุภาภักซ์ และฐิติมา ไชยะกุล. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้า
ของพนักงานในบริษัทในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง.วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
บูรพาปริทัศน์. สืบค้นจาก

<https://ojs.lib.buu.ac.th/index.php/parituch/article/view/7607>