

กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม  
กรณีศึกษา บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อม)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2552

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม  
กรณีศึกษา บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)



*[Signature]*

นายสยาม สุวรรณอาสน์

ผู้วิจัย

*[Signature]*

รองศาสตราจารย์อนุชาติ พวงสำลี,

Ph.D.(Human Ecology)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

*[Signature]*

อาจารย์ศัญชัย สุนทรวิหาร,

M.Sc. (Technology of Environmental

Management)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

*[Signature]*

อาจารย์กุลวดี แก่นสันติสุขมงคล,

Ph.D.(Ecology)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

*[Signature]*

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ, พ.บ.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

*[Signature]*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจกรณ์ ประภักดี

D.Tech.Sc.(Environmental Toxicology

Technology and Management)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา

เทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อม

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม

กรณีศึกษา บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อม)

วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2552



อาจารย์กุลวดี แก่นสันติสุขมงคล,

Ph.D. (Ecology)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

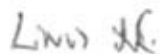


อาจารย์สัญญาชัย สุตพันธ์วิหาร,

M.Sc.(Technology of Environmental

Management)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ, พ.บ.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล



นายสยาม สุวรรณอาสน์

ผู้วิจัย



อาจารย์ประพันธ์ ภาสุชชิต,

Ph.D. (Civil Engineering)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



รองศาสตราจารย์อนุชาติ พวงสำลี,

Ph.D. (Human Ecology)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิพงษ์ ศิลกวงนิช,

Ph.D. (Human Geography)

คณบดี

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

## กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยบางส่วนจากหลักสูตรเทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อมภาคพิเศษ (ETS) คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ถือเป็นความสำเร็จระดับหนึ่งของผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.ประพนธ์ ผาสุขยืด ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อนุชาติ พวงสำลี ผู้เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.กฤตติ แก่นสันติสุขมงคล และอาจารย์สัญญาชัย สุติพันธ์วิหาร กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้มีพระคุณอย่างสูงสุดในชีวิต คือ คุณมณูและคุณวาสนา สุวรรณอาสน์ บิดามารดาของผู้วิจัย ที่ได้ให้ชีวิต อบรมเลี้ยงดูให้มีสติปัญญา ความรู้ อีกทั้งยังสนับสนุนและให้กำลังใจลูกมาโดยตลอด จนทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอบคุณผู้บริหารและพนักงาน บริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) สำหรับการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม พี่ๆน้องๆ ฝ่ายบุคคล ที่ช่วยเชียร์และให้กำลังใจเสมอ คุณวรมณี คำนวน (พี่น้อง) และเพื่อน ETS1 นักศึกษาปริญญาโท คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ สาขาเทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อมภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยมหิดล ขอขอบคุณพี่เพชร พี่น้ำ และเจ้าหน้าที่ของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ และอีกหลายๆ ท่านที่ไม่ได้กล่าวชื่อ ที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ขอได้รับความขอบคุณจากผู้วิจัย และต้องขอบคุณก้อย ที่เป็นกำลังใจสำคัญ ปรึกษา และผลักดันให้ผู้วิจัยสามารถทำวิทยานิพนธ์จนประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย จนจบการศึกษาในวันนี้ ผู้วิจัยจะมุ่งมั่นและทำคุณประโยชน์แก่สังคมและสิ่งแวดล้อมต่อไป

สยาม สุวรรณอาสน์

กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษา บริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์  
แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

PARTICIPATION PROCESS IN ENVIRONMENTAL KNOWLEDGE MANAGEMENT : A CASE  
STUDY OF SAMMITR MOTORS MANUFACTURING PUBLIC COMPANY LIMITED.

สยาม สุวรรณอาศน์ 4936947 ENTM / M

วท.ม. (เทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อม)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อนุชาติ พวงสำลี, Ph.D. (Human Ecology), กุลวดี เก่นสันตีสุขมงคล,  
Ph.D. (Ecology), สักขัย สุตพันธ์วิหาร, M.Sc. (Technology of Environmental Management)

#### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผล ปัญหาอุปสรรค และแนวทางเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มย่อยและการสังเกตแบบมีส่วนร่วม กลุ่มเป้าหมายได้แก่ พนักงานปฏิบัติการ หัวหน้างาน ผู้บริหาร ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสิ่งแวดล้อม บริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการแจกแจงแบบที่

จากการศึกษาพบว่า พนักงานปฏิบัติการ มีกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมระดับปานกลาง ส่วนกระบวนการมีส่วนร่วมในขั้นตอนวางแผนและประเมินผลอยู่ในระดับน้อย โดยปัจจัยภายนอกที่มีผล ได้แก่ กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมของลูกค้าและนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ส่วนปัจจัยภายใน พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แนวทางการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในขั้นตอนวางแผนและประเมินผลให้กับพนักงานมากขึ้น อีกทั้งต้องสนับสนุนปัจจัยด้านความรู้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสิ่งแวดล้อมให้มากขึ้น ด้วยการสร้างความเข้าใจและค้นหาเกณฑ์ ตลอดจนการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม

คำสำคัญ : กระบวนการมีส่วนร่วม / กระบวนการจัดการความรู้ / ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

**PARTICIPATION PROCESS IN ENVIRONMENTAL KNOWLEDGE MANAGEMENT :  
A CASE STUDY OF SAMMITR MOTORS MANUFACTURING PUBLIC COMPANY  
LIMITED**

**SAYAM SUWANNA-ART 4936947 ENTM/M**

**M.Sc. (TECHNOLOGY OF ENVIRONMENTAL MANAGEMENT)**

**THESIS ADVISORY COMMITTEE: ANUCHAT POUNGSOMLEE, Ph.D. (HUMAN  
ECOLOGY), KULVADEE KANSUNTISUKMONGKOL, Ph.D. (ECOLOGY)  
SANCHAI SUTIPANWIHAN, M.Sc. (TECHNOLOGY OF ENVIRONMENTAL  
MANAGEMENT)**

**ABSTRACT**

This study aims to examine the participation process in environmental knowledge management, including the affecting factors, problems and obstacles, and then create an intervention on the participation process in environmental knowledge management. The study used questionnaires, in-depth interviews, focus group discussions and participatory observation. The sample groups are operating staff, including chiefs, executives, consultants and the environmental committee of Sammitr Motors Manufacturing Public Company Limited. The statistics consist of percentage, average, standard deviation of variance and t-test.

The results showed that the operating staff using the participation process in environmental knowledge management were at a medium level, while the participation process in planning and evaluation stages were at a low level. The external factors affecting participation processes in environmental knowledge management were environmental law, environmental requirements of customers and environmental policies of the company. Variance in knowledge was found to be an internal factor in participation processes in environmental knowledge management differences, with a statistical significance of  $p < 0.05$ .

Guidelines for intervention on participation processes in environmental knowledge management should increase the participation process in planning and evaluation stages. Also, we should support knowledge awareness of environmental information, increase understanding and find leaders as well as appropriate learning processes.

**KEY WORDS: PARTICIPATION PROCESS / KNOWLEDGE MANAGEMENT  
PROCESS / ENVIRONMENTAL KNOWLEDGE**

143 pages

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานในการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.7 คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	6
<b>บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม</b>	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้	16
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม	20
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	
3.1 การศึกษาเชิงปริมาณ	30
3.2 การศึกษาเชิงคุณภาพ	36

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการศึกษา</b>	
4.1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	40
4.2 กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	55
4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	72
4.4 ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	77
4.5 ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	79
<b>บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผลการศึกษา</b>	
5.1 กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	81
5.2 ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	84
5.3 การทดสอบสมมติฐานของการศึกษา	86
5.4 ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	91
<b>บทที่ 6 แนวทางการเสริมสร้างและข้อเสนอแนะ</b>	
6.1 แนวทางการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	93
6.2 ข้อเสนอแนะ	96
<b>บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย</b>	<b>98</b>
<b>บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ</b>	<b>113</b>
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>128</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>133</b>
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>143</b>

## สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	5
2.1 แผนผังคณะกรรมการบริหารงานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม	25
4.1 แบบจำลอง (model) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	72



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันภาคธุรกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรง อีกทั้งยังต้องเผชิญกับการแข่งขันรอบด้าน นอกจากจะต้องแข่งขันกันเองแล้ว ยังต้องแข่งขันกับองค์กรต่างชาติด้วย หากองค์กรยังบริหารจัดการด้วยรูปแบบเดิมๆ ก็จะเป็นผู้ตาม พัฒนาไปอย่างช้าๆ และในที่สุดก็จะก้าวตามกระแสโลกไม่ทัน นับว่าเป็นการทำทนายภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ที่จะต้องหาแนวทางในการบริหารจัดการแบบใหม่ๆ มาใช้ เช่น อุปกรณ์หรือเทคโนโลยี เป็นต้น แต่ก็ไม่ใช่วิธีการที่ดีที่สุด เพราะทั้งอุปกรณ์หรือเทคโนโลยี ล้วนแต่มีข้อจำกัดในด้านการใช้งาน ก็ต้องเลื่อมโทรมตามกาลเวลาแต่เมื่อพิจารณาถึงทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ได้แก่ บุคลากรและความรู้ ซึ่งหากมีการจัดการที่ดีก็จะเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรยุคใหม่ ที่มีประสิทธิภาพสูง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ส่วนใหญ่ยังไม่มีจัดการที่ดี ความรู้อยู่อย่างกระจัดกระจาย และบุคลากรยังไม่สามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้ จึงมีการพัฒนาวิธีการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มตั้งแต่การค้นคว้าหาความรู้ การรวบรวมและจัดเก็บความรู้ การเข้าถึงและซึมซับความรู้ การกระจายความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ เรียกว่า การจัดการความรู้

การจัดการความรู้ คือ กระบวนการที่เป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ การพัฒนางาน พัฒนาคณะ และพัฒนาองค์กร ซึ่งได้มีหลายองค์กรได้นำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานจนประสบความสำเร็จ ซึ่งพลังที่สำคัญที่สุดต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรเข้าถึงและแลกเปลี่ยนความรู้ จะเห็นว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร ไม่ใช่เพียงหน่วยงานด้านบุคคลหรือศูนย์ฝึกอบรมเท่านั้น พนักงานที่สัมผัสกับหน้างาน จะเป็นคนที่ใช้ความรู้โดยตรง และทำการแลกเปลี่ยนความรู้ได้ดีที่สุด ดังนั้นการจัดการความรู้ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น ก็จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคนในองค์กรด้วย

กระบวนการมีส่วนร่วม นับเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาในทุกระดับ ตั้งแต่องค์กรในชุมชนเล็กๆ ในชนบท องค์กรชุมชนในบริษัทเอกชน จนถึงการพัฒนาประเทศที่ต้องใช้มติของประชาชนในการจัดการและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน กระบวนการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดพลังของทุกฝ่าย

ในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลตอบแทนจากการที่ได้ทำงานร่วมกันนั้น นำไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการจัดการความรู้และกระบวนการมีส่วนร่วมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการเติบโต การแข่งขันทางธุรกิจ รวมถึงการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจการ ซึ่งแนวโน้มของปัญหาภัยพิบัติ ความรุนแรงและส่งผลกระทบต่อส่วนรวมมากขึ้น และจากการศึกษาปัญหาอุปสรรคของการจัดทำระบบมาตรฐานจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าในขั้นตอนของการรับรองและการรักษาภาพระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมไว้ องค์กรพบปัญหาพนักงานขาดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง พนักงานได้รับความรู้ไม่เพียงพอ ส่งผลให้พนักงานขาดจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมตามมา และได้สรุปความเห็นองค์กรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า การสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมต่อบุคลากรในองค์กร โดยการฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ นั้น เป็นสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์ โดยต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ทั้งในระหว่างการจัดทำระบบจนถึงการรักษาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ (เชิดชัย สมบัติโยธา, 2544)

บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟกเจอร์ จำกัด (มหาชน) เปิดดำเนินการมากกว่า 40 ปี เป็นบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ต่างๆ ส่งขายทั้งในและต่างประเทศ เป็นที่ยอมรับในด้านคุณภาพของสินค้า การจัดส่งและบริการ แต่เมื่อพิจารณาในกระบวนการผลิตทุกขั้นตอน ยังพบว่า มีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของพนักงาน เช่น มีคราบน้ำมันหกหยดลงรางระบายน้ำ มีขยะและของเสียอันตรายจำนวนมาก เป็นต้น ทางผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งแวดล้อม และเป็นข้อกำหนดของลูกค้า จึงได้นำเอาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 เข้ามาประยุกต์ใช้ในการประกอบกิจการของบริษัท ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา และได้รับการรับรองระบบในปี พ.ศ. 2548 จากการดำเนินระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มาเป็นระยะเวลา 5 ปี พบว่ามีการพัฒนาระบบค่อนข้างช้า ยังไม่มีเสถียรภาพ และขาดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมหลักของบริษัทฯ ได้แก่ ปัญหามลพิษทางน้ำ ปัญหาการจัดการขยะและของเสียอันตราย และปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการขาดความรู้ ความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ไม่สามารถค้นหา เข้าถึง และประยุกต์ใช้ความรู้ได้ ก็เป็นส่วนสำคัญ ทำให้พนักงานไม่เกิดความตระหนักและไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของระบบ จึงส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานด้วย นอกจากนี้การกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมและแผนงานแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมาจากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และสั่งการให้พนักงานระดับปฏิบัติการในสายการผลิตเป็นผู้ปฏิบัติ จึงทำให้เกิดปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นพนักงานกลุ่มใหญ่ที่ต้องพบเจอกับปัญหาสิ่งแวดล้อมโดยตรง

ดังนั้นถ้าบริษัทฯ มีกระบวนการและส่งเสริมให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ ก็จะเป็นการรวบรวม จัดเก็บความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นระบบ พนักงานสามารถจะเข้าถึงความรู้ แล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ต่อไป และเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานใช้พลังความสามารถของตน ร่วมแสดงความคิดสร้างสรรค์ ให้เกิดประโยชน์และพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ดังนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานว่าจะเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ได้อย่างไรบ้าง และมีปัจจัยอะไรบ้างที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม บริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)
- 1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม บริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)
- 1.2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ของบริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)
- 1.2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม บริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)

### 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาผู้บริหาร หัวหน้าส่วน พนักงานระดับปฏิบัติการของ โรงงานผลิตหลังคาเหล็ก ของบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) เนื่องจาก โรงงานอยู่ในพื้นที่ขอบเขตที่ได้รับการรับรองระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 โดยการ สัมภาษณ์ผ่านแบบสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการ การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร การสนทนา กลุ่มย่อยหัวหน้างาน และการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมการประชุมของคณะกรรมการสิ่งแวดล้อม

1.3.2 การศึกษาครั้งนี้ผลการศึกษาระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้าน สิ่งแวดล้อมและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้าน สิ่งแวดล้อม ของบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) ศึกษาเชิงปริมาณกับ พนักงานระดับปฏิบัติการ

1.3.3 การศึกษาครั้งนี้ศึกษาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม 3 หัวข้อ ได้แก่ ปัญหามลพิษทาง น้ำ ปัญหาการจัดการขยะและของเสียอันตราย และปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ

### 1.4 สมมติฐานของการศึกษา

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยด้านความรู้ ได้แก่ การอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อม การศึกษาดูงานด้านสิ่งแวดล้อม การถ่ายทอดด้านสิ่งแวดล้อมจากหัวหน้างาน การเข้าร่วม นิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อม การอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ การอ่านข้อมูล ด้านสิ่งแวดล้อมจากวารสารบริษัทฯ การแลกเปลี่ยนเรื่องสิ่งแวดล้อมจากเพื่อนร่วมงาน ที่แตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

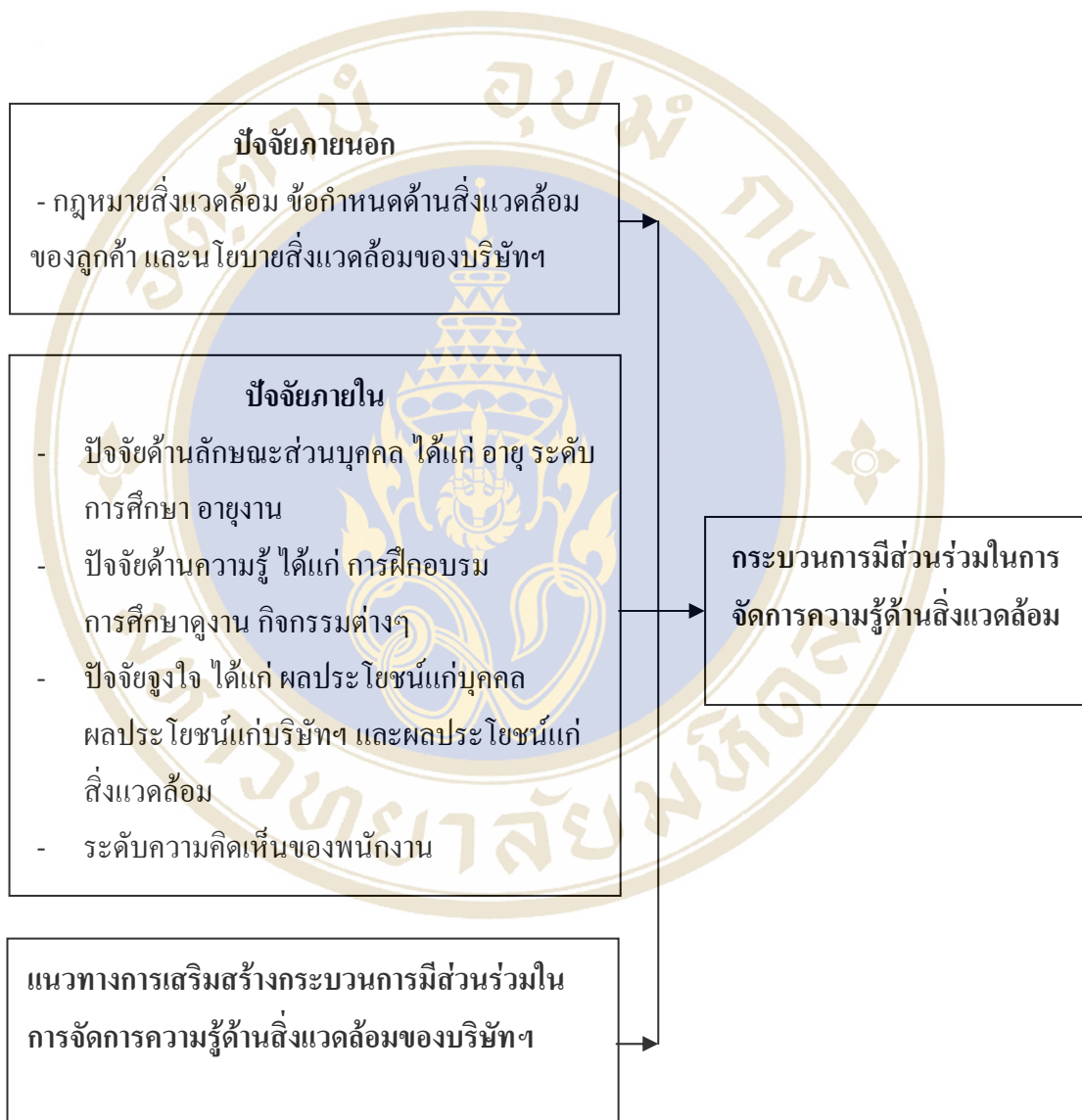
**สมมติฐานข้อที่ 3** ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ เกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง เกิดผลประโยชน์ต่อ บริษัทและเกิดผลประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม ที่แตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้าน สิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 4** ทักษะคติของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมใน การจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

### 1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)

1.6.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)

1.6.3 เป็นแนวทางในการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

## 1.7 คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

กระบวนการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา วางแผน ปฏิบัติ รับผิดชอบต่อประโยชน์และติดตามผลของพนักงานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ

กระบวนการจัดการความรู้ หมายถึง การแสวงหาความรู้ การรวบรวมและจัดเก็บความรู้ การเข้าถึงและซึมซับความรู้ การกระจายความรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ

ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม หมายถึง ระบบที่มีโครงสร้าง หน้าที่ ความรับผิดชอบ การปฏิบัติ กระบวนการ ของบริษัทฯ โดยจะเน้นประเด็นการจัดการปัญหามลพิษทางน้ำ การจัดการขยะและของเสียอันตราย และการใช้ทรัพยากร

ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ข้อปฏิบัติในเรื่องของปัญหามลพิษทางน้ำ ปัญหาด้านการจัดการขยะและของเสียอันตราย และปัญหาด้านการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ

## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทสามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างสมมติฐานและกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยขอเสนอหัวข้อสำคัญตามลำดับ ดังต่อไปนี้

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

1.2 กระบวนการมีส่วนร่วม

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

1.4 การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม

#### 2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

2.1 ความหมายของการจัดการความรู้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.3 องค์ประกอบและกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร

#### 3. แนวคิดเกี่ยวกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

3.1 ความหมายของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

3.2 สาระสำคัญของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

3.3 ความจำเป็นและประโยชน์จากการดำเนินระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

## 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

### 2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม เป็นพฤติกรรมของประชาชนที่อยู่ร่วมกันในสังคม ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยแสดงออกในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาทรัพยากร สิ่งแวดล้อมและสังคม ซึ่งมี นักวิชาการจำนวนมาก ได้นิยามความหมายของการมีส่วนร่วมไว้หลากหลาย เช่น นเรศ สงเคราะห์ สุข (2541) เห็นว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา ตั้งแต่ ต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ ได้แก่ การศึกษาชุมชน การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การบริหารจัดการ การติดตามและประเมินผล ตลอดจนการจัดสรรผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ซึ่งก็ สอดคล้องกับ สมศักดิ์ สุขวงศ์ (2532) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วม 4 อย่าง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการลงมือทำเอง การมีส่วนร่วมในการแบ่งปัน ผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งก็มีความเห็นคล้ายกับ ปาริชาติ วัลย์เสถียร (2546) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา โดยให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีในท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตาม ประเมินผล รวมทั้งการรับประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยโครงการพัฒนาดังกล่าวจะต้องมี ความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน

จากความเห็นของนักวิชาการ ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความหมายที่คล้ายคลึงกัน ทำให้ผู้วิจัย ทราบว่า การมีส่วนร่วม นั้นเป็นกระบวนการที่สามารถช่วยให้กิจกรรมต่างๆ นั้นประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี เพราะว่าได้เปิดโอกาสให้กับทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในพื้นที่ เข้ามาแสดงความคิดเห็น และลงมือปฏิบัติ ตลอดจนเสนอแนะแนวทางเพื่อปรับปรุงให้กิจกรรมดีขึ้นและบรรลุ วัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานพัฒนาโครงการหรือกิจกรรม ในลักษณะการเข้าร่วมจัดการตั้งแต่ต้นจนถึง สิ้นสุด คือ การร่วมค้นหาปัญหา การร่วมวางแผน การร่วมปฏิบัติ การร่วมรับผลประโยชน์ และการร่วมติดตาม ประเมินผล ของชุมชนหรือองค์กร ที่ได้รับผลประโยชน์หรือผลกระทบโดยตรงจากการพัฒนา

### 2.1.2 กระบวนการมีส่วนร่วม

กระบวนการมีส่วนร่วมนับว่าเป็นหัวใจที่สำคัญของการพัฒนาในทุกระดับ ตั้งแต่องค์กรชุมชนเล็กๆ องค์กรชุมชนในบริษัทเอกชน จนถึงการพัฒนาประเทศ ล้วนแต่ต้องอาศัยการจัดการและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน กระบวนการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดพลังของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบต่องานนั้น และผลจากการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ นำไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจะช่วยให้โครงการหรือกิจกรรมประสบความสำเร็จได้นั้น ก็ต้องจัดลำดับความสำคัญของแต่ละขั้นตอนให้เหมาะสม ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวไว้หลายท่าน เช่น เจมส์ คีปีนทอง (2526) กล่าวว่ากระบวนการมีส่วนร่วมจะเริ่มจากการค้นหาปัญหาและสาเหตุ การวางแผนดำเนินกิจกรรมแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงาน การร่วมรับผลประโยชน์ และการติดตามประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ Cohen and Uphoff (1980) กระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การร่วมตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ การร่วมรับผลประโยชน์ และการร่วมประเมินผล ซึ่งคล้ายกับ ปาริชาติ วลัยเสถียร (2546) กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วม มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาชุมชนและการค้นหาปัญหา การวางแผน การดำเนินการพัฒนา การรับผลประโยชน์ การติดตามและประเมินผล

จากความเห็นของนักวิชาการทุกท่าน จึงทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ขั้นตอนของกระบวนการมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อผลลัพธ์ที่จะได้จากการมีส่วนร่วมของประชาชน ต่อโครงการหรือกิจกรรมนั้นว่าจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด จึงจำเป็นต้องพิจารณาว่าโครงการหรือกิจกรรมนั้นมีขั้นตอนใดบ้างที่สำคัญ โดยจะต้องจัดตามลำดับขั้นตอนที่สำคัญ ที่จะให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ดังนั้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มองถึงกระบวนการมีส่วนร่วมว่าประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นขององค์กร ร่วมค้นหาปัญหา สาเหตุ และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยการรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็น แล้วกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีปฏิบัติ
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ บริหารงานหรือปฏิบัติ ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เป็นการนำเอากิจกรรมที่ทำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อตนเองและองค์กร
5. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล เพื่อแก้ไขและปรับปรุงข้อบกพร่อง

### 2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

สำหรับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น นอกจากทราบว่ามิขั้นตอนที่สำคัญแล้วนั้น ยังพบว่าปัจจัยต่างๆ อีกหลายอย่างที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่จะทำให้ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมตามขั้นตอนต่างๆ ซึ่งปัจจัยแต่ละข้อนั้นก็จะมีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนแตกต่างกันไป ดังนั้นจึงมีนักวิชาการได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน เช่น สากล สถิติวิทยานันท์ (2532) กล่าวว่า การที่ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่ขึ้นอยู่กับ 3 ประเด็น คือ เงื่อนไขเกี่ยวกับประชาชน (ความสามารถ ความพร้อม ความเต็มใจ ความต้องการของประชาชน และลักษณะพื้นฐานของประชาชน เช่น อายุ เพศ ความคิดเห็น) เงื่อนไขเกี่ยวกับโครงการ (ลักษณะโครงการ ผลประโยชน์ที่จะได้รับ) และเงื่อนไขแวดล้อมอื่นๆ (การส่งเสริมจากภาครัฐ ลักษณะเศรษฐกิจ การเมืองสังคม การได้รับสนับสนุนทรัพยากร และการได้รับความรู้จากหน่วยงานภายนอก) และคล้ายกับ ไพบูลย์ เจริญทรัพย์ (2534) กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญในการมีส่วนร่วม คือ ด้านนักพัฒนา ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ด้านประชาชน ต้องเป็นผู้ตัดสินใจเริ่มกิจกรรมของตนเอง และการได้รับการสนับสนุนจากภายนอกในด้านต่างๆ เช่น ข้อมูลข่าวสาร การประสานงาน อุปกรณ์จำเป็นอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ปาริชาติ วลัยเสถียร (2546) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ ปัจจัยด้านกลไกของรัฐ (กำหนดนโยบาย สนับสนุนกิจกรรมการสร้างช่องทางให้เข้ามามีส่วนร่วม) ปัจจัยด้านประชาชน (มีความรู้ความเข้าใจ มีประสบการณ์ตัดสินใจและรับผลประโยชน์ ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และรับข้อมูลข่าวสาร) ปัจจัยเชิงใจ (การได้รับผลประโยชน์จากการได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม)

จากการศึกษาของนักวิชาการ ได้อธิบายปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมไว้หลากหลาย ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมนั้น ย่อมมีหลายอย่างและแตกต่างกันออกไปตามแต่รายละเอียดของโครงการหรือกิจกรรม ทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าวก็ขึ้นอยู่กับกลุ่มประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมด้วย เมื่อผู้วิจัยได้พิจารณากิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ และกลุ่มพนักงานแล้วเห็นว่าปัจจัยที่จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วม สามารถแบ่งเป็น ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในได้ดังนี้

1. ปัจจัยภายนอก คือ ปัจจัยที่ช่วยในการกระตุ้น ผลักดัน ให้บริษัทฯ ดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม โดยการที่ต้องสนับสนุนให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ กฎหมายสิ่งแวดล้อม ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมของลูกค้าและนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ รวมถึงการเปิดช่องทาง โอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมแก่พนักงาน

2. ปัจจัยภายใน คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยตรง ในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมมากหรือน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล (อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน) ปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจ (การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร การอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง) ปัจจัยเชิงใจ (การได้รับผลประโยชน์ต่อตนเอง การได้รับผลประโยชน์ต่อบริษัทฯ และการได้ผลประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อมส่วนรวม) ปัจจัยด้านทัศนคติหรือความคิดเห็น (ความรู้สึกรักใคร่ที่แสดงออกมาในการปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในเชิงบวกหรือเชิงลบ ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานความเชื่อ ประสพการณ์ของแต่ละบุคคล)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีการศึกษาปัจจัยที่ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ดังเช่น ผลการศึกษาของ ราม ทิพย์รส (2547) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม บริษัท เอ็นอีซี โทกิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานแตกต่างกันด้วย ซึ่งก็มีผลการศึกษาสอดคล้องกับ ศิริลักษณ์ จันโกคา (2548) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ต่อการนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มาใช้พัฒนาองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะทำให้การมีส่วนร่วมในการนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มาใช้พัฒนาองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ที่พบว่ามีผลการศึกษาที่แสดงว่าปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ดังเช่น ผลการศึกษาของ พัชรชาติ คำรอด (2550 : 123) ซึ่งได้ศึกษา “ความยั่งยืนของการผลิตน้ำตาลโตนด จังหวัดชัยนาท” พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อแนวโน้มการเปลี่ยนอาชีพของผู้ประกอบอาชีพผลิตน้ำตาลโตนดที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และยังสอดคล้องกับ ประภาพร ศิริสถิตย์ธรรม (2543 : 167) ได้ศึกษา “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนในเขตเทศบาลนครจังหวัดนครราชสีมา” พบว่าปัจจัยด้านการศึกษา และระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชน ในการจัดการสิ่งแวดล้อม ในเขตเทศบาลนครจังหวัดนครราชสีมา

ส่วนปัจจัยด้านความรู้ ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมนั้น ก็ได้มีผู้ศึกษาไว้หลายท่าน ดังเช่น ผลการศึกษาของ เขมรราช ขัมภรัตน์ (2544 : 73) ซึ่งได้ศึกษา “การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี กิ่งอำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม กล่าวคือสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนตำบลในกลุ่มที่มีการรับรู้ข่าวสารในระดับสูงจะมีระดับของการมีส่วนร่วมมากกว่าสมาชิกกลุ่มที่มีการรับรู้ข่าวสารปานกลางและน้อยตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิสภัทร์ นวลคำแหง (2543 : 87) ซึ่งได้ศึกษา “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาลำตะคอง กรณีศึกษา : ชุมชนทุ่งสว่าง-ศาลาลอย อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา” พบว่าประชาชนที่มีการรับรู้ข่าวสารที่แตกต่างกัน ทำให้การมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 กล่าวคือผู้ที่เคยรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งน้ำมีความต้องการการมีส่วนร่วมสูงกว่าผู้ที่ไม่เคยได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อิศรภาพ คงมีทรัพย์ (2542 : 156) ซึ่งได้ศึกษา “บทบาทของอาสาสมัครพิทักษ์เจ้าพระยาในการแก้ไขปัญหาหามลพิษทางน้ำ : กรณีศึกษา จังหวัดอ่างทอง พบว่า การรับรู้ข่าวสารมีผลต่อบทบาทของอาสาสมัครพิทักษ์เจ้าพระยาในการแก้ไขปัญหาหามลพิษทางน้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มอาสาสมัครที่ได้รับข้อมูลข่าวสารมีส่วนร่วมมากกว่ากลุ่มอาสาสมัครที่ไม่เคยได้รับข้อมูลข่าวสาร แต่ก็พบว่า มีผลการศึกษาที่แสดงว่าปัจจัยด้านความรู้ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ดังเช่น ผลการศึกษาของ ฉัตรชัย ดั่งจาด (2545 : 100) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ : กรณีศึกษา ความคิดเห็นชุมชนคลองบางกอกน้อย จังหวัดนนทบุรี พบว่า การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่แตกต่างกัน จะไม่ส่งผลให้การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยจิตใจ ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมนั้น ก็ได้มีผู้ศึกษาไว้หลายท่าน ดังเช่น ผลการศึกษาของ ฉัตรารณณ์ วิวัฒน์วานิช (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในหมู่บ้านปลา หมู่บ้านพูน อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง พบว่า การคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับต่อตนเองและชุมชน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในหมู่บ้านปลา หมู่บ้านพูน อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ซึ่งสอดคล้องกับ บรรจง กนะกาศัย (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาป่าชายเลน : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างของการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาป่าชายเลน จังหวัดจันทบุรี คือ การคาดหวังผลประโยชน์จากการพัฒนาป่า

ชายเลนของประชาชน แต่ก็พบว่ามีผลการศึกษาที่แสดงว่าปัจจัยเชิงใจ ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ดังเช่น ผลการศึกษาของ ประภาพร ศรีสถิตย์ธรรม (2543 : 173) ได้ศึกษา “การมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชน ในเขตเทศบาลนครจังหวัด นครราชสีมา” พบว่าปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของคณะกรรมการชุมชนในเขต เทศบาลนคร จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับการมีส่วนร่วมในการจัดการ สิ่งแวดล้อมชุมชน ในเขตเทศบาลนครจังหวัดนครราชสีมา

ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติหรือความคิดเห็น ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม นั้น ก็ได้มีผู้ศึกษาไว้ หลายท่าน ดังเช่น ผลการศึกษาของ พิระนันท์ บุรณะโสภณ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการ เปิดรับสาร ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในการใช้ผลิตภัณฑ์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของ ประชาชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ทัศนคติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการ ใช้ผลิตภัณฑ์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของประชาชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับ สุริย์ ตันท์ศรีสุโรจน์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของ ผู้นำเยาวชน ในชุมชนคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร พบว่า ทัศนคติด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ สิ่งแวดล้อมของผู้นำเยาวชน แต่ก็พบว่ามีผลการศึกษาที่แสดงว่าปัจจัยด้านทัศนคติ ไม่มีผลต่อการมี ส่วนร่วม ดังเช่น ผลการศึกษาของ เศรษฐพงษ์ ปุณณาการ (2541 : 99) ได้ศึกษา “ความรู้ ทัศนคติ และ การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา : อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี” พบว่าทัศนคติไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการ จัดการขยะมูลฝอย ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัย ด้านความรู้ ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยด้านทัศนคติหรือความคิดเห็น ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม นั้น พบว่า มีการสรุปว่าปัจจัยภายในต่างๆ นั้นมีทั้งที่มีผลและไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า อาจจะมีขึ้นอยู่กับลักษณะและรายละเอียดของโครงการหรือกิจกรรมว่าจะมีส่วน เกี่ยวข้องกับประชาชนในด้านใด มากหรือน้อย และขึ้นกับขั้นตอนที่ประชาชนจะต้องเข้ามามีส่วน ร่วมด้วย ทั้งนี้อาจจะมีปัจจัยอื่นๆ อีกทำให้ปัจจัยภายในต่างๆ นั้นมีผลหรือไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วม แต่ถึงอย่างไรผู้วิจัยก็พบว่าปัจจัยภายในต่างๆ นั้นส่วนใหญ่จะมีผลต่อการมีส่วนร่วม เพราะมีผล การศึกษาสนับสนุนมากกว่า

### 2.1.4 การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม

จากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้ทราบว่า การที่จะเกิดกระบวนการมีส่วนร่วม นั้น มีปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน เพราะฉะนั้นจึงควรมีการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดเป็นกระบวนการ ขั้นตอนที่ชัดเจน และส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในงานด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ซึ่งวิธีการหรือเทคนิคการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม นั้นมีด้วยกันหลายวิธี ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ เช่น ยงยุทธ บุราสิทธิ์ (2533 : 41) ได้กล่าวถึงหลักการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในงานพัฒนาชุมชนในเชิงจิตวิทยา ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในสังคม เพื่อกระตุ้นให้ชาวบ้านรวมกลุ่มกันทำงาน และการสร้างความภูมิใจให้กับสมาชิก โดยผู้นำต้องให้ความสนใจต่อสมาชิกในกลุ่มเท่าๆ กัน และ นเรศ สงเคราะห์สุข (2541 : 113) ได้สรุปประสบการณ์การทำงานที่ถือว่าเป็นยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 2 ด้านด้วยกัน ได้แก่ การจัดกระบวนการเรียนรู้ (การจัดเวทีแลกเปลี่ยน การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม) การพัฒนาผู้นำและเครือข่าย (การสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นำและเครือข่าย) ซึ่งสอดคล้องกับ ปาริชาติ วลัยเสถียร (2546 : 228) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม โดยใช้เทคนิคกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 3 วิธีการหลัก ได้แก่ เทคนิคทางจิตวิทยา (การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การสร้างแรงจูงใจและการสร้างความภูมิใจ) เทคนิคการประชาสัมพันธ์ (การใช้สื่อบุคคลในการสื่อสารโดยตรง การสนับสนุนทรัพยากรอื่นๆ) เทคนิคด้านการบริหาร (การศึกษาชุมชน การวางแผน การใช้กระบวนการกลุ่ม การจัดโครงสร้างองค์กรที่เป็นอิสระ การจัดโครงสร้างข้อมูล การพัฒนาผู้นำ)

จากการศึกษาของนักวิชาการ ได้อธิบายเทคนิคการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นนั้น มีเทคนิคหลากหลายวิธี ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าในการที่จะเลือกใช้เทคนิคใดนั้น จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะ โครงการหรือกิจกรรม ข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่และประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งจะต้องทำการศึกษาปัญหาของโครงการหรือกิจกรรมที่ผ่านมาด้วย เพื่อนำมากำหนดเทคนิคที่จะเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาเลือกเทคนิคเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่เหมาะสม เช่น การจัดเวทีวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อทำความเข้าใจและเรียนรู้ร่วมกัน, การจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์, การศึกษาดูงาน, การฝึกอบรมให้ความรู้
2. การพัฒนาผู้นำและเครือข่าย เพื่อให้เกิดความมั่นใจในความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ ทำให้ริเริ่มกิจกรรมการแก้ไขปัญหา และพัฒนากิจกรรมได้ เช่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้

ระหว่างผู้นำ,สนับสนุนให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง ,การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินการร่วมของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เกิดกระบวนการจัดการร่วมกัน

3. การสร้างแรงจูงใจ เช่น อธิบายและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญ ผลประโยชน์ที่ได้รับ เพื่อกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วม
4. การสร้างความภูมิใจให้สมาชิก เช่น ชี้ให้เห็นว่าสิ่งที่ทำเป็นประโยชน์ และสามารถแก้ไขปัญหาขององค์กร สังคมได้
5. การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ เช่น สื่อบุคคล และสื่ออื่นๆ เพื่อกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วม

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีการศึกษากระบวนการมีส่วนร่วม และการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมไว้ ซึ่งตรงกับผลการศึกษาของ ญาณิศา ถนอมบุญ (2547) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001 ของพนักงานบริษัท โรม อพอลโล อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นความสำคัญกับแนวทางการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ทั้งด้านการให้ความรู้ การฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์ การจูงใจ และเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริลักษณ์ จัน โภคา (2548) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ต่อการนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มาใช้พัฒนาองค์กร พบว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมมาใช้พัฒนาองค์กรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานให้การยอมรับการดำเนินงานที่เกี่ยวกับ ISO 14001 และการที่องค์กรเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้พนักงานรับทราบอย่างสม่ำเสมอ และการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในทุกตำแหน่งงาน ทำให้พนักงานมีความรู้ เข้าใจในทุกขั้นตอน และยังพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในการดำเนินงานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมด้วย เพราะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัยวรรณ สมศรีรัตน์ (2548 : 89) ได้ศึกษาการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานเชิงภูมิพลในการจัดการสิ่งแวดล้อมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า แนวทางที่จะเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้แก่ การอบรมให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแก่พนักงาน การสร้างช่องทางสื่อสาร โดยการพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศการจัดการสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนให้พนักงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสร้างแรงจูงใจ เช่น จัดประกวดการปรับปรุงพื้นที่ให้ลดผลกระทบสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพิ่มความร่วมมือในการจัดการสิ่งแวดล้อมร่วมกับชุมชน และองค์กรอื่นๆ

จากผลการศึกษาการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมนั้น ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าแนวทางหรือเทคนิคในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม จะแตกต่างกันไปตามแต่ลักษณะโครงการหรือกิจกรรม และกลุ่มของประชากร รวมถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ต้องการแก้ไขด้วย ซึ่งการเลือกเทคนิคที่เหมาะสมมาใช้เป็นสิ่งที่สำคัญ ที่จะส่งผลให้การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมประสบผลสำเร็จ อันจะส่งผลต่อกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ประสบความสำเร็จมากขึ้นด้วย

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

### 2.2.1 ความหมายของการจัดการความรู้

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมาย และแสดงทรรศนะที่มีต่อความรู้ และการบริหารจัดการความรู้ที่คล้ายคลึงกัน ผู้วิจัย จึงขอสรุปมาพอสังเขป ดังนี้

ความรู้ หมายถึง ส่วนผสมของกรอบประสบการณ์ คุณค่า และข้อมูลต่าง ๆ (Davenport & Prusak, 1998) เป็นกระบวนการจัดเก็บ เลือกใช้ บูรณาการ และการใช้สารสนเทศ จนเกิดเป็นความรู้ใหม่ (new knowledge) จากการผสมผสานความรู้และประสบการณ์เดิม ผสมกับความรู้ใหม่ที่ได้รับ (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547) โดยหลักการของการบริหารจัดการความรู้ “ความรู้” ถือว่าเป็นทรัพยากรหลักที่มีค่ายิ่ง และเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ เนื่องจากเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลง และสร้างขึ้นใหม่ได้ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น ผู้วิจัย ขอเสนอแนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความรู้ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

### 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การจำแนกประเภทของความรู้

ความรู้ มีหลายลักษณะ Nonaka (1998) ได้แบ่งความรู้ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่เป็นนัย (tacit knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคล ยากที่จะเป็นทางการและสื่อสารกันให้ผู้อื่นรู้ได้ เป็นการรับรู้เฉพาะบุคคล เช่น ประสบการณ์ ความชำนาญ มุมมอง ความเชื่อ เป็นต้น ปัญหาคือ ทำอย่างไร ที่จะสามารถจัดเก็บความรู้ประเภทนี้ไว้ ให้สามารถนำมาจัดการและเรียกใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

2. ความรู้ที่มองเห็นชัดเจน (explicit knowledge) เป็นความรู้ภายนอกตัวบุคคลที่มีรูปแบบชัดเจน เป็นทางการและเป็นระบบ ถูกบันทึกไว้ในสื่อต่าง ๆ ในรูปแบบของเอกสาร ได้แก่ วารสาร คู่มือ รายงานวิจัย สิทธิบัตร เป็นต้น ทำให้ความรู้เหล่านี้ง่ายที่จะสื่อสารและแลกเปลี่ยนกัน

ส่วนการบริหารจัดการความรู้ มีการให้ความหมายที่แตกต่างกัน จากนักวิชาการทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ เช่น Marquardt (1996) ให้ความหมายของการบริหารจัดการความรู้ ว่าเป็นการจัดรูปแบบการผสมผสาน การรวบรวมความรู้ การจัดระบบข้อมูล การแลกเปลี่ยนความรู้ และการถ่ายโอนความรู้ เพื่อการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการ ซึ่งก็สอดคล้องกับNonaka (2002) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการความรู้ คือ กระบวนการในการจัดการกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับกระบวนการสร้างความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยน และการใช้ความรู้ สำหรับนักวิชาการไทย วิจารย์ พานิช (2546) อธิบายว่า การบริหารจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อม ๆ กัน คือ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาองค์การ

จากความหมายและคำจำกัดความที่ได้ทบทวนมาทั้งหมด สรุปได้ว่า การบริหารจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการความรู้ที่เป็นระบบขององค์กรเพื่อการแสวงหาความรู้ แล้วสร้างสรรค์เป็นความรู้ใหม่ให้อยู่ในรูปแบบที่พร้อมใช้งาน รวมถึง การจัดเก็บความรู้ แลกเปลี่ยน ตลอดจนการต่อยอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร แพร่กระจายไปสู่พนักงานทั่วทั้งองค์กร เกิดเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน จนสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้

### 2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความรู้

หลายองค์กร ได้นำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) มาใช้ในการพัฒนาองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้น องค์กรยุคใหม่ จึงมีเป้าหมายที่จะทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ โดยมีความรู้เป็นพื้นฐาน สามารถแลกเปลี่ยนสะสมความรู้ ตลอดจน สร้างความรู้ใหม่ ๆ หรือเกิดแนวทาง ที่จะทำให้องค์กรทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้น จึงก่อให้เกิดแนวคิดของการบริหารจัดการความรู้ (knowledge management) ขึ้น ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างสูงในช่วงปี ค.ศ. 1995-1996 หลังจากที่ Nonaka and Takechi ได้ตีพิมพ์ กำหนดนโยบาย และแผนกลยุทธ์ในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังได้ตั้งรางวัลคุณภาพแห่งชาติ หรือ Thailand Quality Award--TQA. โดยเกณฑ์การประเมิน ได้มีการเพิ่มเติมในเรื่องการบริหารจัดการความรู้ขึ้นมาอย่างชัดเจน ทำให้เกิดการตื่นตัวในเรื่องนี้มากขึ้นในทุกองค์กรจนถึงปัจจุบัน ดังเช่น โรงแยกก๊าซ ปตท. ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) นี้ เนื่องจากปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ โดยมีปรัชญาในการพัฒนาองค์กรว่า ทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กร คือ คน ดังนั้นจึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคน เพราะคนที่มีคุณภาพจะช่วยกันจัดการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (บดินทร์ วิจารย์, 2547)

#### 2.2.4 องค์ประกอบและกระบวนการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร

ความรู้ได้กลายเป็นส่วนสำคัญขององค์กร เนื่องจากเป็นทรัพยากรหลัก ในการพัฒนา ศักยภาพขององค์กร ด้วยเหตุนี้ จึงต้องมีการบริหารจัดการกับความรู้ภายในองค์กร ซึ่งนักวิชาการ หลายท่าน ได้นำเสนอองค์ประกอบ และกระบวนการบริหารจัดการความรู้ที่คล้ายคลึงกัน เช่น Marquardt (1996) กล่าวว่า การบริหารจัดการความรู้ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้าง ความรู้ การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ การถ่ายทอดและใช้ประโยชน์ความรู้ จะเห็นว่าการบริหาร จัดการความรู้ของ Marquardt เริ่มตั้งแต่ การจัดหาความรู้ โดยให้มีลักษณะของการผสมผสาน ทั้ง จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก แล้วนำมาปรับให้เกิดการสร้างสรรค้ให้สามารถใช้ได้กับ องค์กร และเมื่อได้ความรู้ที่ต้องการแล้ว ต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ต่อจากนั้น จึง นำมาถ่ายทอดและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรต่อไป ซึ่งก็คล้ายคลึงกับ Tannenbaum and Alliger (2000) กล่าวว่า การจัดการความรู้ มีส่วนประกอบ คือ การแบ่งปันความรู้ การเข้าถึงความรู้ ได้โดยง่าย การซึมซับความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ จะเห็นว่าแนวคิดของ Tannenbaum and Alliger สรุปว่าการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร จะเกิดประสิทธิผลได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ มีระบบหรือช่องทางที่เอื้อต่อการบริหารจัดการความรู้ บุคคลต้องมีแรงจูงใจ มีความสามารถ และมีโอกาสในการนำความรู้ไปใช้ และสอดคล้องกับ โกลด์ ดีซีลธรรม(2546) ได้กล่าวว่า การ บริหารจัดการความรู้ มี 4 ขั้นตอน คือ การสร้างและจัดหาความรู้ การจัดการและจัดเก็บความรู้ การ กระจายความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบและกระบวนการบริหารจัดการ ความรู้ทั้ง 3 แนวคิด มีลักษณะและขั้นตอนที่คล้ายคลึงกัน แต่จะแตกต่างกันในบางรายละเอียด แล้วแต่มุมมองของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้กำหนดกรอบแนวคิด สำหรับการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร โดยรวบรวม ผสมผสานจากทุกแนวคิด เนื่องจากผู้วิจัย เห็นว่า จะได้ครอบคลุมกระบวนการบริหารจัดการความรู้ในทุกขั้นตอน ซึ่งผู้วิจัย ได้สรุป กระบวนการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร ออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ การแสวงหาความรู้ การ รวบรวมและจัดเก็บความรู้ การเข้าถึงและซึมซับความรู้ การกระจายความรู้ และการประยุกต์ใช้ ความรู้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.การแสวงหาความรู้ หมายถึง การค้นหาความรู้จากแหล่งความรู้ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร รวมถึง การระบุหรือกำหนด สิ่งที่พนักงานต้องเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงาน โดยองค์กรต้องให้การสนับสนุน

2.การรวบรวมและจัดเก็บความรู้ หมายถึง การรวบรวม จัดเก็บรักษาความรู้อย่างเป็นระบบขององค์กร โดยใช้เทคโนโลยี ช่วยจำแนกออกเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้นความรู้ให้ได้ทันเวลาและถูกต้อง

3.การเข้าถึงและซึมซับความรู้ หมายถึง ความสามารถในการดึงความรู้ และจับประเด็นความรู้ที่มีประโยชน์ออกมาได้ โดยองค์กรจะต้องสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานอยากเรียนรู้

4.การกระจายความรู้ หมายถึง การถ่ายทอด แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงาน ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยองค์กรจัดหาช่องทาง หรือหน่วยงานเฉพาะ เพื่อช่วยในการกระจายความรู้ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.การประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง การใช้ประโยชน์จากความรู้ สามารถประยุกต์ความรู้ เพื่อใช้ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรสามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ตามต้องการ

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้และงานวิจัยที่ศึกษา การบริหารจัดการความรู้ในองค์กรกับการปฏิบัติงาน ก็ยังไม่พบว่า มีงานวิจัยใดที่ทำการศึกษา แต่ในหลายองค์กร ได้นำแนวคิดของการบริหารจัดการความรู้ไปใช้ และแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงกันระหว่าง การบริหารจัดการความรู้กับการปฏิบัติงานว่าจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ เช่น สุรสิทธิ์ ดันธนาศิริกุล (2546) ได้สรุปหลักของการจัดการความรู้ของศูนย์พัฒนาความรู้ เครือบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ว่า เป็นการทำให้เกิดการเคลื่อนไหวของความรู้ผ่านสื่อไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้อง จนทำให้เกิดการเรียนรู้และความเข้าใจ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 3 ประการ คือ เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมและความสามารถ ซึ่งช่วยให้การทำงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ ประชาการมานะกิจกุล และนภาพร สุคนธวาริ (2548) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยของความสำเร็จในการจัดการความรู้ของบริษัท คือ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ความชัดเจนของวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นที่กระบวนการ การมีวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความรู้ โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสร้างแรงจูงใจถาวร ซึ่งบริษัท ได้ประยุกต์ใช้การ

บริหารจัดการความรู้ไปทั่วองค์กรในทุกระบบงาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพิ่มความภักดีของลูกค้า สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งผลให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรต้องการ

จากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า การจัดการความรู้ นั้น เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการรวบรวมความรู้ที่มีประโยชน์และมีอยู่มากมายในองค์กร ซึ่งอยู่ในลักษณะกระจัดกระจาย ให้เป็นหมวดหมู่ เข้าถึงง่าย สะดวก และนำมาใช้ประโยชน์ได้ตลอดเวลา ซึ่งก็จะช่วยให้ความรู้ที่มีในองค์กรยังคงอยู่ตลอดไป รวมถึงการก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ อีกด้วย อันจะส่งผลต่อพนักงานทุกคนจะได้รับความรู้ความเข้าใจ และเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงสำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ก็จะศึกษาการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ เพื่อจะได้ทราบว่ามีการจัดการความรู้ในกระบวนการใดบ้าง และมีปัญหาในกระบวนการใดบ้าง เพื่อที่จะนำมาแก้ไข ปรับปรุง ตลอดจนพัฒนาการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับความรู้ และเกิดความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมกันอย่างถูกต้อง ก็จะส่งผลในภาพรวมของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ พัฒนารุดขึ้นไป

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

### 2.3.1 ความหมายของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมหลากหลาย ผู้วิจัยได้สรุปไว้ดังนี้

ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม หมายถึง ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่มีโครงสร้างหน้าที่ ความรับผิดชอบชัดเจน วิธีปฏิบัติ กระบวนการ และทรัพยากรอย่างเพียงพอในการดำเนินการ โดยมีจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง (ประเสริฐ ตปณินากูร, 2538 ; สุเทพ ชีระศาสตร์, 2540 ; สุรางค์ พิริยะประกาศ, 2540)

### 2.3.2 กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อกำหนดของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญคือ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งกฎหมายของไทยให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมมาก โดยจะเห็นได้จากมีการกำหนดสิทธิ ข้อปฏิบัติ และบทลงโทษ เรียงตามลำดับขั้นของกฎหมาย ดังนี้

1) รัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศไทย มีสาระสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม ดังนี้

(1) ให้ประชาชนมีสิทธิที่จะมีส่วนร่วมกับรัฐและชุมชนในการบำรุงรักษาและการได้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพ

(2) การคุ้มครอง ส่งเสริม และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติและต่อเนื่องในสิ่งแวดล้อมที่จะไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพ หรือคุณภาพชีวิตของตน

(3) การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบอย่างรุนแรงต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้ศึกษาและประเมินผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม รวมทั้งได้ให้องค์กรอิสระที่ประกอบด้วยผู้แทนองค์กรเอกชนด้านสิ่งแวดล้อมและผู้แทนสถาบันอุดมศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมให้ความเห็นประกอบก่อน

(4) ให้ประชาชนมีสิทธิฟ้องหน่วยงานราชการเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบัญญัติได้

(5) ให้ประชาชนมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการทางปกครอง อันมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน

2) พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535

สาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ ใช้หลักว่า บุคคลที่ก่อให้เกิดภาวะมลพิษ ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเพื่อการจัดมลพิษนั้น (Polluter pays principle) โดยสรุปได้ดังนี้

(1) การคุ้มครองสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานคุณภาพสิ่งแวดล้อม การวางแผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม การประกาศเขตอนุรักษ์และพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อม การทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม อยู่ในกำกับดูแลของคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ

(2) การควบคุมมลพิษ กำหนดให้จัดตั้งคณะกรรมการควบคุมมลพิษ เพื่อเสนอแผนปฏิบัติการป้องกันหรือแก้ไขอันตรายจากมลพิษ รวมทั้งให้คำแนะนำเรื่องมาตรฐานควบคุมมลพิษจากแหล่งกำเนิด มลพิษทางอากาศและเสียง มลพิษทางน้ำ มลพิษอื่นๆ และของเสียอันตราย ประกาศเขตควบคุมมลพิษ การตรวจสอบและควบคุมมลพิษ ค่าบริการและค่าปรับ ทั้งยังกำหนดให้เจ้าพนักงานควบคุมมลพิษมีหน้าที่ควบคุมตรวจสอบ สั่งปรับปรุง และให้คำแนะนำต่อเจ้าพนักงานท้องถิ่นในการปฏิบัติการควบคุมมลพิษตามกฎหมาย

(3) ความรับผิดชอบทางแพ่ง กำหนดให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองแหล่งกำเนิดมลพิษ มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่าย

(4) บทกำหนดโทษ ผู้ที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย อาจถูกจำคุกตั้งแต่ 1 เดือน ถึง 5 ปี หรือปรับไม่เกิน 5,000 ถึง 500,000 บาท หรือทั้งปรับทั้งจำแล้วแต่มาตราที่ฝ่าฝืน

3) พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535

เพื่อควบคุมการประกอบกิจการของโรงงานทุกประเภท ที่มีกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม สรุปสาระได้ดังนี้

(1) กำหนดมาตรฐาน และวิธีการควบคุมการปล่อยของเสียมลพิษ หรือสิ่งใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเกิดขึ้นจากการประกอบกิจการของโรงงาน

(2) การกำกับและดูแลโรงงาน กำหนดให้เจ้าพนักงานมีอำนาจในการเข้าไปตรวจสอบสภาพภายในโรงงาน หากพบกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และเป็นอันตรายแก่บุคคลและทรัพย์สิน สามารถสั่งปรับปรุง ปิดโรงงานหรือดำเนินการแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด

(3) บทกำหนดโทษ ผู้ฝ่าฝืนอาจถูกปรับตั้งแต่ 5,000 ถึง 200,000 บาท หรือจำคุกตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 2 ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ โดยโทษหนักที่สุด ได้แก่ เมื่อผู้ประกอบการโรงงานฝ่าฝืนคำสั่งให้หยุดประกอบกิจการ โรงงานซึ่งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 200,000 บาท หรือทั้งปรับทั้งจำ และให้ปรับอีกวันละ 5,000 บาท จนกว่าจะหยุดประกอบกิจการ (ปราณี พันธุมสินชัย , 2548)

นอกจากนี้ ยังมีการออกกฎหมายกระทรวงอุตสาหกรรมอีกหลายฉบับ ทั้งนี้จะเห็นว่ากฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม ก็เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ควบคุมให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งก็ถือว่าการผลักดันให้ผู้ประกอบการต้องมีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีทั้งด้านวิชาการ และการปฏิบัติ โดยจำเป็นจะต้องส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน ให้ช่วยกันปฏิบัติตามข้อกำหนด เพื่อให้สิ่งแวดล้อมภาพรวมของบริษัทฯ เป็นไปตามมาตรฐานกำหนด

### 2.3.3 สาระสำคัญของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Management Systems : EMS)

มีหน่วยงานที่รับผิดชอบได้รวบรวมสาระสำคัญของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมไว้ผู้วิจัยได้สรุป ดังนี้

EMS คือ ส่วนหนึ่งของระบบการจัดการภายในองค์กร ซึ่งรวมถึงโครงสร้างขององค์กร ขั้นตอนการวางแผน ความรับผิดชอบ การปฏิบัติ ระเบียบปฏิบัติ กระบวนการ การประยุกต์ และนำไปใช้ การทบทวน และคงไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1.นโยบายสิ่งแวดล้อม (Environmental policy) กำหนดโดยผู้บริหารสูงสุดขององค์กร แสดงความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการ ไปสู่พนักงานในองค์กร

2.การวางแผน (Planning) เพื่อนำไปสู่การบรรลุนโยบายสิ่งแวดล้อม องค์กรต้องวางแผนในการดำเนินงาน อย่างน้อยต้องครอบคลุม ดังนี้

2.1 แจกแจงรายละเอียดของกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

2.2 แจกแจงข้อกำหนดทางกฎหมาย และข้อกำหนดอื่นๆ ที่องค์กรเกี่ยวข้องและต้องปฏิบัติ

2.3 จัดทำวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

2.4 จัดทำโครงการสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

3.การดำเนินการ (Implementation) เพื่อให้การดำเนินการด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ต้องดำเนินการให้ครอบคลุม ดังนี้

3.1 กำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการสิ่งแวดล้อม

3.2 เผยแพร่ให้พนักงานในองค์กรทราบถึงความสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อม รวมทั้งจัดการฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานมีความรู้ และความชำนาญ

3.3 จัดทำและควบคุมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อม ควบคุมการดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.4 จัดทำแผนดำเนินการ หากมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น รวมทั้งมีการซักซ้อมการดำเนินการอย่างเหมาะสม

4.การตรวจสอบและการแก้ไข (Checking & corrective action) เพื่อให้การจัดการสิ่งแวดล้อม ได้รับการตรวจสอบและแก้ไข ต้องครอบคลุม ดังนี้

4.1 ติดตามและวัดผลการดำเนินการ เปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

4.2 แจกแจงสิ่งต่างๆที่ไม่เป็นไปตามแผนการจัดการสิ่งแวดล้อมรวมทั้งดำเนินการแก้ไข

4.3 จัดทำบันทึกต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อม

4.4 ตรวจสอบประเมินระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นระยะ

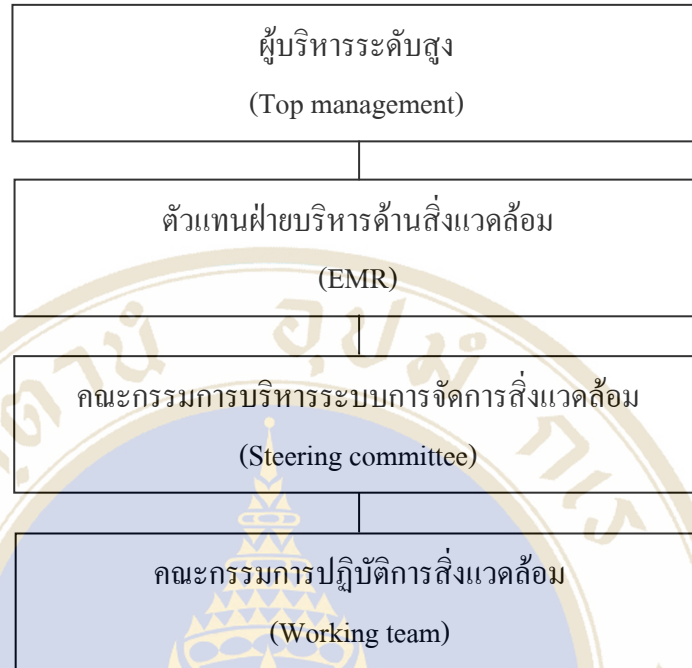
5.การทบทวนและการพัฒนา (Management review) ผู้บริหารองค์กรต้องทบทวนระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้การจัดการสิ่งแวดล้อมมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม,2540)

จากสรุปสาระสำคัญของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม บริษัทสามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟกเจอร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักในปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ทวีความรุนแรงขึ้น และเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของลูกค้าเป็นสำคัญ จึงได้กำหนดให้โรงงานผลิตหลังคาเหล็กและโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มุ่งมั่นดำเนินการตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ควบคู่กับการดำเนินกิจการของบริษัท โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ.2545 และเพื่อให้การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นไปตามแนวทางเดียวกันอย่างที่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนของระบบอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นจากการกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ดังนี้

1. มุ่งมั่นที่จะรักษาคุณภาพของสิ่งแวดล้อม และป้องกันด้านมลภาวะอันเกิดจากกระบวนการผลิต และกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัท เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และพร้อมที่จะปรับปรุงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
2. ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของทางราชการ และข้อกำหนดของบริษัท
3. มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม
4. สร้างจิตสำนึกแก่พนักงานทุกคนให้ตระหนักถึงด้านสิ่งแวดล้อม โดยได้จัดทำเอกสาร พร้อมทั้งฝึกอบรม เพื่อจะได้นำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัทและสังคม ทั้งทางตรงและทางอ้อม
5. นโยบายฉบับนี้พร้อมที่จะเผยแพร่ต่อสาธารณชนตลอดเวลา

เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมตามนโยบายสิ่งแวดล้อม ถูกดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทได้ระบุถึงบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจของบุคคลในกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมกันนี้บริษัทฯ ได้จัดให้มีทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินการและควบคุมการจัดการสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะประกอบไปด้วย ทรัพยากรมนุษย์ ความชำนาญเฉพาะด้าน เทคโนโลยี และงบประมาณ

บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ คือ คณะกรรมการบริหารงานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสูงสุด ตัวแทนฝ่ายบริหารด้านสิ่งแวดล้อม คณะกรรมการบริหารระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม และคณะกรรมการปฏิบัติการสิ่งแวดล้อม ดังแผนผังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 แผนผังคณะกรรมการบริหารงานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ได้กำหนดความรับผิดชอบและบทบาทหน้าที่ไว้ดังนี้

1.ผู้บริหารสูงสุด (Top management)

1.1 ผู้รับผิดชอบ ประธาน/รองประธาน

1.2 บทบาทหน้าที่

- กำหนดนโยบาย
- รับผิดชอบต่อการปฏิบัติด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กร
- แต่งตั้งตัวแทนผู้บริหารการจัดการสิ่งแวดล้อม (EMR), คณะกรรมการบริหารระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม, คณะกรรมการปฏิบัติการสิ่งแวดล้อม
- ให้การสนับสนุนและมีการรณรงค์ให้มีการจัดทำและนำระบบไปใช้อย่างจริงจัง
- ให้การสนับสนุนในด้านบุคลากร เครื่องมือ โครงสร้างพื้นฐานและงบประมาณ ทบทวนผลการดำเนินงาน

## 2.ตัวแทนฝ่ายบริหารด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Management Representative)

2.1 ผู้รับผิดชอบ ผู้บริหารสูงสุดของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลฯ

2.2 บทบาทหน้าที่

- เป็นตัวแทนผู้บริหารสูงสุดควบคุมดูแลให้มีการนำเอาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม มาประยุกต์ใช้อย่างมีระบบและมีประสิทธิผล
- ควบคุมและอนุมัติแผนงาน / กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน
- ควบคุมและดูแลให้มีการฝึกอบรม ประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนทราบถึงนโยบายและข้อกำหนดการจัดการสิ่งแวดล้อม
- ทบทวนผลการดำเนินงานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมจากคณะกรรมการปฏิบัติการสิ่งแวดล้อมเพื่อปรับปรุงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
- รายงานผลการปฏิบัติ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง

## 3.คณะกรรมการบริหารระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (Steering committee)

3.1 ผู้รับผิดชอบ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานนั้น

3.2 บทบาทหน้าที่

- ผลักดันและสนับสนุน ให้หน่วยงานของตนเองนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมมาใช้จริงจังและต่อเนื่อง
- รับรายงานและเสนอความคิดเห็นเรื่องการทบทวนระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมจาก EMR
- ปรับปรุงพัฒนาให้ระบบมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

## 4.คณะกรรมการปฏิบัติการสิ่งแวดล้อม (Working team)

4.1 ผู้รับผิดชอบ ผู้จัดการโรงงาน , ผู้จัดการฝ่าย , ผู้จัดการแผนก

4.2 บทบาทหน้าที่

- ดำเนินการจัดทำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตามที่ EMR มอบหมาย
- ดำเนินการควบคุมให้มีการดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้
- แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานและแจ้ง EMR
- ประยุกต์ใช้กับขั้นตอนการดำเนินงานภายในหน่วยงานของตนเอง

-รายงานผลการดำเนินงานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยการทบทวน  
ของฝ่ายบริหาร

แต่เมื่อพิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่จะมอบหมายให้ระดับผู้จัดการขึ้นไป เป็นผู้ดำเนินการ สำหรับพนักงานผู้ปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่ ดังนี้

- ปฏิบัติตามนโยบายสิ่งแวดล้อม
- ปฏิบัติตามแผนงานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผ่านไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- อำนวยหน้าที่และความรับผิดชอบอื่นๆ ตามที่ระบุไว้ในขั้นตอนการดำเนินงานและในแบบแสดงลักษณะงาน

จะเห็นว่าในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานนั้น เป็นการกำหนดกรอบการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่เพียงการปฏิบัติตามเท่านั้น จึงทำให้ไม่เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ ที่จะต้องให้พนักงานมีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนการค้นหาปัญหา และสาเหตุ วางแผนงาน ปฏิบัติ ติดตามและประเมินผล นอกจากนี้กระบวนการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ก็ยังไม่ชัดเจนและยังไม่เป็นระบบ จึงทำให้พนักงานไม่มีความรู้ ไม่เข้าใจ จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานมีส่วนร่วม และผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามระบบจัดการสิ่งแวดล้อม

ในส่วนของประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อม ที่เกิดขึ้น บริษัทฯ ได้จัดทำและคงไว้ซึ่งระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติ ในอันที่จะชี้ให้เห็นถึงสาเหตุของประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้น จากกระบวนการผลิต ตลอดจนความมุ่งมั่นที่จะควบคุมและป้องกันประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อมเหล่านั้น ประกอบด้วย

1. ประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อมด้านมลพิษทางน้ำ

ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากน้ำเสียปนเปื้อนคราบน้ำมัน รวมทั้งน้ำเสียจากห้องน้ำและน้ำเสียจากโรงอาหาร ซึ่งบริษัทฯ ได้ดำเนินการควบคุมโดยมุ่งเน้นควบคุมที่แต่ละแหล่งกำเนิด และรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้แก่พนักงาน ไม่เทหรือทิ้งขยะ น้ำมัน สี ที่เหลือใช้ลงรางระบายน้ำ นอกจากนี้บริษัทฯ ยังมีการเฝ้าระวัง กำหนดกรอบในการเก็บตัวอย่างน้ำทิ้ง ก่อนออกนอกบริษัทฯ ไปวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบกับค่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

2. ประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อมด้านการจัดการขยะและของเสียอันตราย

บริษัทฯ ได้คัดแยกขยะที่เกิดจากกระบวนการผลิตและขยะจากชีวิตประจำวันของพนักงานเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ขยะทั่วไป ขยะรีไซเคิล และขยะอันตราย โดยได้จัดภาชนะรองรับแยกประเภทอย่างเพียงพอ และรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้แก่พนักงาน อบรมการคัดแยกขยะให้

ถูกต้อง และจัดให้มีพื้นที่จัดเก็บแยกประเภทและเพียงพอกับปริมาณขยะ นอกจากนี้มีการบันทึกปริมาณการจัดเก็บและการกำจัด รวมถึงการจัดส่งกำจัดกับหน่วยงานและวิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมาย

### 3.ประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อมด้านการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ

บริษัทฯ ได้มีโครงการอนุรักษ์พลังงานและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลาหลายปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดปริมาณการใช้พลังงานเป็นหลัก ด้วยการรณรงค์ส่งเสริมและเสริมสร้างจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์พลังงานอย่างคุ้มค่าให้กับพนักงาน จัดให้มีการปรับปรุงโรงงาน และติดตั้งอุปกรณ์ที่ช่วยในการประหยัดพลังงาน รวมถึงการปรับปรุงเครื่องจักรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้บริษัทได้มีการอบรมให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแก่พนักงาน เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกที่ดีด้านสิ่งแวดล้อมให้พนักงาน เกิดความรู้ ความเข้าใจ เพื่อตระหนักและเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่กับบริษัท เช่น อบรมความรู้พื้นฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเบื้องต้น รวมทั้งมีกิจกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อมและสังคม เช่น การปลูกป่าถวายแด่พ่อหลวง เป็นต้น และบริษัทได้ผนวกกิจกรรมทางด้านสิ่งแวดล้อมไว้ในกิจกรรมเพิ่มผลผลิตต่างๆ ด้วย เช่น กิจกรรม 5ส กิจกรรมข้อเสนอแนะ และได้จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ทั้งข่าวสารภายในและภายนอกบริษัท ไปยังพนักงานทุกคนผ่านทางสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น วารสารรายเดือนของบริษัทฯ และจากการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่ควบคุมสิ่งแวดล้อมโดยตรง

การกำหนดรอบในการตรวจพื้นที่โรงงาน เพื่อให้ปฏิบัติตามข้อกำหนด และแก้ไขในสิ่งที่บกพร่อง โดยตัวแทนฝ่ายบริหารด้านสิ่งแวดล้อม เดือนละ 1 ครั้ง และการตรวจติดตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 จากทีมงานของบริษัทเป็นประจำทุก 6 เดือน และมีการทบทวนการดำเนินการระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม จากผู้บริหารระดับสูงปีละ 1 ครั้ง ทั้งหมดก็เพื่อมั่นใจว่าระบบยังคงดำเนินการต่อเนื่อง

สำหรับผลการดำเนินการที่ผ่านมา ก็ยังคงพบข้อบกพร่อง คือ

1.ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำทิ้งก่อนออกนอกโรงงาน ในบางรอบยังเกินกว่าค่าที่กฎหมายกำหนด ซึ่งสาเหตุหลักก็มาจาก บริษัทฯ ยังไม่มีระบบบำบัดน้ำเสียรวม คิดปัญหาเรื่องงบประมาณ แต่ก็ยังมีแนวทางที่จะควบคุมแก้ไขเบื้องต้น โดยการจัดการที่แต่ละแหล่งกำเนิดน้ำเสีย และขอความร่วมมือจากพนักงานปฏิบัติตามข้อกำหนด

2.พบว่ามีพนักงานไม่คัดแยกขยะก่อนทิ้ง ทำให้มีขยะอันตรายที่ปะปนกับขยะอื่นๆ ส่งผลให้ปริมาณขยะอันตรายเพิ่มมากขึ้น สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการขนส่งและกำจัด บริษัทฯ ก็ได้มีการอบรม ให้ความรู้สร้างจิตสำนึก เพื่อให้พนักงานปฏิบัติได้ถูกต้อง

3.พบว่ามีพนักงานใช้ทรัพยากรพลังงานอย่างสิ้นเปลือง เช่น เปิดไฟ พัดลม ทิ้งไว้ เปิดน้ำทิ้งไว้ เมื่อเลิกใช้งานแล้ว บริษัทฯ ก็ได้มีการอบรม ให้ความรู้สร้างจิตสำนึก เพื่อให้พนักงานปฏิบัติได้ถูกต้อง

#### 2.3.4 ความจำเป็นและประโยชน์จากการดำเนินระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

องค์กรทุกองค์กร มีกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้น จึงควรมีการจัดการที่เหมาะสม ถึงแม้ว่าทุกประเทศ จะมีกฎหมายข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมแล้วก็ตาม แต่องค์กรต่างๆ ก็สามารถนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมนี้ ไปประยุกต์ใช้ด้วยความสมัครใจ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม ดังนี้

- 1.ช่วยให้กิจกรรมขององค์กร สอดคล้องกับกฎหมาย ข้อกำหนดต่างๆ
- 2.ลดต้นทุนระยะยาว เนื่องจากมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม
- 3.มีแผนรองรับสำหรับแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉิน ป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้น
- 4.ลดความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ ที่อาจเกิดต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม และรวมทั้งลดค่าฟื้นฟูและค่าประกันภัย
- 5.ลดการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากระบวนการผลิต
- 6.บริหารงานสิ่งแวดล้อมอย่างมีระบบ และได้รับการมีส่วนร่วมของพนักงาน
- 7.เพิ่มศักยภาพการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศ
- 8.เกิดภาพลักษณ์ที่ดีกับองค์กร

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มีวิธีการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Studies) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามพนักงาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในระดับบุคคล และการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Studies) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มย่อย และการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งมีกลุ่มหัวหน้างาน ผู้บริหาร และคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมบริษัทฯ เพื่อทราบข้อมูลแต่ละประเด็นในระดับองค์กรให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอระเบียบวิธีการวิจัย ตามหัวข้อต่างๆ ดังนี้

#### 3.1 การศึกษาเชิงปริมาณ

การศึกษาเชิงปริมาณในครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้คือ

##### 3.1.1 ประชากรเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมายในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่โรงงานผลิตหลังคาเหล็ก บริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)

##### 3.1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 110 คน แต่เมื่อทำการสุ่มตัวอย่างจากตารางของ Hrejcie and Morgan (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน ก็สามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

### 3.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ ใช้แบบสอบถามชนิดปลายเปิดและปลายปิด (mixed-end questionnaires) ซึ่งมีลักษณะเป็นชุดข้อคำถามที่มีทั้งแบบตัวเลือกคงที่ (fixed alternatives) และคำถามปลายเปิด (open ended) ผสมควบคู่ไปตามความเหมาะสม ซึ่งการใช้ลักษณะข้อคำถามนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วว่า เป็นข้อคำถามที่ช่วยในการเก็บและรวบรวมข้อมูลอย่างครอบคลุม และมีความเชื่อมั่นมากขึ้น เนื่องจากข้อคำถามแบบเปิดผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และตรงกับความเป็นจริง คำตอบที่ได้จึงช่วยสนับสนุนขยายความและตรวจสอบคำตอบจากข้อคำถามปลายปิดได้ (บุญธรรม กิจปริดาวิสุทธิ, 2537) โดยโครงสร้างของประเด็นคำถามสำหรับกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 7 ส่วน รายละเอียดดังภาคผนวก ก ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านความรู้ หมายถึง ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การอบรม การศึกษาดูงาน การถ่ายทอดจากหัวหน้างาน งานนิทรรศการ บอร์ดประชาสัมพันธ์ วารสารของบริษัทฯ และการบอกเล่าจากเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยเชิงใจ หมายถึง ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย ผลประโยชน์ต่อตัวเอง ผลประโยชน์ต่อบริษัทฯ และผลประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ 5 ข้อมูลกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ 6 ข้อมูลปัญหาและอุปสรรค ของกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ 7 ข้อมูลแนวทางส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

### 3.1.4 การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

โดยมีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้คือ

- 1) ทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2) กำหนดข้อมูลและตัวชี้วัด โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการศึกษา โดยแยกออกเป็นประเด็นๆ ที่สามารถวัดได้ และดำเนินการเขียนข้อคำถาม ซึ่งในการศึกษาได้กำหนดชนิดของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะทั้งปลายเปิดและปลายปิด

### 3.1.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้คือ

- 1) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วปรึกษาคณะกรรมการควบคุมการวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนและครอบคลุมของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น
- 2) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานปิ้งชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัทสามมิตรมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 ชุด เนื่องจากเป็นโรงงานที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001 เช่นกัน

### 3.1.6 การหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การหาประสิทธิภาพแบบวัดทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการ

การหาความเชื่อมั่น (reliability)

ค่าความเชื่อมั่น (reliability) เป็นค่าที่ใช้ชี้ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยพิจารณารวมทั้งฉบับมีวิธีวิเคราะห์เชิงสถิติ โดยใช้แบบของครอนบาช (cronbach) ซึ่งใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  coefficient) มีสูตรในการคำนวณดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2537)

$$\text{ค่าความเชื่อมั่น } (\alpha) = \frac{n}{n-1} \left\{ \frac{1 - \sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	$\alpha$	คือ สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	n	คือ จำนวนข้อ
	$S_i^2$	คือ คะแนนความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	$S_t^2$	คือ คะแนนความแปรปรวนรวมทั้งฉบับ

ทั้งนี้จากการหาค่าความเชื่อมั่นพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน ( $\alpha$ ) มีค่า 0.743 ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2541) ที่ได้แนะนำว่า ความเชื่อมั่นที่ได้จะต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงยอมรับได้ ดังนั้น แบบวัดทัศนคติของพนักงานครั้งนี้ จึงเป็นแบบวัดที่มีความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

สำหรับการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน ( $\alpha$ ) มีค่า 0.773 ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2541) ที่ได้แนะนำว่า ความเชื่อมั่นที่ได้จะต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงยอมรับได้ ดังนั้น แบบวัดกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ของพนักงานครั้งนี้ จึงเป็นแบบวัดที่มีความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

### 3.1.7 กรรมวิธีทางข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามจากพนักงาน ในพื้นที่โรงงานผลิตหลังคาเหล็ก บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) จำนวน 86 คน มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง และทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผลการศึกษา

แบบวัดปัจจัยด้านความรู้ มีข้อคำถามช่องทางการรับความรู้ 7 ข้อ ได้แก่ การอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อม การศึกษาดูงานด้านสิ่งแวดล้อม การบอกเล่าของหัวหน้างาน การเข้าร่วมนิทรรศการ การอ่านข้อมูลจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ การอ่านข้อมูลจากวารสารของบริษัทฯ และการแลกเปลี่ยนเล่าสู่ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน	1	คะแนน สำหรับข้อที่ตอบไม่เคย
ให้คะแนน	2	คะแนน สำหรับข้อที่ตอบเคย

## การได้รับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

## คะแนนเฉลี่ย

มาก

 $\geq 11.00$ 

น้อย

 $< 11.00$ 

แบบวัดปัจจัยจูงใจ มีคำถามเกี่ยวกับเหตุผลที่ทำให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ โดยมีข้อความให้เลือก 9 ข้อ โดยมีเกณฑ์การแบ่งกลุ่มดังนี้

## ปัจจัยจูงใจ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น

## กลุ่ม

เลือกตอบในข้อ 1 หรือ 2 หรือ 3

ต่อตนเอง

เลือกตอบในข้อ 4 หรือ 5 หรือ 6

ต่อบริษัทฯ

เลือกตอบในข้อ 7 หรือ 8 หรือ 9

ต่อสิ่งแวดล้อม

แบบวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีมาตราส่วนประมาณค่าในการศึกษาครั้งนี้มี 5 ระดับ ซึ่งเป็นข้อความเชิงบวก (positive scale) จำนวน 10 ข้อ และเป็นข้อความเชิงลบ (negative scale) จำนวน 5 ข้อ โดยจะตรวจให้คะแนนคำตอบด้านบวกเป็นค่าสูง ด้านลบเป็นค่าต่ำ และหาค่าเฉลี่ยของกลุ่มในแต่ละข้อ โดยจะตรวจให้คะแนนแล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ยอีกทีในการแปลความหมายนั้นจะใช้เกณฑ์ซึ่งเป็นระบบเดียวกันกับระบบการตรวจให้คะแนน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

## ระดับความคิดเห็น

## คะแนนข้อคำถามเชิงบวก

## คะแนนข้อคำถามเชิงลบ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5

1

เห็นด้วย

4

2

ไม่แน่ใจ

3

3

ไม่เห็นด้วย

2

4

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1

5

ระดับความคิดเห็น	คะแนนเฉลี่ย
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4.51-5.00
เห็นด้วย	3.51-4.50
ไม่แน่ใจ	2.51-3.50
ไม่เห็นด้วย	1.51-2.50
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00-1.50

จากระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จึงนำมาวิเคราะห์ในลักษณะความคิดเห็นเชิงบวก เชิงลบ และไม่แน่ใจ ตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนเฉลี่ย
ทัศนคติเชิงบวก	3.51-5.00
ไม่แน่ใจ	2.51-3.50
ทัศนคติเชิงลบ	1.00-2.50

แบบวัดกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมนั้น พบว่ากระบวนการมีส่วนร่วม มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สำหรับกระบวนการจัดการความรู้ นั้น มี 5 ขั้นตอนเช่นกัน ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การรวบรวมและจัดเก็บความรู้ การเข้าถึงและซึมซับความรู้ การกระจายความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ ดังนั้น แบบวัดกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมมีทั้งหมด 25 ด้าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน	1	คะแนน สำหรับข้อที่ตอบไม่เคย/ไม่ใช้
ให้คะแนน	2	คะแนน สำหรับข้อที่ตอบเคย/ใช้

กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	คะแนนเฉลี่ย
มาก	1.68-2.00
ปานกลาง	1.34-1.67
น้อย	1.00-1.33

### 3.1.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณมี ดังนี้

- 1) บรรยายลักษณะทั่วไปของข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่ง ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.)
- 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ การผันแปรทางเดียว (One way Analysis of Variance: ANOVA) และใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ T-Test

## 3.2 การศึกษาเชิงคุณภาพ

การศึกษาเชิงคุณภาพในครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้ คือ

### 3.2.1 ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีประชากรเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

- |                               |             |
|-------------------------------|-------------|
| 1) กลุ่มหัวหน้าส่วนงาน        | จำนวน 12 คน |
| 2) กลุ่มผู้บริหาร             | จำนวน 7 คน  |
| 3) กลุ่มคณะกรรมการสิ่งแวดล้อม | จำนวน 26 คน |
| 4) กลุ่มคณะที่ปรึกษาโครงการ   | จำนวน 3 คน  |

### 3.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาเชิงคุณภาพนั้น มีวิธีการ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) การสนทนากลุ่มย่อย (focus group) และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เป็นการสัมภาษณ์โดยไม่ใช้แบบสอบถาม ซึ่งจะให้ผู้ให้สัมภาษณ์ (key information) ให้ข้อมูลและรายละเอียดต่างๆที่น่าสนใจและตรงประเด็น เป็นการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ซึ่งมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างความรู้ความเข้าใจในทัศนคติของผู้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นนั้นๆ (ปาริชาติ วลัยเสถียร, 2546) โดยประเด็นในการสัมภาษณ์แบ่งตามกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่

(1) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้จัดการแผนก , ผู้จัดการโรงงานงานผลิตหลักาเหล็ก และผู้จัดการแผนก ,ผู้จัดการฝ่ายหน่วยงานส่วนกลางที่รับผิดชอบระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและการฝึกอบรม รวมจำนวน 7 คน โดยสัมภาษณ์ทีละคน ประเด็นในการสัมภาษณ์ ได้แก่ สภาพปัจจุบันของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม กระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน ปัญหาและอุปสรรคในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม และแนวทางในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นต้น

(2) ดำเนินการสัมภาษณ์ คณะผู้ตรวจติดตามและรับรองระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม และคณะที่ปรึกษาโครงการอนุรักษ์พลังงานแบบมีส่วนร่วม รวมจำนวน 3 คน ประเด็นในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ภาพรวมของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ปัญหาและอุปสรรค รวมถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน และแนวทางในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นต้น

2) การสนทนากลุ่มย่อย (Focus group) เป็นวิธีที่ประหยัดเวลา แต่เรื่องที่จะคุยจะต้องอยู่ในความสนใจของกลุ่ม เป็นการนั่งสนทนากันระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์เป็นกลุ่ม ตามปกติ 6-12 คน ในระหว่างการสนทนาจะมีผู้ดำเนินการสนทนาเป็นผู้จุดประเด็น เพื่อเป็นการชักจูงให้กลุ่มแสดงความคิดเห็น เพื่อให้การสนทนาได้กว้างขวางลึกซึ้งและละเอียดที่สุด และต้องสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเองด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีสาระเชิงคุณภาพ (ปาริชาติ วลัยเสถียร,2546) โดยดำเนินการสนทนากลุ่มย่อยกับหัวหน้างาน 2 กลุ่มย่อย ๆ ละ 6 คน ซึ่งผู้วิจัยจะพูดคุย เปิด

ประเด็นสภาพปัจจุบันของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ และการมีส่วนร่วมของพนักงานในแต่ละสังกัด โดยที่ชักนำให้หัวหน้าส่วนทุกคนได้แสดงความคิดเห็นออกมา

- 3) การสังเกต (Observation) เป็นวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่นิยมในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งต้องฝึกฝนวิธีการสังเกตอย่างมีระบบ และการวิเคราะห์ปรากฏการณ์ที่สังเกตนั้น วัตถุประสงค์คือ เพื่อที่จะเข้าใจลักษณะธรรมชาติและขอบเขตของการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของปรากฏการณ์ทางสังคม และพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้น การสังเกต จึงต้องอาศัยการสังเกตด้วยตา หู สัมผัส ทั้ง 5 สามารถจะทำการสังเกตได้ สำหรับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation) ผู้วิจัยได้เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน หรือกลุ่มที่ทำการศึกษา (ปาริชาติ วลัยเสถียร, 2546) โดยทำการศึกษาคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ซึ่งผู้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการนี้ด้วย โดยประชุมรอบการทบทวนผลการดำเนินงานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทสรุปปัญหา การแก้ไข ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และคณะกรรมการก็แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ

### 3.2.3 การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกมีขั้นตอน คือ กำหนดข้อมูลและตัวชี้วัด โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการศึกษา โดยแยกออกเป็นประเด็นๆ ที่สามารถวัดได้ และดำเนินการเขียนข้อคำถาม และนำแบบสอบถามไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

### 3.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) การสนทนากลุ่มย่อย (focus group) และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) และความตรงเชิงโครงสร้างหรือขอบเขต (construct validity) (ประคอง วรรณสุด, 2542) โดยผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการศึกษาเชิงคุณภาพจะไม่สามารถวัดความเที่ยงได้ แต่สามารถใช้การเปิดเผยผลการศึกษาในรายงานซึ่งผู้ที่สนใจสามารถตรวจสอบได้

### 3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) การสนทนากลุ่มย่อย (focus group) และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation) โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ของข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมด โดยจัดหมวดหมู่ เชื่อมโยง และสรุปสาระสำคัญของประเด็นที่ศึกษา

จากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว นำมาสรุปและอภิปรายผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ได้แก่ กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผล วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค และเสนอแนวทางส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม



## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 86 ชุด การสนทนากลุ่มย่อยกับหัวหน้าส่วนงาน การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและคณะทีมงานที่ปรึกษา และการสังเกตแบบมีส่วนร่วมในการประชุมคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ และนำเสนอผลการศึกษาด้วยการบรรยายประกอบตาราง และสรุปสาระสำคัญ นำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

#### 4.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

##### 1) คุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ

คุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 86 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอจำนวน ร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ซึ่งจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเฉลี่ย ซึ่งจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ข้อมูลด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	
1.อายุ (ปี)	น้อยกว่า 26 ปี	12	14
	ระหว่าง 26 - 37 ปี	43	50
	ระหว่าง 38 - 49 ปี	26	30.2
	50 ปีขึ้นไป	5	5.8
	รวม	86	100
ค่าต่ำสุด = 23 ค่าสูงสุด = 54 ค่าเฉลี่ย = 36.87			
2.ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	13	15.1
	มัธยมศึกษา	48	55.8
	ปวช./ปวส./อนุปริญญา	19	22.1
	ปริญญาตรี	6	7
	รวม	86	100
3.อายุงาน (ปี)	น้อยกว่า 4 ปี	22	25.6
	ระหว่าง 4 – 11 ปี	36	41.9
	ระหว่าง 12 – 19 ปี	19	22.1
	20 ปีขึ้นไป	9	10.5
	รวม	86	100
ค่าต่ำสุด = 1 ค่าสูงสุด = 34 ค่าเฉลี่ย = 9.41			

จากตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคล แสดงให้เห็นว่า

(1) อายุ พนักงานระดับปฏิบัติการมีอายุเฉลี่ย 36.87 ปี ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-37 ปี มีจำนวน 43 คน (ร้อยละ 50) รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 38-49 ปี มีจำนวน 26 คน (ร้อยละ

30.2) ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 14) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน (ร้อยละ 5.8) ตามลำดับ

(2) ระดับการศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีจำนวน 48 คน (ร้อยละ 55.8) รองลงมาคือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา มีจำนวน 19 คน (ร้อยละ 22.1) ผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา มีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 15.1) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 6 คน (ร้อยละ 7) ตามลำดับ

(3) อายุงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีอายุงานเฉลี่ย 9.41 ปี ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 4-11 ปี มีจำนวน 36 คน (ร้อยละ 41.9) รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 4 ปี มีจำนวน 22 คน (ร้อยละ 25.6) ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง 12-19 ปี มีจำนวน 19 คน (ร้อยละ 22.1) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน (ร้อยละ 10.5) ตามลำดับ

## 2) ปัจจัยด้านความรู้

ปัจจัยด้านความรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้นำเสนอ จำนวน ร้อยละ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งจำแนกตามปัจจัยด้านความรู้ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวน และ ร้อยละ ซึ่งจำแนกตามปัจจัยด้านความรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยด้านความรู้		จำนวน	ร้อยละ
1.อบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อม	เคย	65	75.6
	ไม่เคย	21	24.4
	รวม	86	100
2.ศึกษาดูงานด้านสิ่งแวดล้อม	เคย	8	9.3
	ไม่เคย	78	90.7
	รวม	86	100
3.การบอกเรื่องสิ่งแวดล้อมของหัวหน้าส่วน	เคย	81	94.2
	ไม่เคย	5	5.8
	รวม	86	100

ตารางที่ 4.2 จำนวน และ ร้อยละ ซึ่งจำแนกตามปัจจัยด้านความรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
(ต่อ)

ปัจจัยด้านความรู้		จำนวน	ร้อยละ
4.เข้าร่วมนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อม	เคย	35	40.7
	ไม่เคย	51	59.3
	รวม	86	100
5.อ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจาก บอร์ดประชาสัมพันธ์	เคย	78	90.7
	ไม่เคย	8	9.3
	รวม	86	100
6.อ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจาก วารสารบริษัทฯ	เคย	72	83.7
	ไม่เคย	14	16.3
	รวม	86	100
7.การบอกเล่าเรื่องสิ่งแวดล้อม ของเพื่อนร่วมงาน	เคย	54	62.8
	ไม่เคย	32	37.2
	รวม	86	100

จากตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งจำแนกตามปัจจัยด้านความรู้ แสดงให้เห็นว่า

(1) อบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยเข้าอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 65 คน (ร้อยละ 75.6) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 21 คน (ร้อยละ 24.4)

(2) ศึกษาดูงานด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ไม่เคยศึกษาดูงานด้านสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 78 คน (ร้อยละ 90.7) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่เคยศึกษาดูงานด้านสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 9.3)

(3) การบอกเล่าเรื่องสิ่งแวดล้อมของหัวหน้าส่วน พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยได้รับการบอกเล่าเรื่องสิ่งแวดล้อมจากหัวหน้าส่วน มีจำนวน 81 คน (ร้อยละ 94.2) และส่วนน้อยคือผู้ที่ไม่เคยได้รับการบอกเล่าเรื่องสิ่งแวดล้อมจากหัวหน้าส่วน มีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 5.8)

(4) เข้าร่วมนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าร่วมนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 59.3) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่เคยเข้าร่วมนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 35 คน (ร้อยละ 40.7)

(5) อ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ มีจำนวน 78 คน (ร้อยละ 90.7) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ มีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 9.3)

(6) อ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากวารสารบริษัทฯ พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากวารสารบริษัทฯ มีจำนวน 72 คน (ร้อยละ 83.7) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากวารสารบริษัทฯ มีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 16.3)

(7) การบอกเล่าเรื่องสิ่งแวดล้อมของเพื่อนร่วมงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยได้รับการบอกเล่าเรื่องสิ่งแวดล้อมจากเพื่อนร่วมงาน มีจำนวน 54 คน (ร้อยละ 62.8) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยได้รับการบอกเล่าเรื่องสิ่งแวดล้อมจากเพื่อนร่วมงาน มีจำนวน 32 คน (ร้อยละ 37.2)

### 3) ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้นำเสนอ จำนวน ร้อยละ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวน และ ร้อยละ จำแนกตามปัจจัยจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยจูงใจ	จำนวน	ร้อยละ
เกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง	35	40.7
เกิดผลประโยชน์ต่อบริษัทฯ	37	43.0
เกิดผลประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม	14	16.3
รวม	86	100

จากตารางที่ 4.3 ปัจจัยจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่เป็นเพราะเกิดผลประโยชน์ต่อบริษัทฯ มีจำนวน 37 คน

(ร้อยละ 43) รองลงมาคือ เพราะเกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง มีจำนวน 35 คน (ร้อยละ 40.7) และมีเพียงส่วนน้อยที่เพราะเกิดประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 16.3)

#### 4) ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 86 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ความคิดเห็นในการมีส่วนร่วม ในการจัดการความรู้ ด้านสิ่งแวดล้อม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. บริษัทฯ กำหนดบทบาท หน้าที่ของพนักงานอย่างชัดเจนในการเข้าร่วมการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	(20)	(51)	(12)	(3)	(0)	4.02	เห็นด้วย*	
2. การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของ บริษัทฯ เป็นหน้าที่ของทุกคน	(40)	(42)	(4)	(0)	(0)	4.42	เห็นด้วย*	
3. บริษัทฯ มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	(25)	(46)	(13)	(2)	(0)	4.09	เห็นด้วย*	
4. พนักงานมีหน้าที่ผลิตเท่านั้น ส่วนปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่ของหัวหน้างาน	(1)	(12)	(9)	(34)	(30)	2.07	ไม่เห็นด้วย*	

ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ต่อ)

ความคิดเห็นในการมีส่วนร่วม ในการจัดการความรู้ ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่เห็นด้วยเลย	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
5.มีช่องทางให้พนักงานเข้ามา มีส่วนร่วมในการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมเหมาะสม	(12)	(49)	(23)	(1)	(1)	3.81	เห็นด้วย*
	14.00	57.00	26.70	1.20	1.20		
6.ความถี่ในการจัดอบรม หลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อม เหมาะสม	(7)	(38)	(31)	(8)	(2)	3.47	ไม่แน่ใจ*
	8.10	44.20	36.00	9.30	2.30		
7.มีสื่อประชาสัมพันธ์ ด้านสิ่งแวดล้อมเพียงพอ	(9)	(44)	(22)	(8)	(3)	3.56	เห็นด้วย*
	10.50	51.20	25.60	9.30	3.50		
8.บริษัทฯ ไม่เปิดโอกาส ให้พนักงานในการเสนอ แนะแนวทางจัดการด้าน สิ่งแวดล้อม	(4)	(26)	(26)	(20)	(10)	2.93	ไม่แน่ใจ*
	4.70	30.20	30.20	23.30	11.60		
9.การมีส่วนร่วมในการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม สร้างความ สัมพันธ์ที่ดีของพนักงาน	(18)	(43)	(20)	(5)	(0)	3.86	เห็นด้วย*
	20.90	50.00	23.30	5.80	0.00		
10.ควรกำหนดให้หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ จัดการด้าน สิ่งแวดล้อมเท่านั้น	(6)	(21)	(20)	(27)	(12)	2.79	ไม่แน่ใจ*
	7.00	24.40	23.30	31.40	14.00		
11.การที่พนักงานทุกคนเข้า มามีส่วนร่วมในการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ จะทำให้ประสบความสำเร็จ	(43)	(28)	(13)	(2)	(0)	4.30	เห็นด้วย*
	50.00	32.60	15.10	2.30	0.00		

## ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ต่อ)

ความคิดเห็นในการมีส่วนร่วม ในการจัดการความรู้ ด้านสิ่งแวดล้อม	เคยได้ยิน แต่ไม่เคย เห็น	เคยเห็น แต่ไม่เคย ได้ยิน	ได้ยิน แต่ไม่เห็น	เห็น แต่ไม่เคย ได้ยิน	ไม่เห็น แต่ได้ยิน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความ คิดเห็น
12.ท่านได้รับประโยชน์จาก การเข้ามามีส่วนร่วมในการ จัดการด้านสิ่งแวดล้อม	(23)	(44)	(17)	(2)	(0)	4.02	เห็นด้วย*
13.การให้ความรู้ด้าน สิ่งแวดล้อมแก่พนักงาน ยังไม่ทั่วถึง น้อยเกินไป	(17)	(40)	(20)	(4)	(5)	3.70	เห็นด้วย*
14.ประโยชน์ที่ได้รับ จากการมีส่วนร่วมด้าน สิ่งแวดล้อมเห็นไม่ชัดเจน	(16)	(36)	(23)	(8)	(3)	3.63	เห็นด้วย*
15.ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เข้า ร่วมในการจัดการด้าน สิ่งแวดล้อม จนสามารถ แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม ของบริษัทฯ ได้	(20)	(38)	(24)	(1)	(3)	3.83	เห็นด้วย*
	(17)	(38)	(18)	(8)	(5)	3.63	เห็นด้วย
จำนวน 86 คน	20.25	43.28	21.43	9.69	5.35		

หมายเหตุ : ตัวเลขใน ( ) หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามในข้อนั้นๆ

\* เป็นเกณฑ์การให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย โดย เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.51-5.00) เห็นด้วย (3.51-4.50) ไม่แน่ใจ (2.51-3.50) ไม่เห็นด้วย (1.51-2.50) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1.00-1.50)

จากตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากคำถามทั้งหมด 15 ข้อ โดยค่าเฉลี่ย (mean) แต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 2 รองลงมาคือ ข้อที่ 11 3 1 12 9 15 5 13 14 7 6 8 10 และข้อที่ 4 ตามลำดับ ทั้งนี้ได้จำแนกเป็นข้อความเชิงบวก (positive scale) ข้อความเชิงลบ (negative scale) และไม่แน่ใจ ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยในเชิงบวก โดยจำแนกรายละเอียดในแต่ละข้อ ดังนี้

(1) บริษัทฯ กำหนดบทบาท หน้าที่ ของพนักงานชัดเจน ในการเข้าร่วมการจัดการสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 71 คน (ร้อยละ 82.60 ) (เห็นด้วย มีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 59.30 ) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 23.30 )) รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 14.00 ) และส่วนน้อยที่ไม่เห็นด้วย มีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 3.50 ) ตามลำดับ จากผลสรุปของระดับความคิดเห็นในข้อนี้ คือ เห็นด้วย เนื่องจากผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งบทบาท หน้าที่ของพนักงานในการจัดการระบบสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ และยังมีการติดประกาศสื่อสารที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ เพื่อให้พนักงานทราบ พร้อมทั้งหัวหน้างานก็เน้นย้ำกับพนักงานในการประชุมหน้าแถวช่วงเช้าก่อนเริ่มปฏิบัติงานด้วย ดังนั้น จึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า บริษัทฯ กำหนดบทบาท หน้าที่ ของพนักงานชัดเจน ในการเข้าร่วมการจัดการสิ่งแวดล้อม

(2) การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ เป็นหน้าที่ของทุกคน ส่วนใหญ่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 82 คน (ร้อยละ 95.30 ) (เห็นด้วย มีจำนวน 42 คน (ร้อยละ 48.80 ) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 40 คน (ร้อยละ 46.50 )) และส่วนน้อยที่ไม่แน่ใจ มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 4.70 ) จากผลสรุปของระดับความคิดเห็นในข้อนี้ คือ เห็นด้วย จะสังเกตเห็นว่าในนโยบายสิ่งแวดล้อมนั้นมีการกำหนดว่าจะต้องสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานทุกคน มีการอบรมให้ความรู้พนักงาน สร้างความเข้าใจให้พนักงาน ว่าทุกกิจกรรมในบริษัทฯ ล้วนแต่เกี่ยวข้องกับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดการขยะ ซึ่งทุกคนจะต้องคัดแยกขยะทิ้งให้ถูกต้องตามประเภท หรือการใช้พลังงาน ทุกคนก็จะต้องช่วยกันประหยัดใช้อย่างคุ้มค่า เป็นต้น ดังนั้นจึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ เป็นหน้าที่ของทุกคน

(3) บริษัทฯ มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 71 คน (ร้อยละ 82.60 ) (เห็นด้วย มีจำนวน 46 คน (ร้อยละ 53.5 ) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 29.10 )) รองลงมาคือ

ไม่แน่ใจ มีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 15.10) และส่วนน้อยที่ไม่เห็นด้วย มีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.30) ตามลำดับ จากผลสรุปของระดับความคิดเห็นในข้อนี้ คือ เห็นด้วย จะเห็นว่าบริษัทฯ มีการอบรมให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม การจัดนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อม และสื่อสารข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์และวารสาร ดังนั้นจึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า บริษัทฯ มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

(4) พนักงานมีหน้าที่ผลิตเท่านั้น ส่วนปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 64 คน (ร้อยละ 74.40) (ไม่เห็นด้วย มีจำนวน 34 คน (ร้อยละ 39.50) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 30 คน (ร้อยละ 34.90)) รองลงมาคือ เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 15.20) (เห็นด้วย มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 14.00) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.20 คน)) และส่วนน้อยที่ไม่แน่ใจ มีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 10.50) ตามลำดับ จากผลสรุปของระดับความคิดเห็นในข้อนี้ คือ ไม่เห็นด้วย จะสังเกตเห็นจากข้อที่ 2 ที่ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ เป็นหน้าที่ของทุกคนนั้น จึงทำให้พนักงานมีความเข้าใจว่า หัวหน้างานมีหน้าที่บริหารจัดการและแก้ไขปัญหาเรื่องของการผลิต ส่วนเรื่องของสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นหน้าที่ของทุกคน ทั้งพนักงานและหัวหน้างานที่จะต้องร่วมมือกัน ดังนั้นจึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยว่า พนักงานมีหน้าที่ผลิตเท่านั้น ส่วนปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่ของหัวหน้างาน

(5) มีช่องทางให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมสะดวกเหมาะสม ส่วนใหญ่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 61 คน (ร้อยละ 71) (เห็นด้วย มีจำนวน 49 คน (ร้อยละ 57) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 14)) รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ มีจำนวน 23 คน (ร้อยละ 26.70) และส่วนน้อยที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งและไม่เห็นด้วย มีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.40) (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.20) และไม่เห็นด้วย มีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.20)) ตามลำดับ จากผลสรุปของระดับความคิดเห็นในข้อนี้ คือ เห็นด้วย จะเห็นได้จากบริษัทฯ ได้ประกาศนโยบาย บทบาท หน้าที่ของพนักงานทุกคน และให้ความรู้ความเข้าใจว่า ทุกกิจกรรมทุกหน่วยงานเกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พนักงานทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ โดยการปฏิบัติให้ถูกต้องในทุกกิจกรรมได้ตลอดเวลา ดังนั้นจึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ เห็นด้วยว่า มีช่องทางให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมสะดวกเหมาะสม

(6) ความถี่ในการจัดอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ส่วนใหญ่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 45 คน (ร้อยละ 52.30) (เห็นด้วย มีจำนวน 38 คน (ร้อยละ 44.20) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 8.10)) รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ มีจำนวน 31 คน (ร้อยละ

36.00) และส่วนน้อยที่ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 10 คน (ร้อยละ 11.60) (ไม่เห็นด้วย มีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 9.30) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.30)) ตามลำดับ จากผลสรุปของระดับความคิดเห็นในข้อนี้คือ ไม่แน่ใจ แต่มีแนวโน้มมาทางด้านเห็นด้วย ซึ่งจากผลการศึกษาปัจจัยด้านความรู้ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเคยเข้าอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 65 คน (ร้อยละ 75.6) เฉลี่ยปีละ 1 ครั้ง สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการที่ไม่เคยเข้าอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 21 คน (ร้อยละ 24.40) นั้น เมื่อพิจารณาจากข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า นอกจากพนักงานที่มีอายุงานน้อยแล้ว ยังพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากจำนวนหลายคนด้วย ที่ยังไม่เคยเข้าอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพราะบางส่วนงานมีพนักงานจำกัด ต้องอาศัยความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน ประกอบกับมีงานเข้ามามาก จึงทำให้พนักงานบางคนไม่เคยเข้าอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อมเลย ส่วนบางคนก็ได้เข้าอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อมนี้หลายครั้ง ดังนั้นจึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าความถี่ในการจัดอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อมเหมาะสม

(7) มีสื่อประชาสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อมเพียงพอ ส่วนใหญ่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 53 คน (ร้อยละ 61.70) (เห็นด้วย มีจำนวน 44 คน (ร้อยละ 51.20) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 10.50)) รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ มีจำนวน 22 คน (ร้อยละ 25.60) และส่วนน้อยที่ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 11 คน (ร้อยละ 12.80) (ไม่เห็นด้วย มีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 9.30) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 3.50)) ตามลำดับ จากผลสรุปของระดับความคิดเห็นในข้อนี้คือ เห็นด้วย ซึ่งจากผลการศึกษาปัจจัยด้านความรู้ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่เคยอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ มีจำนวน 78 คน (ร้อยละ 90.70) และเคยอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากวารสาร มีจำนวน 72 คน (ร้อยละ 83.70) ดังนั้นจึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ เห็นด้วยว่า มีสื่อประชาสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อมเพียงพอ

(8) บริษัทฯ ไม่เปิดโอกาสให้พนักงาน ในการเสนอแนะแนวทางจัดการสิ่งแวดล้อม เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 30 คน (ร้อยละ 34.90) (เห็นด้วย มีจำนวน 26 คน (ร้อยละ 30.20) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 4.70)) และไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 30 คน (ร้อยละ 34.90) (ไม่เห็นด้วย มีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 23.30) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 10 คน (ร้อยละ 11.60)) และส่วนน้อยที่ไม่แน่ใจ มีจำนวน 26 คน (ร้อยละ 30.20) ตามลำดับ จากผลสรุปของระดับความคิดเห็นในข้อนี้คือ ไม่แน่ใจ ซึ่งสังเกตได้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย มีจำนวนเท่ากัน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วย เนื่องจากแนวทางที่พนักงานเสนอมานั้น ส่วนมากจะเป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการหรือสิ่งที่ใช้งบประมาณน้อย สามารถดำเนินการได้จริงและพนักงานรับทราบทั่วกัน จึงไม่

เห็นด้วยว่า บริษัทฯ ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนะแนวทางจัดการสิ่งแวดล้อม ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความคิดเห็นที่ เห็นด้วย เนื่องจากแนวทางหรือวิธีการที่พนักงานเสนอมานั้น ต้องใช้งบประมาณสูง ซึ่งบริษัทฯ ยังไม่สามารถดำเนินการได้ในขณะนี้ พนักงานจึงเห็นด้วยว่า บริษัทฯ ไม่เปิดโอกาสให้พนักงาน ในการเสนอแนะแนวทางจัดการสิ่งแวดล้อม ดังนั้นจึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ ไม่แน่ใจว่า บริษัทฯ ไม่เปิดโอกาสให้พนักงาน ในการเสนอแนะแนวทางจัดการสิ่งแวดล้อม

(9) การมีส่วนร่วมในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 61 คน (ร้อยละ 70.90 ) (เห็นด้วย มีจำนวน 43 คน (ร้อยละ 50.00 ) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 18 คน (ร้อยละ 20.90 )) รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ มีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 23.30 ) และส่วนน้อยที่ไม่เห็นด้วย มีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 5.80 ) ตามลำดับ จากผลสรุปของระดับความคิดเห็นในข้อนี้ คือ เห็นด้วย เนื่องจากกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมนั้น มีส่วนเกี่ยวข้องกันทุกหน่วยงาน พนักงานทุกคนจะต้องร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยจะต้องประสานงานติดต่อกัน เพื่อสนับสนุนกิจกรรมซึ่งกันและกัน จึงจะสำเร็จได้ ซึ่งจะส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น พนักงานทุกคนได้รับประโยชน์นี้ ดังนั้นจึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ เห็นด้วยว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงาน

(10) ควรกำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ จัดการด้านสิ่งแวดล้อมเท่านั้น ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 39 คน (ร้อยละ 45.40 ) (ไม่เห็นด้วย มีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 31.40 ) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 14.00 )) รองลงมาคือ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 31.40 ) (เห็นด้วย มีจำนวน 21 คน (ร้อยละ 24.40 ) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 6 คน (ร้อยละ 7.00 )) และส่วนน้อยที่ไม่แน่ใจ มีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 23.30 ) ตามลำดับ จากผลสรุปของระดับความคิดเห็นในข้อนี้ คือ ไม่แน่ใจ จะสังเกตจากข้อที่ 2 ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ เป็นหน้าที่ของทุกคน และข้อที่ 4 ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยว่า พนักงานมีหน้าที่ผลิตเท่านั้น ส่วนปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่ของหัวหน้างาน นั้น จากทั้ง 2 ข้อนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเข้าใจแล้วว่าการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมด้วย แต่การดำเนินงานที่ผ่านมาหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม กำหนดแผนงาน กิจกรรมต่างๆ แล้วให้พนักงานทุกคนเป็นผู้ปฏิบัติ และหน่วยงานดังกล่าวก็จะดำเนินการควบคุม ตรวจสอบ ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอีกครั้ง จึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับความคิดเห็นว่าเห็นด้วยและไม่เห็น

ด้วย มีจำนวนใกล้เคียงกัน ดังนั้นจึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ ไม่แน่ใจว่า ควร กำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ จัดการด้านสิ่งแวดล้อมเท่านั้น

(11) การที่พนักงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ จะทำให้ประสบความสำเร็จ ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วย มีจำนวน 71 คน (ร้อยละ 82.60 ) (เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 43 คน (ร้อยละ 50.00 ) และเห็นด้วย มีจำนวน 28 คน (ร้อยละ 32.60 )) รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ มีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 15.10 ) และส่วนน้อยที่ไม่เห็นด้วย มีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.30 ) ตามลำดับ จากผลสรุปของระดับความคิดเห็นในข้อนี้ คือ เห็นด้วย จากการที่บริษัทฯ อบรมให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทำให้พนักงานรู้และเข้าใจว่า ทุกกิจกรรมในบริษัทฯ ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมด้วยกันทั้งสิ้น เช่น ปัญหาการจัดการขยะ ขยะทุกหน่วยงานจะต้องนำไปเก็บรวบรวมที่ที่พิภพขยะรวมของบริษัทฯ ถ้าหากทุกคนร่วมมือกัน แต่มีเพียงบางหน่วยงานที่ไม่ดำเนินการก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ขยะก็ยังปะปนกันทุกประเภท ทำให้ยุ่งยากและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการส่งกำจัด เพราะค่ากำจัดขยะแต่ละประเภทไม่เท่ากัน ซึ่งถ้าหากทุกคนร่วมมือกันในการคัดแยกทิ้งขยะให้ถูกต้อง ก็จะสะดวกในการเก็บรวบรวม และสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการส่งกำจัดขยะแต่ละประเภทด้วย ดังนั้นจึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ เห็นด้วยว่า การที่พนักงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ จะทำให้ประสบความสำเร็จ

(12) ท่านได้รับประโยชน์ จากการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 67 คน (ร้อยละ 77.90 ) (เห็นด้วย มีจำนวน 44 คน (ร้อยละ 51.20 ) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 23 คน (ร้อยละ 26.70 )) รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ มีจำนวน 17 คน (ร้อยละ 19.80 ) และส่วนน้อยที่ไม่เห็นด้วย มีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.30 ) ตามลำดับ จากผลสรุปของระดับความคิดเห็นในข้อนี้ คือ เห็นด้วย จะสังเกตได้จากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจ พบว่าการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมนั้น เกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง มีจำนวน 35 คน (ร้อยละ 40.7 ) ได้แก่ ได้รับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น สามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามข้อกำหนด ได้รับรางวัลจากการตอบคำถามด้านสิ่งแวดล้อมถูกต้อง สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น เกิดประโยชน์ต่อบริษัทฯ มีจำนวน 37 คน (ร้อยละ 43.00 ) ได้แก่ บริษัทฯ ได้รับการรับรองระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม และมีชื่อเสียงสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ และเกิดประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 16.3 ) ได้แก่ ชุมชนข้างเคียงมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น และสิ่งแวดล้อมและสังคมโดยรวมดีขึ้น จะเห็นว่าพนักงานได้รับประโยชน์หลายด้าน ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ดังนั้นจึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ เห็นด้วยว่า ได้รับประโยชน์ จากการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

(13) การให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแก่พนักงาน ยังไม่ทั่วถึง น้อยเกินไป ส่วนใหญ่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 57 คน (ร้อยละ 66.30) (เห็นด้วย มีจำนวน 40 คน (ร้อยละ 46.50) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 17 คน (ร้อยละ 19.80)) รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ มีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 23.30) และส่วนน้อยที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งและไม่เห็นด้วย มีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 10.50) (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 5.80) และไม่เห็นด้วย มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 4.70) ตามลำดับ จากผลสรุปของระดับความคิดเห็นในข้อนี้ คือ เห็นด้วย ซึ่งจากผลการศึกษาปัจจัยด้านความรู้ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเคยเข้าอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 65 คน (ร้อยละ 75.6) ถ้าพิจารณาเปรียบเทียบกับเป้าหมายและนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ซึ่งจะต้องอบรมให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานทุกคน (ร้อยละ 100) สำหรับการสื่อสารให้ความรู้ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และวารสารนั้น ถึงแม้ว่าจะมีพนักงานที่เคยอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ มีจำนวน 78 คน (ร้อยละ 90.70) และเคยอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากวารสาร มีจำนวน 72 คน (ร้อยละ 83.70) แต่จากผลการศึกษาพนักงานส่วนใหญ่ไม่ชอบการอ่าน เพราะต้องทำความเข้าใจและไม่เห็นตัวอย่างชัดเจน ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบก็ได้จัดเป็นนิทรรศการ มีกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมหลากหลาย เช่น เกมส์ การแข่งขันตอบปัญหา เป็นต้น แต่มีพนักงานที่เคยเข้าร่วมนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อมมีจำนวน 35 คน (ร้อยละ 40.7) เท่านั้น ดังนั้นจึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ เห็นด้วยว่า การให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแก่พนักงาน ยังไม่ทั่วถึง น้อยเกินไป

(14) ประโยชน์ที่ได้รับ จากการมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน เห็นไม่ชัดเจน ส่วนใหญ่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 52 คน (ร้อยละ 60.50) (เห็นด้วย มีจำนวน 36 คน (ร้อยละ 41.90) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 18.60)) รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ มีจำนวน 23 คน (ร้อยละ 26.70) และส่วนน้อยที่ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 11 คน (ร้อยละ 12.80) (ไม่เห็นด้วย มีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 9.30) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 3.50) ตามลำดับ จากผลสรุปของระดับความคิดเห็นในข้อนี้ คือ เห็นด้วย จากผลการศึกษาปัจจัยอื่นๆ พบว่า การเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมนั้น เกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง มีจำนวน 35 คน (ร้อยละ 40.7) ได้แก่ ได้รับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น สามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามข้อกำหนด ได้รับรางวัลจากการตอบคำถามด้านสิ่งแวดล้อม ถูกต้อง สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น เกิดประโยชน์ต่อบริษัทฯ มีจำนวน 37 คน (ร้อยละ 43.00) ได้แก่ บริษัทฯ ได้รับการรับรองระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม และมีชื่อเสียงสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ และเกิดประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 16.3) ได้แก่ ชุมชนข้างเคียงมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น และสิ่งแวดล้อมและสังคมโดยรวมดีขึ้น จะเห็นว่าพนักงานที่คิดว่า

เกิดประโยชน์ต่อตนเองและต่อบริษัทฯ มีจำนวนใกล้เคียงกัน เพราะเป็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่ซับซ้อน ไม่ต้องใช้ระยะเวลาในการรอผลลัพธ์ เห็นได้ชัดเจน แต่ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญของบริษัทฯ เช่น ปัญหาน้ำเสียที่ระบายออกนอกโรงงาน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นสะสมมานานแล้วและพนักงานทุกคนรับทราบ ซึ่งแนวทางแก้ไขคือการติดตั้งระบบบำบัดน้ำเสียที่มีขนาดและประสิทธิภาพเหมาะสม แต่บริษัทฯ ยังไม่สามารถจะดำเนินการได้ เพราะติดปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน ซึ่งก็จำเป็นต้องใช้วิธีที่สามารถดำเนินการได้ เช่น ควบคุมที่แหล่งกำเนิดน้ำเสียทุกจุด ไม่ให้ไหลลงรางระบายน้ำ ก็ต้องขอความร่วมมือให้พนักงานทุกคนช่วยกันควบคุม ก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหาน้ำเสียที่ระบายออกนอกโรงงาน แต่ต้องใช้ระยะเวลานานมากจึงจะเห็นผลสำเร็จ ซึ่งปัจจุบันปัญหานี้ก็ยังคงอยู่ แต่ความรุนแรงของปัญหาลดลงบ้างเล็กน้อย ดังนั้นจึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ เห็นด้วยว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน เห็นไม่ชัดเจน

(15) รู้สึกภูมิใจที่ได้เข้าร่วมในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม จนสามารถแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ได้ ส่วนใหญ่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 58 คน (ร้อยละ 67.50 ) (เห็นด้วย มีจำนวน 38 คน (ร้อยละ 44.20 ) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 23.30 )) รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ มีจำนวน 24 คน (ร้อยละ 27.20 ) และส่วนน้อยที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งและไม่เห็นด้วย มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 4.70 ) (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 3.50 ) และไม่เห็นด้วย มีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.20 ) ตามลำดับ จากผลสรุปของระดับความคิดเห็นในข้อนี้ คือ เห็นด้วย เนื่องด้วยปัญหาสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ เกิดขึ้นและสะสมมานานแล้ว พนักงานส่วนใหญ่ก็สัมผัสกับปัญหาจนเกิดความเคยชิน แต่เมื่อบริษัทฯ ได้ดำเนินการระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมนั้น แล้วสามารถจะแก้ไขปัญหาก็ได้ พนักงานเห็นความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกภูมิใจ เช่น การจัดการขยะ ที่ผ่านมามีการคัดแยกทิ้งปะปนกัน ทำให้เกิดปัญหาในการเก็บรวบรวม และขยะตกค้างเน่าเหม็น แต่เมื่อพนักงานทุกคนร่วมมือกันคัดแยกขยะถูกต้อง ทำให้ปัญหาต่างๆหมดไป การเก็บรวบรวมสะดวกขึ้น ทำให้การส่งกำจัดได้ตามรอบที่กำหนด เป็นต้น ดังนั้นจึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ เห็นด้วยว่า รู้สึกภูมิใจที่ได้เข้าร่วมในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม จนสามารถแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ

จากตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ นำมาหาผลรวมความคิดเห็นรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังตารางที่ 4.5

#### ตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ระดับความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ความคิดเห็นเชิงบวก (คะแนน 3.51-5.00)	55	63.95
ไม่แน่ใจ (คะแนน 2.51-3.50)	18	20.93
ความคิดเห็นเชิงลบ (คะแนน 1.00-2.50)	13	15.12
<b>รวม</b>	<b>86</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเชิงบวก มีจำนวน 55 คน (ร้อยละ 63.95) รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ มีจำนวน 18 คน (ร้อยละ 20.93) และมีเพียงส่วนน้อยที่มีความคิดเห็นเชิงลบ มีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 15.12)

#### 4.2 กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

จากการที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม วิเคราะห์และสรุปมาแล้วนั้น พบว่ากระบวนการมีส่วนร่วม มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สำหรับกระบวนการจัดการความรู้ที่มี 5 ขั้นตอนเช่นกัน ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การรวบรวมและจัดเก็บความรู้ การเข้าถึงและซึมซับความรู้ การกระจายความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งหมด 25 ด้าน โดยได้ศึกษาผ่านแบบสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 86 คน และได้สรุปผลการศึกษาแยกตามกระบวนการมีส่วนร่วมในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการจัดการความรู้ ผลดังตารางที่ 4.6 , 4.7 , 4.8 , 4.9 และ 4.10

ตารางที่ 4.6 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามกระบวนการมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้  
ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ข้อความ	ใช่/เคย	ไม่ใช่/ไม่เคย	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ส่วนร่วม
1.มีส่วนร่วมค้นหาปัญหาในการแสวงหาความรู้				
- ท่านพบว่าการส่งเสริมการเรียนรู้ด้าน สิ่งแวดล้อมยังไม่ทั่วถึง	(74) 86.00	(12) 14.00	1.86	มาก
2.มีส่วนร่วมวางแผนในการแสวงหาความรู้				
- ท่านเข้าร่วมในการกำหนดความรู้ด้าน สิ่งแวดล้อมที่จำเป็นแก่พนักงาน	(52) 60.50	(34) 39.50	1.60	ปานกลาง
3.มีส่วนร่วมปฏิบัติในการแสวงหาความรู้				
- ท่านเข้ารับการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม	(65) 75.60	(21) 24.40	1.76	มาก
4.มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการแสวงหาความรู้				
- ท่านทราบแหล่งความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร	(56) 65.10	(30) 34.90	1.65	ปานกลาง
5.มีส่วนร่วมประเมินผลในการแสวงหาความรู้				
- ท่านเข้าร่วมติดตามและประเมินผลการ ส่งเสริมความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	(24) 27.90	(62) 72.10	1.28	น้อย
<b>สรุปการมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ จำนวน 86 คน</b>	<b>(54) 63.02</b>	<b>(32) 36.98</b>	<b>1.63</b>	<b>ปานกลาง</b>

หมายเหตุ : ตัวเลขใน ( ) หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามในข้อนั้นๆ

\* เป็นเกณฑ์การให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย โดย ระดับส่วนร่วมมาก (1.68-2.00)

ระดับส่วนร่วมปานกลาง (1.34-1.67) ระดับส่วนร่วมน้อย (1.00 -1.33)

จากตารางที่ 4.6 จำนวน ร้อยละ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งจำแนกตามกระบวนการมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม แสดงให้เห็นว่า

(1) ท่านพบว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่ทั่วถึง (การมีส่วนร่วมค้นหาปัญหาในการแสวงหาความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมค้นหาปัญหาในการแสวงหาความรู้ มีจำนวน 74 คน (ร้อยละ 86.00) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วมค้นหาปัญหาในการแสวงหาความรู้ มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 14.00) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับมาก

(2) ท่านเข้าร่วมในการกำหนดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นแก่พนักงาน (การมีส่วนร่วมวางแผนในการแสวงหาความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมวางแผนในการแสวงหาความรู้ มีจำนวน 52 คน (ร้อยละ 60.50) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วมวางแผนในการแสวงหาความรู้ มีจำนวน 34 คน (ร้อยละ 39.50) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับปานกลาง

(3) ท่านเข้ารับการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (การมีส่วนร่วมปฏิบัติในการแสวงหาความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมปฏิบัติในการแสวงหาความรู้ มีจำนวน 65 คน (ร้อยละ 75.60) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วมปฏิบัติในการแสวงหาความรู้ มีจำนวน 21 คน (ร้อยละ 24.40) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับมาก

(4) ท่านทราบแหล่งความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร (การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการแสวงหาความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการแสวงหาความรู้ มีจำนวน 56 คน (ร้อยละ 65.10) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการแสวงหาความรู้ มีจำนวน 30 คน (ร้อยละ 34.90) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับปานกลาง

(5) ท่านเข้าร่วมติดตามและประเมินผลการส่งเสริมความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (การมีส่วนร่วมประเมินผลในการแสวงหาความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ไม่เคยมีส่วนร่วมประเมินผลในการแสวงหาความรู้ มีจำนวน 62 คน (ร้อยละ 72.10) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่เคยมีส่วนร่วมประเมินผลในการแสวงหาความรู้ มีจำนวน 24 คน (ร้อยละ 27.90) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับน้อย

จากผลการศึกษาพบว่า จะเห็นว่าพนักงานมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และมีส่วนร่วมปฏิบัติ ในระดับมาก สำหรับส่วนร่วมในการวางแผน และส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ในระดับปานกลาง และส่วนร่วมประเมินผล ในระดับน้อย ดังนั้น ผลสรุปว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ระดับปานกลาง เนื่องจากบริษัทฯ กำหนดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่พนักงานจะต้องทราบและปฏิบัติ และการสนับสนุนให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ การอบรมหลักสูตรสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ตารางที่ 4.7 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามกระบวนการมีส่วนร่วมในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ข้อความ	ใช่/เคย	ไม่ใช่/ไม่เคย	ค่าเฉลี่ย	ระดับส่วนร่วม
1.มีส่วนร่วมค้นหาปัญหาในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้				
- ท่านพบว่าคู่มือความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่รวบรวมไว้ไม่ทันสมัย	(43) 50.00	(43) 50.00	1.50	ปานกลาง
2.มีส่วนร่วมวางแผนในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้				
- ท่านเข้าร่วมประชุมการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	(31) 36.00	(55) 64.00	1.36	ปานกลาง
3.มีส่วนร่วมปฏิบัติในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้				
- ท่านช่วยหัวหน้าในการรวบรวมแบ่งประเภทขยะในส่วนของท่าน	(72) 83.70	(14) 16.30	1.84	มาก
4.มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้				
- ท่านสามารถค้นหาข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมได้สะดวกขึ้น	(48) 55.80	(38) 44.20	1.56	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามกระบวนการมีส่วนร่วมในการรวบรวมและจัดเก็บ  
ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ต่อ)

ข้อความ	ใช่/เคย	ไม่ใช่/ไม่เคย	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ส่วนร่วม
5.มีส่วนร่วมประเมินผลในการรวบรวม และจัดเก็บความรู้				
- ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นว่าคู่มือความรู้ ด้านสิ่งแวดล้อมควรต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	(57)	(29)	1.66	ปานกลาง
สรุปการมีส่วนร่วมในการรวบรวมและ จัดเก็บความรู้	(50)	(36)	1.58	ปานกลาง
จำนวน 86 คน	68.36	41.64		

หมายเหตุ : ตัวเลขใน ( ) หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามในข้อนั้นๆ

\* เป็นเกณฑ์การให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย โดย ระดับส่วนร่วมมาก (1.68-2.00)

ระดับส่วนร่วมปานกลาง (1.34-1.67) ระดับส่วนร่วมน้อย (1.00 -1.33)

จากตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งจำแนกตาม  
กระบวนการมีส่วนร่วมในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม แสดงให้เห็นว่า

(1) ท่านพบว่าคู่มือความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่รวบรวมไว้ไม่ทันสมัย (การมีส่วนร่วม  
ค้นหาปัญหาในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ เคยมีส่วนร่วมค้นหา  
ปัญหาในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ มีจำนวน 43 คน (ร้อยละ 50.00 ) และผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วม  
ค้นหาปัญหาในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ มีจำนวน 43 คน (ร้อยละ 50.00 ) จากผลสรุปของ  
กระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับปานกลาง

(2) ท่านเข้าร่วมประชุมการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (การมีส่วนร่วมวางแผนในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ไม่เคยมีส่วนร่วมวางแผนในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ มีจำนวน 55 คน (ร้อยละ 64.00) และส่วนน้อยคือผู้ที่เคยมีส่วนร่วมวางแผนในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ มีจำนวน 31 คน (ร้อยละ 36.00) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับปานกลาง

(3) ท่านช่วยหัวหน้าในการรวบรวม แบ่งประเภทขยะในส่วนของท่าน (การมีส่วนร่วมปฏิบัติในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมปฏิบัติในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ มีจำนวน 72 คน (ร้อยละ 83.70) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วมปฏิบัติในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ มีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 16.30) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับมาก

(4) ท่านสามารถค้นหาข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมได้สะดวกขึ้น (การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ มีจำนวน 48 คน (ร้อยละ 55.80) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ มีจำนวน 38 คน (ร้อยละ 44.20) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับปานกลาง

(5) ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นว่าคู่มือความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมควรต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (การมีส่วนร่วมประเมินผลในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมประเมินผลในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ มีจำนวน 57 คน (ร้อยละ 66.30) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วมประเมินผลในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ มีจำนวน 29 คน (ร้อยละ 33.70) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาพบว่า จะเห็นว่าพนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ในระดับมาก สำหรับส่วนร่วมค้นหาปัญหา ส่วนร่วมวางแผน ส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และส่วนร่วมประเมินผล ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผลสรุปว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ระดับปานกลาง เนื่องจากบริษัทฯ มีการดำเนินจัดหมวดหมู่ความรู้ และรวบรวมเป็นคู่มือสิ่งแวดล้อม แจกจ่ายให้ทุกหน่วยงานรับทราบและเก็บไว้ เพื่อให้พนักงานค้นหาได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เช่น การแบ่งประเภทขยะ โดยพนักงานทุกหน่วยงานจะต้องแบ่งแยกขยะในหน่วยงานเป็นประเภท และหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมรวบรวมประเภทขยะของทุกหน่วยงาน มากำหนดเป็นมาตรฐานประเภทขยะของบริษัทฯ เป็นต้น

ตารางที่ 4.8 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามกระบวนการมีส่วนร่วมในการเข้าถึงและซึมซับความรู้  
ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ข้อความ	ใช่/เคย	ไม่ใช่/ไม่เคย	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ส่วนร่วม
1.มีส่วนร่วมค้นหาปัญหาในการเข้าถึง และซึมซับความรู้				
- ท่านพบว่าช่องทางในการสื่อสารความรู้ ด้านสิ่งแวดล้อมไม่เพียงพอ	(68) 79.10	(18) 20.90	1.79	มาก
2.มีส่วนร่วมวางแผนในการเข้าถึง และซึมซับความรู้				
- ท่านร่วมประชุมเพื่อกำหนดแผนงาน ในการกระตุ้นให้พนักงานอยากเรียนรู้	(29) 33.70	(57) 66.30	1.34	ปานกลาง
3.มีส่วนร่วมปฏิบัติในการเข้าถึง และซึมซับความรู้				
- ท่านตอบคำถามด้านสิ่งแวดล้อมจาก วารสารได้ถูกต้อง	(52) 60.50	(34) 39.50	1.60	ปานกลาง
4.มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการเข้าถึง และซึมซับความรู้				
- ท่านได้รับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมจาก บอร์ดประชาสัมพันธ์	(79) 91.90	(7) 8.10	1.92	มาก
5.มีส่วนร่วมประเมินผลในการเข้าถึง และซึมซับความรู้				
- ท่านร่วมประเมินผลแสดงความคิดเห็น ในการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์สิ่งแวดล้อม	(22) 25.60	(64) 74.40	1.26	น้อย
สรุปการมีส่วนร่วมในการเข้าถึงและ ซึมซับความรู้	(50)	(36)	1.58	ปานกลาง
จำนวน 86 คน	68.36	41.64		

หมายเหตุ : ตัวเลขใน ( ) หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามในข้อนี้ๆ

\* เป็นเกณฑ์การให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย โดย ระดับส่วนร่วมมาก (1.68-2.00)

ระดับส่วนร่วมปานกลาง (1.34-1.67) ระดับส่วนร่วมน้อย (1.00 -1.33)

จากตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งจำแนกตาม กระบวนการมีส่วนร่วมในการเข้าถึงและซึมซับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม แสดงให้เห็นว่า

(1) ท่านพบว่าช่องทางในการสื่อสารความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมไม่เพียงพอ (การมีส่วนร่วมค้นหาปัญหาในการเข้าถึงและซึมซับความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมค้นหาปัญหาในการเข้าถึงและซึมซับความรู้ มีจำนวน 68 คน (ร้อยละ 79.10 ) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วมค้นหาปัญหาในการเข้าถึงและซึมซับความรู้ มีจำนวน 18 คน (ร้อยละ 20.90 ) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับมาก

(2) ท่านร่วมประชุมเพื่อกำหนดแผนงานในการกระตุ้นให้พนักงานอยากเรียนรู้ (การมีส่วนร่วมวางแผนในการเข้าถึงและซึมซับความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ไม่เคยมีส่วนร่วมวางแผนในการเข้าถึงและซึมซับความรู้ มีจำนวน 57 คน (ร้อยละ 66.30 ) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่เคยมีส่วนร่วมวางแผนในการเข้าถึงและซึมซับความรู้ มีจำนวน 29 คน (ร้อยละ 33.70 ) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับปานกลาง

(3) ท่านตอบคำถามด้านสิ่งแวดล้อมจากวารสารได้ถูกต้อง (การมีส่วนร่วมปฏิบัติในการเข้าถึงและซึมซับความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมปฏิบัติในการเข้าถึงและซึมซับความรู้ มีจำนวน 52 คน (ร้อยละ 60.50 ) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วมปฏิบัติในการเข้าถึงและซึมซับความรู้ มีจำนวน 34 คน (ร้อยละ 39.50 ) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับปานกลาง

(4) ท่านได้รับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ (การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการเข้าถึงและซึมซับความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการเข้าถึงและซึมซับความรู้ มีจำนวน 79 คน (ร้อยละ 91.90 ) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการเข้าถึงและซึมซับความรู้ มีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 8.10 ) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับมาก

(5) ท่านร่วมประเมินผลแสดงความคิดเห็นในการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์สิ่งแวดล้อม (การมีส่วนร่วมประเมินผลในการเข้าถึงและซึมซับความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ ไม่เคยมีส่วนร่วมประเมินผลในการเข้าถึงและซึมซับความรู้ มีจำนวน 64 คน (ร้อยละ 74.40) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่เคยมีส่วนร่วมประเมินผลในการเข้าถึงและซึมซับความรู้ มีจำนวน 22 คน (ร้อยละ 25.60) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับน้อย

จากผลการศึกษาพบว่า จะเห็นว่าพนักงานมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ในระดับมาก สำหรับส่วนร่วมวางแผน และส่วนร่วมปฏิบัติ ในระดับปานกลาง และส่วนร่วมประเมินผล ในระดับน้อย ดังนั้น ผลสรุปว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการเข้าถึงและซึมซับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ระดับปานกลาง เนื่องจากบริษัทฯ มีกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ตอบคำถามด้านสิ่งแวดล้อม จากวารสารบริษัทฯ และนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีของรางวัลเป็นที่ระลึกให้พนักงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานอยากเรียนรู้ และสนับสนุนให้พนักงานจับประเด็นความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมได้

ตารางที่ 4.9 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามกระบวนการมีส่วนร่วมในการกระจายความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ข้อความ	ใช่/เคย	ไม่ใช่/ไม่เคย	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ส่วนร่วม
1.มีส่วนร่วมค้นหาปัญหาในการกระจายความรู้				
- ท่านพบว่าการกระจายและถ่ายทอดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมยังมีน้อย	(68) 79.10	(18) 20.90	1.79	มาก
2.มีส่วนร่วมวางแผนในการกระจายความรู้				
- ท่านร่วมวางแผน เพื่อกำหนดวิธีการ ความถี่ในการถ่ายทอดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	(17) 19.80	(69) 80.20	1.20	น้อย
3.มีส่วนร่วมปฏิบัติในการกระจายความรู้				
- ท่านบอกเล่า แลกเปลี่ยน ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมกับเพื่อนร่วมงาน	(47) 54.70	(39) 45.30	1.55	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามกระบวนการมีส่วนร่วมในการกระจายความรู้  
ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ต่อ)

ข้อความ	ใช่/เคย	ไม่ใช่/ไม่เคย	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ส่วนร่วม
4.มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการกระจายความรู้				
- ท่านได้รับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมใหม่ จากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	(57) 66.30	(29) 33.70	1.66	ปานกลาง
5.มีส่วนร่วมประเมินผลในการกระจายความรู้				
- ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นว่าควรส่งเสริม การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงาน	(48) 55.80	(38) 44.20	1.56	ปานกลาง
สรุปการมีส่วนร่วมในการกระจายความรู้ จำนวน 86 คน	(47) 55.14	(39) 44.86	1.55	ปานกลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขใน ( ) หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามในข้อนี้

\* เป็นเกณฑ์การให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย โดย ระดับส่วนร่วมมาก (1.68-2.00)

ระดับส่วนร่วมปานกลาง (1.34-1.67) ระดับส่วนร่วมน้อย (1.00 -1.33)

จากตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งจำแนกตาม  
กระบวนการมีส่วนร่วมในการกระจายความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม แสดงให้เห็นว่า

(1) ท่านพบว่าการกระจายและถ่ายทอดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมยังมีน้อย (การมีส่วนร่วมค้นหาปัญหาในการกระจายความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมค้นหา  
ปัญหาในการกระจายความรู้ มีจำนวน 68 คน (ร้อยละ 79.10 ) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วม  
ค้นหาปัญหาในการกระจายความรู้ มีจำนวน 18 คน (ร้อยละ 20.90 ) จากผลสรุปของกระบวนการมี  
ส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับมาก

(2) ท่านร่วมวางแผน เพื่อกำหนดวิธีการ ความถี่ในการถ่ายทอดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (การมีส่วนร่วมวางแผนในการกระจายความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ไม่เคยมีส่วนร่วมวางแผนในการกระจายความรู้ มีจำนวน 69 คน (ร้อยละ 80.20) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่เคยมีส่วนร่วมวางแผนในการกระจายความรู้ มีจำนวน 17 คน (ร้อยละ 19.80) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับน้อย

(3) ท่านบอกเล่า แลกเปลี่ยน ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมกับเพื่อนร่วมงาน (การมีส่วนร่วมปฏิบัติในการกระจายความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมปฏิบัติในการกระจายความรู้ มีจำนวน 47 คน (ร้อยละ 54.70) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วมปฏิบัติในการกระจายความรู้ มีจำนวน 39 คน (ร้อยละ 45.30) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับปานกลาง

(4) ท่านได้รับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมใหม่จากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการกระจายความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการกระจายความรู้ มีจำนวน 57 คน (ร้อยละ 66.30) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการกระจายความรู้ มีจำนวน 29 คน (ร้อยละ 33.70) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับปานกลาง

(5) ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นว่าควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงาน (การมีส่วนร่วมประเมินผลในการกระจายความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมประเมินผลในการกระจายความรู้ มีจำนวน 48 คน (ร้อยละ 55.80) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วมประเมินผลในการกระจายความรู้ มีจำนวน 38 คน (ร้อยละ 44.20) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาพบว่า จะเห็นว่าพนักงานมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา ในระดับมาก สำหรับมีส่วนร่วมปฏิบัติ ส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และส่วนร่วมประเมินผล ในระดับปานกลาง และส่วนร่วมวางแผน ในระดับน้อย ดังนั้น ผลสรุปว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการกระจายความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ระดับปานกลาง เนื่องจากบริษัทฯ มีการถ่ายทอดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมจากหัวหน้างานสู่พนักงาน เป็นประจำ และระหว่างพนักงานด้วยกันก็มีการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมบ้าง สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมก็มีการกระจายความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมผ่านหลายช่องทาง เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ วารสารบริษัทฯ และระบบอินทราเน็ต เป็นต้น ทั้งนี้พนักงานสามารถสอบถามและแจ้งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมมาที่หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม ผ่านทางเอกสาร โทรศัพท์ และวาจา

ตารางที่ 4.10 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามกระบวนการมีส่วนร่วมในการประยุกต์ใช้ความรู้  
ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ข้อความ	ใช่/เคย	ไม่ใช่/ไม่เคย	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ส่วนร่วม
1.มีส่วนร่วมค้นหาปัญหาในการประยุกต์ใช้ความรู้				
- ท่านพบว่ายังไม่ได้นำความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมมาปรับใช้ในงานอย่างเต็มที่	(66) 76.70	(20) 23.30	1.77	มาก
2.มีส่วนร่วมวางแผนในการประยุกต์ใช้ความรู้				
- ท่านร่วมกำหนดแผนงานกระตุ้นให้พนักงานประยุกต์ใช้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	(36) 41.90	(50) 58.10	1.42	ปานกลาง
3.มีส่วนร่วมปฏิบัติในการประยุกต์ใช้ความรู้				
- ท่านนำความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมมาประยุกต์ใช้ได้ เช่น คัดแยกขยะได้ถูกต้อง	(82) 95.30	(4) 4.70	1.95	มาก
4.มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ความรู้				
- ท่านพบว่าสิ่งแวดล้อมในโรงงานดีขึ้น เมื่อมีการนำความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมมาปรับใช้	(75) 87.20	(11) 12.80	1.87	มาก
5.มีส่วนร่วมประเมินผลในการประยุกต์ใช้ความรู้				
- ท่านร่วมเสนอความเห็นที่ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ประยุกต์ใช้ความรู้	(60) 69.80	(26) 30.20	1.70	มาก
สรุปการมีส่วนร่วมในการประยุกต์ใช้ความรู้ จำนวน 86 คน	(64) 74.18	(22) 25.82	1.74	มาก
สรุปการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ จำนวน 86 คน	(53) 61.77	(33) 38.23	1.62	ปานกลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขใน ( ) หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามในข้อนี้ๆ

\* เป็นเกณฑ์การให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย โดย ระดับส่วนร่วมมาก (1.68-2.00)

ระดับส่วนร่วมปานกลาง (1.34-1.67) ระดับส่วนร่วมน้อย (1.00 -1.33)

จากตารางที่ 4.10 จำนวน ร้อยละ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งจำแนกตามกระบวนการมีส่วนร่วมในการประยุกต์ใช้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม แสดงให้เห็นว่า

(1) ท่านพบว่ายังไม่ได้นำความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมมาปรับใช้ในงานอย่างเต็มที่(การมีส่วนร่วมค้นหาปัญหาในการประยุกต์ใช้ความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมค้นหาปัญหาในการประยุกต์ใช้ความรู้ มีจำนวน 66 คน (ร้อยละ 76.70 ) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วมค้นหาปัญหาในการประยุกต์ใช้ความรู้ มีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 23.30 ) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับมาก

(2) ท่านร่วมกำหนดแผนงานกระตุ้นให้พนักงานประยุกต์ใช้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (การมีส่วนร่วมวางแผนในการประยุกต์ใช้ความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ไม่เคยมีส่วนร่วมวางแผนในการประยุกต์ใช้ความรู้ มีจำนวน 50 คน (ร้อยละ 58.10 ) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่เคยมีส่วนร่วมวางแผนในการประยุกต์ใช้ความรู้ มีจำนวน 36 คน (ร้อยละ 41.90 ) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับปานกลาง

(3) ท่านนำความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมมาประยุกต์ใช้ได้ เช่น การคัดแยกทิ้งขยะได้ถูกต้อง (การมีส่วนร่วมปฏิบัติในการประยุกต์ใช้ความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมปฏิบัติในการประยุกต์ใช้ความรู้ มีจำนวน 82 คน (ร้อยละ 95.30 ) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วมปฏิบัติในการประยุกต์ใช้ความรู้ มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 4.70 ) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับมาก

(4) ท่านพบว่าสิ่งแวดล้อมในโรงงานดีขึ้น เมื่อมีการนำความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมมาปรับใช้ (การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ความรู้ มีจำนวน 75 คน (ร้อยละ 87.20 ) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ความรู้ มีจำนวน 11 คน (ร้อยละ 12.80 ) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับมาก

(5) ท่านร่วมเสนอความเห็นว่าการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ประยุกต์ใช้ความรู้ (การมีส่วนร่วมประเมินผลในการประยุกต์ใช้ความรู้) พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมประเมินผลในการประยุกต์ใช้ความรู้ มีจำนวน 60 คน (ร้อยละ 69.80) และส่วนน้อยคือ ผู้ที่ไม่เคยมีส่วนร่วมประเมินผลในการประยุกต์ใช้ความรู้ มีจำนวน 26 คน (ร้อยละ 30.20) จากผลสรุปของกระบวนการมีส่วนร่วมในข้อนี้คือ ระดับมาก

จากผลการศึกษาพบว่า จะเห็นว่าพนักงานมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา ส่วนร่วมปฏิบัติ ส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และส่วนร่วมประเมินผล ในระดับมาก สำหรับส่วนร่วมวางแผนในระดับน้อย ดังนั้น ผลสรุปว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการประยุกต์ใช้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ระดับมาก เนื่องจากพนักงานสามารถนำความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่ได้รับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และชีวิตประจำวัน เช่น เรื่องการคัดแยกขยะ การใช้พลังงานไฟฟ้า น้ำประปาอย่างคุ้มค่า และสามารถแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมเบื้องต้นได้ เช่น เมื่อพบว่า มีน้ำมันหกรั่วไหลลงสู่พื้น จะต้องรีบดำเนินการใช้วัสดุดูดซับ (เศษผ้า/เศษซีเมนต์) ซับน้ำมันไว้ทันที เพื่อป้องกันการแพร่กระจายและไม่ให้ไหลลงรางระบายน้ำ จากนั้นจึงเก็บรวบรวมวัสดุดูดซับทิ้งเป็นขยะอันตรายเพื่อส่งกำจัดอย่างถูกวิธีต่อไป เป็นต้น

นอกจากนี้จากการศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการ จะเห็นได้ว่า ผลสรุปพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีส่วนร่วมค้นหาปัญหา ปฏิบัติ และรับผลประโยชน์ในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมระดับมาก และพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีส่วนร่วมวางแผน และประเมินผลในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมระดับน้อย เนื่องจากการดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ที่ผ่านมานั้น มีการกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อม บทบาท หน้าที่ของพนักงานทุกคนมาจากผู้บริหาร และมอบหมายมาตามลำดับชั้น จนถึงการปฏิบัติของพนักงาน ดังนั้น พนักงานระดับปฏิบัติการก็จะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเพียงด้านการค้นหาปัญหา ด้านการปฏิบัติ และด้านการรับผลประโยชน์เท่านั้น ส่วนด้านการวางแผน และด้านการประเมินผลนั้น พนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีหรือมีส่วนร่วมน้อย เพราะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมจะประชุมร่วมกับหัวหน้างาน ผู้บริหาร เพื่อกำหนดแผนงานและประเมินผล

สำหรับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร การสนทนากลุ่มย่อยกับหัวหน้างาน และการสังเกตแบบมีส่วนร่วมกับคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ นั้นพบว่ากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทฯก็มีการดำเนินการตามระบบ ได้แก่ การค้นหาปัญหา การวางแผน การปฏิบัติ การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล ตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานได้รับความรู้และสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ได้ ตามประเด็นดังนี้

### 1) การค้นหาลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ได้จัดให้มีการระบุและประเมินผลของลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากกิจกรรม ผลิตภัณฑ์และการบริการ เพื่อให้ระบบเป็นไปอย่างสมบูรณ์ โดยจะระบุลำดับความสำคัญของปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นของหน่วยงานต่างๆ ทั้งในภาวะปกติ ผิดปกติ และฉุกเฉิน ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยลักษณะปัญหาที่มีความสำคัญจะถูกบันทึกไว้เป็นหลักฐาน เพื่อนำมาพิจารณากำหนดวิธีการแก้ไข ลดผลกระทบ โดยจะต้องประเมินลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมประจำปี

### 2) การวางแผน

บริษัทฯ ทบทวนกฎหมาย ข้อกำหนดอื่นๆ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของบริษัทฯ และรวบรวมเป็นทะเบียนกฎหมายสิ่งแวดล้อม มีการติดตามการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มเติมของกฎหมายเป็นประจำ เพื่อความทันสมัยถูกต้องเสมอ โดยทะเบียนกฎหมายนี้จะแยกเป็นหมวดหมู่ เชื่อมโยงกับลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น นอกจากนี้บริษัทก็กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายสิ่งแวดล้อมเกี่ยวข้องกับลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญ จากการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน และมีการทบทวนเป็นระยะ โดยจะคำนึงถึงเกณฑ์ตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ เช่น ความรุนแรงของผลกระทบ ความพร้อมทางด้านเทคโนโลยี งบประมาณการเงิน ตลอดจนการดำเนินการและความต้องการของธุรกิจ รวมทั้งข้อคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

### 3) การปฏิบัติ

บริษัทฯ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจของบุคคลในกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งได้จัดให้มีทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินงานและควบคุมการจัดการสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากรมนุษย์ ความชำนาญเฉพาะด้านเทคโนโลยี และงบประมาณอย่างเพียงพอเหมาะสม และเพื่อให้การดำเนินระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการสิ่งแวดล้อม เพื่อรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ตามนโยบายบริษัทฯ

บริษัทฯ ได้จัดให้มีการหาความรู้ ความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมพนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานในแต่ละระดับที่เกี่ยวข้อง ให้ได้รับการอบรมที่เหมาะสมกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกและตระหนักถึงเรื่องของนโยบายสิ่งแวดล้อม วัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้บริษัทฯ มีการกำหนดแผนหลักสูตรการฝึกอบรมตามความเหมาะสมและทบทวนเป็นประจำทุกปี

บริษัทฯ ได้มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ เพื่อนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ สำหรับการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในบริษัทฯ เกี่ยวกับนโยบายสิ่งแวดล้อม วัตถุประสงค์และเป้าหมายสิ่งแวดล้อม แผนงาน การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานทุกคนได้ทราบและเข้าใจถึงข้อมูลข่าวสาร ความคืบหน้าของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ส่วนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายนอกบริษัทฯ เป็นการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเรื่องสิ่งแวดล้อม ทั้งการรับและแจ้งข้อมูลการร้องเรียน การรับข้อคิดเห็นในเรื่องที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชน โดยข้อมูลที่ได้รับก็นำมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้บริษัทฯ ยังจัดทำเอกสารที่จำเป็นในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยการรวบรวมและจัดเก็บเอกสาร ตลอดจนการแจกจ่ายเอกสารให้ทุกหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถค้นคว้าข้อมูล ใช้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมได้ทันทีและตลอดเวลา เอกสารด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ คู่มือสิ่งแวดล้อม ขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการปฏิบัติงาน และแบบบันทึกต่างๆ

#### 4) การรับผลประโยชน์

พนักงานทุกคน ที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแล้วก็จะได้รับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน การแก้ไขปัญหาฉุกเฉินได้ ดังจะเห็นได้จากการที่กิจกรรมต่างๆ ของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมนั้น มีการปฏิบัติและพัฒนาขึ้นจากเดิมบ้าง และส่งผลให้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ในภาพรวมดีขึ้นด้วย มีการจัดการที่เป็นระเบียบ ถูกต้องตามกฎหมาย และส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น สำหรับผลประโยชน์ต่อสังคม สิ่งแวดล้อมส่วนรวมนั้นยังไม่ชัดเจน ไม่มีกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมที่ชัดเจน

#### 5) การประเมินผล

บริษัทฯ กำหนดให้มีการเฝ้าระวังและวัดผลในการดำเนินงานตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยให้สอดคล้องกับนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมาย กฎหมายสิ่งแวดล้อม ซึ่งต้องมีการประเมินความสอดคล้องการปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมเป็นประจำทุก 6 เดือนด้วย จะได้

นำมาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติที่ยังไม่สอดคล้องให้ครบถ้วน รวมถึงเมื่อมีการตรวจสอบพบว่ามี การปฏิบัติที่ไม่เป็นตามข้อกำหนด ก็จะต้องบันทึกรายงาน เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดปรับปรุงแก้ไขให้ ถูกต้องต่อไป

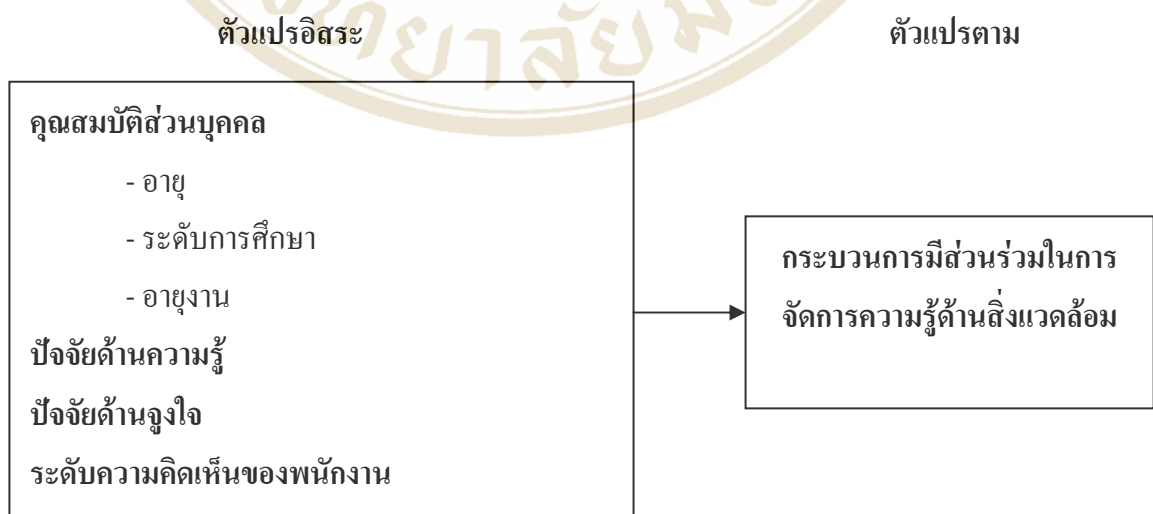
บริษัทฯ กำหนดการตรวจติดตามภายใน โดยทีมงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งและโดย ผู้ตรวจติดตามจากภายนอก หน่วยงานที่ให้การรับรองประจำปี เพื่อตรวจสอบระบบการจัดการ สิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามแผนงานและขั้นตอนการดำเนินงานตามข้อกำหนด เพื่อให้เกิดความ มั่นใจในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ มีหลักฐานสนับสนุน สามารถบอกได้ว่ากิจกรรม สภาวะ เป็นไปตามที่ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมกำหนดไว้ โดยผู้ตรวจจะพิจารณาถึงความสำคัญ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับผลการตรวจติดตามครั้งก่อน และจะต้องจัดทำรายงานให้แก่ หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการแก้ไข พร้อมกันก็ต้องสรุปผลการติดตาม แก้ไข ให้ตัวแทนฝ่าย บริหารด้านสิ่งแวดล้อมได้ทราบด้วย นอกจากนี้บริษัทฯ ก็จัดให้มีการทบทวนโดยฝ่ายบริหารอย่าง น้อยปีละ 1 ครั้ง โดยประเด็นที่ทบทวนได้แก่ การพิจารณาปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงนโยบาย สิ่งแวดล้อม วัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมและส่วนประกอบอื่นๆ ของระบบการ จัดการสิ่งแวดล้อม โดยจะพิจารณาจากผลการตรวจติดตามสภาพแวดล้อมที่ปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง ไปและความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

จากผลการศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของ บริษัทฯ ก็พบว่าข้อมูลจะสนับสนุนผลการศึกษาเชิงปริมาณกับพนักงานระดับปฏิบัติการ คือ พนักงานส่วนใหญ่จะมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา ปฏิบัติ และรับผลประโยชน์ ส่วนการวางแผน และประเมินผล ยังมีส่วนร่วมน้อยมาก เพราะจะถูกกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ที่ระดับผู้บริหารขึ้นไป นอกจากนี้พบว่าพนักงานส่วนน้อยที่เข้ามามีส่วนร่วมเอง โดยกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่บริษัทฯ จัด และสื่อสารประชาสัมพันธ์ไป และส่วนใหญ่ก็ยังไม่สนใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น จะต้องมีการชักนำหรือกระตุ้นความสนใจด้วย กิจกรรม เกมส์ และของรางวัล จึงจะเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมผ่าน วารสารประจำเดือน หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ ช่วงแรกมีส่วนน้อย บางคนที่ไม่สนใจเข้ามาอ่านเพิ่ม เพิ่มความรู้จะได้นำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง สำหรับส่วนใหญ่ไม่สนใจ ทางผู้รับผิดชอบก็ปรับเปลี่ยน เป็นการตอบคำถามเพื่อชิงรางวัล ก็ทำให้ได้รับความสนใจ มีพนักงานอ่านมากขึ้นและส่งคำตอบ มาร่วมกิจกรรมมากขึ้น

### 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การทดสอบความแตกต่างของข้อมูลด้วยวิธีโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติการผันแปรทางเดียว (One way Analysis of Variance: ANOVA) และใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ T-Test สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดให้กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรตาม โดยมีตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน ตัวแปร ดังภาพที่ 4.1 โดยความสัมพันธ์เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

- (1) ความแตกต่างของปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน
- (2) ความแตกต่างของปัจจัยด้านความรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม
- (3) ความแตกต่างของปัจจัยเชิงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม
- (4) ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม



ภาพที่ 4.1 แบบจำลอง (model) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

1) ความแตกต่างของปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 วิเคราะห์การผันแปรทางเดียวปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

ตัวแปรและกลุ่มย่อย	$\bar{X}$	S.D.	N	Sig of F
อายุ				0.572
น้อยกว่า 26 ปี	35.83	3.95	12	
อายุ 26 - 37 ปี	34.76	4.67	43	
อายุ 38 - 49 ปี	33.88	4.99	26	
อายุ 50 ปีขึ้นไป	33.20	1.79	5	
ระดับการศึกษา				0.170
ประถมศึกษา	32.62	3.64	13	
มัธยมศึกษา	35.48	5.03	48	
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	33.74	3.33	19	
ปริญญาตรี	34.00	4.77	6	
อายุงาน				0.610
น้อยกว่า 4 ปี	35.41	4.10	22	
4 - 11 ปี	34.64	5.26	36	
12 - 19 ปี	33.47	3.82	19	
20 ปีขึ้นไป	34.44	4.21	9	

จากการทดสอบทางสถิติพบว่าปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2) ความแตกต่างของปัจจัยด้านความรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 วิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยด้านความรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

จำนวน 86 คน				
ตัวแปรและกลุ่มย่อย	$\bar{X}$	S.D	N	Sig of F
การได้รับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม				0.002
ได้รับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมมาก	37.53	4.39	69	
ได้รับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมน้อย	33.82	4.32	17	

จากการทดสอบทางสถิติพบว่าปัจจัยด้านความรู้ ที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3) ความแตกต่างของปัจจัยเชิงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ กับกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 วิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยเชิงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

จำนวน 86 คน				
ตัวแปรและกลุ่มย่อย	$\bar{X}$	S.D	N	Sig of F
ปัจจัยเชิงใจ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น				0.074
ผลประโยชน์ต่อตนเอง	34.21	4.18	35	
ผลประโยชน์ต่อบริษัทฯ	37.07	4.92	37	
ผลประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม	33.91	4.59	14	

จากการทดสอบทางสถิติพบว่าปัจจัยงูใจ ที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4) ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ กับกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 วิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

จำนวน 86 คน				
ตัวแปรและกลุ่มย่อย	$\bar{X}$	S.D	N	Sig of F
ระดับความคิดเห็น				0.087
ความคิดเห็นเชิงบวก	35.68	4.01	55	
ความคิดเห็นเชิงลบ	33.93	4.75	31	

จากการทดสอบทางสถิติพบว่าความคิดเห็น ที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล กับระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ กับระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 วิเคราะห์การผันแปรทางเดียวปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ

จำนวน 86 คน				
ตัวแปรและกลุ่มย่อย	$\bar{X}$	S.D.	N	Sig of F
<b>อายุ</b>				0.995
น้อยกว่า 26 ปี	54.67	6.29	12	
อายุ 26 - 37 ปี	54.33	6.89	43	
อายุ 38 - 49 ปี	54.62	6.68	26	
อายุ 50 ปีขึ้นไป	55.00	4.30	5	
<b>ระดับการศึกษา</b>				0.260
ประถมศึกษา	53.23	9.18	13	
มัธยมศึกษา	53.96	5.72	48	
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	57.11	6.45	19	
ปริญญาตรี	53.33	5.50	6	
<b>อายุงาน</b>				0.601
น้อยกว่า 4 ปี	55.77	6.41	22	
4 - 11 ปี	53.56	7.03	36	
12 - 19 ปี	54.26	6.93	19	
20 ปีขึ้นไป	55.67	3.28	9	

จากการทดสอบทางสถิติพบว่าปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่ต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

#### 4.4 ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

ผู้วิจัยได้พิจารณาปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม โดยใช้มุมมองปัจจัยที่ผลักดัน ควบคุมให้บริษัทฯ จะต้องปฏิบัติและดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมให้ถูกต้องอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

1.กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันนี้แนวโน้มและทิศทางในการควบคุม การประกอบกิจการของโรงงานอุตสาหกรรม ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีความเข้มงวดมากขึ้น ในทุกๆเรื่อง เช่น มลพิษทางน้ำ มลพิษทางอากาศ มลพิษทางอุตสาหกรรม เป็นต้น ดังจะเห็นได้จากการทบทวนกฎหมายเก่าที่ล้าสมัย แล้วเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติม เพื่อให้ข้อกำหนดในการควบคุมและปฏิบัติทันต่อยุคสมัยที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การติดตามตรวจสอบจากภาครัฐก็มีเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับบทลงโทษที่ทวีความรุนแรงขึ้น ทั้งโทษปรับและโทษจำคุก โดยเฉพาะกรณีที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินอย่างรุนแรง มีโทษถึงขั้นสั่งปิดสถานประกอบการและยึดใบอนุญาตประกอบกิจการ และสิ่งที่แสดงให้เห็นว่ากฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมมีความเข้มงวดและรุนแรงมากขึ้นนั้น ก็คือ การที่ภาครัฐดำเนินการตามกฎหมายอย่างจริงจัง ดังจะเห็นได้จากข่าวสารที่มีโรงงานถูกดำเนินคดีด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

2.ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมของลูกค้า ปัจจุบันกระแสนิยมการบริโภคสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น ทำให้ลูกค้าส่วนใหญ่ของบริษัทฯ มีข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม มาให้ต้องปฏิบัติตาม และก็เป็นกลไกในการคิดค้นทางการค้ารูปแบบหนึ่งด้วย เช่น บริษัทฯ จะต้องได้รับการรับรองระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) หรือในกระบวนการผลิต จะต้องไม่มีการใช้สารโลหะหนักชนิดต้องห้าม เป็นต้น ดังนั้นนอกจากที่บริษัทจะต้องผลิตสินค้าให้ได้คุณภาพและราคาเป็นที่ยอมรับแล้ว ก็ยังต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมของลูกค้าด้วย จึงจะสามารถแข่งขันในตลาดทั้งภายในประเทศและต่างประเทศได้

3.นโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ เมื่อพิจารณาความสำคัญของปัจจัยทั้งสองแล้ว การที่บริษัทฯ จะประกอบกิจการต่อไปได้อย่างต่อเนื่องนั้น ต้องดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ โดยได้นำมาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) เป็นต้นแบบ โดยเริ่มจากการที่ผู้บริหารระดับสูงต้องกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ และประกาศอย่างเป็นทางการเพื่อแสดงความมุ่งมั่นของผู้บริหารที่จะดำเนินระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) แล้วต้องสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนรับทราบและปฏิบัติ เปรียบเสมือนเป็นการมอบหมายหน้าที่ด้านสิ่งแวดล้อมลงมาตามลำดับสายบังคับบัญชา โดยที่ทุกคนมีหน้าที่ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันไป เช่น ผู้บริหารต้องสนับสนุนและทบทวน โครงการพัฒนาด้าน

สิ่งแวดล้อม หัวหน้าส่วนงานต้องควบคุมพนักงานให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม หน่วยงานฝึกอบรมก็ต้องให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแก่พนักงาน และที่สำคัญที่สุดพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมให้ถูกต้อง เป็นต้น จะเห็นว่าการที่จะดำเนินระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) ให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและพนักงานทุกคน สำหรับการดำเนินการของบริษัทฯ ที่ผ่านมานั้น มีการกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

- 1) มุ่งมั่นที่จะรักษาคุณภาพของสิ่งแวดล้อม และป้องกันด้านมลภาวะอันเกิดจากกระบวนการผลิต และกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัทฯ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย พร้อมทั้งจะปรับปรุงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
- 2) ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของทางราชการและข้อกำหนดของบริษัทฯ
- 3) มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม
- 4) สร้างจิตสำนึกแก่พนักงานทุกคนให้ตระหนักถึงด้านสิ่งแวดล้อม โดยได้จัดทำเอกสาร พร้อมทั้งฝึกอบรม เพื่อจะได้นำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ ต่อบริษัทฯ และสังคม ทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 5) นโยบายฉบับนี้พร้อมที่จะเผยแพร่ต่อสาธารณชนตลอดเวลา

สำหรับการนำนโยบายสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัตินั้น พบว่ามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานทุกคน และสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ทราบ แต่ผลการดำเนินการก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จมากนัก ทั้งนี้ยังขาดการติดตามผลในแต่ละลำดับขั้น รอบการติดตามน้อย ประกอบกับการสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้พนักงานรับทราบ เข้าใจ และปฏิบัติ ยังไม่ต่อเนื่อง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมนั้น เริ่มต้นมาจากกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม ได้เปลี่ยนแปลงและเพิ่มความเข้มงวดในข้อปฏิบัติ ให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับบทลงโทษที่รุนแรงมากขึ้น และที่สำคัญภาครัฐได้ดำเนินการอย่างจริงจังกับสถานประกอบการโรงงานที่ไม่ปฏิบัติตาม นอกจากนี้ยังมีข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมของลูกค้าอีก ที่บริษัทฯ จะต้องปฏิบัติตาม เพื่อการแข่งขันในตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งทั้งหมดเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บริษัทฯ ต้องดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ โดยอันดับแรกต้องประกาศนโยบายสิ่งแวดล้อม เพื่อ

แสดงความมุ่งมั่นของผู้บริหาร พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ด้านสิ่งแวดล้อมของทุกคน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนรับทราบและปฏิบัติ ซึ่งมีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้วยังมีปัจจัยอื่นอีกที่เกี่ยวข้อง

#### 4.5 ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมนั้น ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการประชุมกลุ่มย่อยของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน ผู้บริหาร คณะที่ปรึกษา คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมบริษัท ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

##### พนักงาน

- 1) ขาดความรู้ ความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากปัจจุบันพนักงานยังมีความรู้ ความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อมน้อย ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรม
- 2) ไม่มีเวลา เนื่องจากมีงานประจำมาก และมีกิจกรรมอื่นๆ มากด้วย จึงเห็นว่าเป็นการเพิ่มจากงานประจำอีก จึงไม่ค่อยสนใจและให้ความร่วมมือ
- 3) ไม่ชอบการสั่งการ การบังคับ เนื่องจากพนักงานยังไม่เข้าใจเป้าหมายของกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม จึงเห็นว่าที่จะต้องปฏิบัติ นั้น เป็นการสั่งการจากหัวหน้างานและผู้บริหาร ทำให้ไม่ตั้งใจที่จะปฏิบัติ และผลลัพธ์ที่ออกมาก็ไม่ได้คุณภาพ

##### ผู้บริหาร

- 1) ผู้บริหารยังไม่เป็นตัวอย่างด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่พนักงาน อาจเนื่องจากหัวหน้างานยังขาดทักษะในการบริหารงาน และอาจจะยังไม่ให้ความสนใจเรื่องสิ่งแวดล้อมมากนัก เพราะว่าจะเน้นที่งานประจำ คือควบคุมการผลิตให้ได้ตามเป้าหมาย ทั้งนี้รวมถึงผู้บริหารด้วยที่ยังไม่เป็นแบบอย่างที่ดี เรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นการสร้างความเข้าใจแนวทางปฏิบัติที่เกิดประโยชน์ร่วมกัน หน้าที่ความรับผิดชอบเป็นของทุกคน แต่หัวหน้าจะต้องทำให้เห็นถึงความรับผิดชอบและบทบาทของตัวเอง เพื่อให้เกิดความศรัทธาในตัวของตัวเอง

2) ผู้บริหารยังไม่จริงจังในการตรวจติดตาม คือ ยังไม่มีการกำหนดรอบตรวจติดตามงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน และต่อเนื่อง จึงทำให้พนักงานเลื่อยซา ไม่มีแรงกระตุ้นในการร่วมทำกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม

3) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อบุคคลและปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากที่ผ่านมา การดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมบางอย่าง เช่น พิธีเปิดโครงการ ก็จะเชิญระดับหัวหน้างานขึ้นไปเข้าร่วมกิจกรรม แล้วจึงมอบหมายให้พนักงานปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้พนักงานขาดความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น โครงการ ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมนั้นๆ

### ระบบการจัดการ

1) การสื่อสารประชาสัมพันธ์ ยังไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่อง มักจะเป็นช่วงๆ โดยเฉพาะช่วงเวลาที่ตรวจสอบระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเท่านั้น รวมทั้งยังมีการสื่อสารไม่ทั่วถึงพนักงานทุกคน เช่น การสื่อสารผ่านระบบอินทราเน็ต พนักงานจะรับรู้ได้เฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่ใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น และข่าวสารด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่ทันสมัยตามเหตุการณ์ปัจจุบัน

2) รูปแบบการสื่อสารประชาสัมพันธ์ไม่น่าสนใจ เพราะพนักงานไม่ชอบการอ่าน ไม่ว่าจะจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือวารสารบริษัทฯ เนื่องจากพนักงานจะต้องทำความเข้าใจ เพื่อนำมาปรับใช้กับหน้าที่ตนเอง พนักงานมีความสนใจรูปแบบกิจกรรม เกมส์ ที่เข้าร่วมแล้วมีความสนุกสนาน และได้ความรู้ เห็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติชัดเจน นำมาประยุกต์ใช้ได้ทันที

3) ขาดปัจจัยจูงใจ เพื่อให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม เนื่องจากปัจจัยจูงใจที่ดำเนินการอยู่ คือการได้รับประโยชน์ต่อตนเอง บริษัทฯ และสิ่งแวดล้อมนั้นยังไม่ชัดเจน

4) งบประมาณในการดำเนินการปรับปรุงด้านสิ่งแวดล้อมมีจำกัด เนื่องจากบริษัทฯ ประสบปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน ทำให้บริษัทฯ พิจารณางบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการผลิตก่อน สำหรับงบประมาณด้านสิ่งแวดล้อมจึงถูกรับลด ชะลอ หรือยกเลิกในโครงการที่ใช้งบประมาณสูง ทำให้ผลการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมยังไม่ชัดเจน ทำให้ปัญหาสิ่งแวดล้อมบางเรื่องยังคงอยู่ และพนักงานรู้สึกว่ายังไม่ได้รับการแก้ไข จึงไม่ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

ในการศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่ เชื่อมโยง และสรุปสาระสำคัญของประเด็นที่ศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

- 5.1 กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม
- 5.2 ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม
- 5.3 การทดสอบสมมติฐานของการศึกษา
- 5.4 ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

#### 5.1 กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

จากผลการศึกษาสรุปว่า กระบวนการมีส่วนร่วม มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สำหรับกระบวนการจัดการความรู้ นั้น มี 5 ขั้นตอนเช่นกัน ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การรวบรวมและจัดเก็บความรู้ การเข้าถึงและซึมซับความรู้ การกระจายความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งหมด 25 ด้าน สรุปมาเป็นประเด็นดังตารางที่ 5.1 ดังนี้

## ตารางที่ 5.1 กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

กระบวนการจัดการความรู้ กระบวนการมีส่วนร่วม	แสวงหา	รวบรวม	เข้าถึง และจัดเก็บ และซึมซับ	กระจาย	ประยุกต์	สรุป
ค้นหาปัญหา	มาก	กลาง	มาก	มาก	มาก	มาก
วางแผน	กลาง	กลาง	กลาง	น้อย	น้อย	น้อย
ปฏิบัติ	มาก	มาก	กลาง	กลาง	มาก	มาก
รับผลประโยชน์	กลาง	กลาง	มาก	กลาง	มาก	มาก
ประเมินผล	น้อย	กลาง	น้อย	กลาง	มาก	น้อย
สรุป	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	มาก	กลาง

จากตารางที่ 5.1 สามารถอธิบายกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ได้ดังนี้

กระบวนการมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และส่วนร่วมปฏิบัติ ในระดับมาก สำหรับส่วนร่วมในการวางแผน และส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ในระดับปานกลาง และส่วนร่วมประเมินผล ในระดับน้อย ดังนั้น ผลสรุปว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ระดับปานกลาง เนื่องจากบริษัทฯ กำหนดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่พนักงานจะต้องทราบและปฏิบัติ และการสนับสนุนให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ การอบรมหลักสูตรสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

กระบวนการมีส่วนร่วมในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ในระดับมาก สำหรับส่วนร่วมค้นหาปัญหา ส่วนร่วมวางแผน ส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และส่วนร่วมประเมินผลในระดับปานกลาง ดังนั้น ผลสรุปว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ระดับปานกลาง เนื่องจากบริษัทฯ มีการดำเนินจัดหมวดหมู่ความรู้ และรวบรวมเป็นคู่มือสิ่งแวดล้อม แจกจ่ายให้ทุกหน่วยงานรับทราบและเก็บไว้ เพื่อให้พนักงานค้นหาได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เช่น การแบ่งประเภทขยะ โดยพนักงานทุกหน่วยงานจะต้องแบ่งแยกขยะในหน่วยงานเป็นประเภท และหน่วยงานที่

รับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมรวบรวมประเภทขยะของทุกหน่วยงาน มากำหนดเป็นมาตรฐานประเภทขยะของบริษัทฯ เป็นต้น

กระบวนการมีส่วนร่วมในการเข้าถึงและซึมซับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ในระดับมาก สำหรับส่วนร่วมวางแผน และมีส่วนร่วมปฏิบัติ ในระดับปานกลาง และมีส่วนร่วมประเมินผล ในระดับน้อย ดังนั้น ผลสรุปว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการเข้าถึงและซึมซับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ระดับปานกลาง เนื่องจากบริษัทฯ มีกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ตอบคำถามด้านสิ่งแวดล้อม จากวารสารบริษัทฯ และนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีของรางวัลเป็นที่ระลึกให้พนักงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานอยากเรียนรู้ และสนับสนุนให้พนักงานจับประเด็นความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมได้

กระบวนการมีส่วนร่วมในการกระจายความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา ในระดับมาก สำหรับส่วนร่วมปฏิบัติ ส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมประเมินผล ในระดับปานกลาง และส่วนร่วมวางแผน ในระดับน้อย ดังนั้น ผลสรุปว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการกระจายความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ระดับปานกลาง เนื่องจากบริษัทฯ มีการถ่ายทอดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมจากหัวหน้างานสู่พนักงาน เป็นประจำ และระหว่างพนักงานด้วยกันก็มีการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมบ้าง สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมก็มีการกระจายความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมผ่านหลายช่องทาง เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์วารสารบริษัทฯ และระบบอินทราเน็ต เป็นต้น ทั้งนี้พนักงานสามารถสอบถามและแจ้งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมมาที่หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม ผ่านทางเอกสาร โทรศัพท์ และวาจา

กระบวนการมีส่วนร่วมในการประยุกต์ใช้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา ส่วนร่วมปฏิบัติ ส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมประเมินผล ในระดับมาก สำหรับส่วนร่วมวางแผน ในระดับน้อย ดังนั้น ผลสรุปว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการประยุกต์ใช้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ระดับมาก เนื่องจากพนักงานสามารถนำความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่ได้รับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และชีวิตประจำวัน เช่น เรื่องการคัดแยกขยะ การใช้พลังงานไฟฟ้า น้ำประปาอย่างคุ้มค่า และสามารถจะแก้ไขปัญหาล้างสิ่งแวดล้อมเบื้องต้นได้ เช่น เมื่อพบว่ามีน้ำมันหกรั่วไหลลงสู่พื้น จะต้องรีบดำเนินการใช้วัสดุดูดซับ (เศษผ้า/เศษขี้เลื่อย) ซับน้ำมันไว้ทันที เพื่อป้องกันการแพร่กระจายและไม่ให้ไหลลงรางระบายน้ำ จากนั้นจึงเก็บรวบรวมวัสดุดูดซับทิ้งเป็นขยะอันตราย เพื่อส่งกำจัดอย่างถูกวิธีต่อไป เป็นต้น

นอกจากนี้จากการศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการ จะเห็นได้ว่า ผลสรุปพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีส่วนร่วมค้นหาปัญหา ปฏิบัติ และรับผลประโยชน์ในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมระดับมาก และพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีส่วนร่วมวางแผน และประเมินผลในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมระดับน้อย เนื่องจากการดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ที่ผ่านมานั้น มีการกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อม บทบาท หน้าที่ของพนักงานทุกคนมาจากผู้บริหาร และมอบหมายมาตามลำดับชั้น จนถึงการปฏิบัติของพนักงาน ดังนั้น พนักงานระดับปฏิบัติการก็จะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเพียง ด้านการค้นหาปัญหา ด้านการปฏิบัติ และด้านการรับผลประโยชน์เท่านั้น ส่วนด้านการวางแผน และด้านการประเมินผลนั้น พนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีหรือมีส่วนร่วมน้อย เพราะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมจะประชุมร่วมกับหัวหน้างาน ผู้บริหาร เพื่อกำหนดแผนงานและประเมินผล

## 5.2 ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมนั้น แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

### 5.2.1 ปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมของลูกค้า และนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ซึ่งปัจจุบันจะเห็นได้ว่า ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมนั้น เริ่มต้นมาจากกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม ได้เปลี่ยนแปลงและเพิ่มความเข้มงวดในข้อปฏิบัติ ให้อันต้อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับบทลงโทษที่รุนแรงมากขึ้น และที่สำคัญภาครัฐได้ดำเนินการอย่างจริงจังกับสถานประกอบการโรงงานที่ไม่ปฏิบัติตาม นอกจากนี้ยังมีข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมของลูกค้าอีก ที่บริษัทฯ จะต้องปฏิบัติตาม เพื่อการแข่งขันในตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งทั้งหมดเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บริษัทฯ ต้องดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ โดยอันดับแรกต้องประกาศนโยบายสิ่งแวดล้อม เพื่อแสดงความมุ่งมั่นของผู้บริหาร พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ด้านสิ่งแวดล้อมของ

ทุกคน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนรับทราบและปฏิบัติ ซึ่งมีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้วยังมีปัจจัยอื่นอีกที่เกี่ยวข้อง

### 5.2.2 ปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายในที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย คุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ปัจจัยด้านความรู้ ปัจจัยด้านจิตใจ และระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1) คุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีอายุเฉลี่ย 36.87 ปี ซึ่งมีอายุระหว่าง 23-54 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และส่วนใหญ่มีอายุงานเฉลี่ย 9.41 ปี ซึ่งมีอายุงานระหว่าง 1-34 ปี

2) ปัจจัยความรู้ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยเข้าอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 65 คน (ร้อยละ 75.6) ซึ่งส่วนใหญ่ไม่เคยศึกษาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 78 คน (ร้อยละ 90.7) และส่วนใหญ่เคยได้รับการบอกเล่าเรื่องสิ่งแวดล้อมจากหัวหน้าส่วน มีจำนวน 81 คน (ร้อยละ 94.2) ซึ่งส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าร่วมนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 59.3) และส่วนใหญ่เคยอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ มีจำนวน 78 คน (ร้อยละ 90.7) และส่วนใหญ่เคยอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากวารสารบริษัทฯ มีจำนวน 72 คน (ร้อยละ 83.7) และส่วนใหญ่เคยได้รับการบอกเล่าเรื่องสิ่งแวดล้อมจากเพื่อนร่วมงาน มีจำนวน 54 คน (ร้อยละ 62.8)

3) ปัจจัยจิตใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่เป็นเพราะเกิดผลประโยชน์ต่อบริษัทฯ มีจำนวน 37 คน (ร้อยละ 43) รองลงมาคือ เพราะเกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง มีจำนวน 35 คน (ร้อยละ 40.7) และมีเพียงส่วนน้อยที่เพราะเกิดประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 16.3)

4) ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ แสดงให้เห็นว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเชิงบวก มีจำนวน 55 คน (ร้อยละ 63.95) รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ มีจำนวน 18 คน (ร้อยละ 20.93) และมีเพียงส่วนน้อยที่มีความคิดเห็นเชิงลบ มีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 15.12)

### 5.3 การทดสอบสมมติฐานของการศึกษา

จากการศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทำให้สามารถสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานในการศึกษา ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** กล่าวว่า “ ปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกันจะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน” ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

**สมมติฐานข้อที่ 2** กล่าวว่า “ การได้รับปัจจัยด้านความรู้ ได้แก่ การอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อม การศึกษาดูงานด้านสิ่งแวดล้อม การถ่ายทอดด้านสิ่งแวดล้อมจากหัวหน้างาน การเข้าร่วมนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อม การอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ การอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากวารสารบริษัทฯ การแลกเปลี่ยนเรื่องสิ่งแวดล้อมจากเพื่อนร่วมงาน ที่แตกต่างกันจะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน” ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า การได้รับปัจจัยความรู้ที่ต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

**สมมติฐานข้อที่ 3** กล่าวว่า “ ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ เกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง เกิดผลประโยชน์ต่อบริษัทฯ และเกิดผลประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม ที่แตกต่างกันจะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน” ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยจิตใจที่แตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

**สมมติฐานข้อที่ 4** กล่าวว่า “ ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่แตกต่างกันจะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน” ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรที่มีผลและตัวแปรที่ไม่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งได้แก่

### 5.3.1 ตัวแปรที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการ

จากผลการทดสอบความแตกต่างทางสถิติระหว่างปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความรู้ ปัจจัยเชิงใจ และระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เนื่องจากการที่พนักงานได้รับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมในรูปแบบต่างๆ มากก็จะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญรวมถึงประโยชน์ของการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เขมรราช ขัมภรัตน์ (2544 : 73) ซึ่งได้ศึกษา “การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี กิ่งอำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม กล่าวคือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มที่มีการรับรู้ข่าวสารในระดับสูงจะมีระดับของการมีส่วนร่วมมากกว่าสมาชิกกลุ่มที่มีการรับรู้ข่าวสารปานกลางและน้อยตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิสภัทร์ นวลกำแหง (2543 : 87) ซึ่งได้ศึกษา “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาลำตะคอง กรณีศึกษา : ชุมชนทุ่งสว่าง-ศาลาลอย อำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา” พบว่าประชาชนที่มีการรับรู้ข่าวสารที่แตกต่างกัน ทำให้การมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 กล่าวคือผู้ที่เคยรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งน้ำมีความต้องการการมีส่วนร่วมสูงกว่าผู้ที่ไม่เคยได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อิศรภาพ คงมีทรัพย์ (2542 : 156) ซึ่งได้ศึกษา “บทบาทของอาสาสมัครพิทักษ์เจ้าพระยาในการแก้ไขปัญหาหามลพิษทางน้ำ : กรณีศึกษา จังหวัดอ่างทอง พบว่า การรับรู้ข่าวสารมีผลต่อบทบาทของอาสาสมัครพิทักษ์เจ้าพระยาในการแก้ไขปัญหาหามลพิษทางน้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มอาสาสมัครที่ได้รับข้อมูลข่าวสารมีส่วนร่วมมากกว่ากลุ่มอาสาสมัครที่ไม่เคยได้รับข้อมูลข่าวสาร

### 5.3.2 ตัวแปรที่ไม่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการ

จากผลการทดสอบความแตกต่างทางสถิติระหว่างปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความรู้ ปัจจัยเชิงใจ และระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงใจและความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่

#### 1) อายุ

จากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น อายุจึงไม่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีอายุระหว่าง 23-54 ปี ซึ่งต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ทำงานเดียวกัน ดังนั้นพนักงานทุกช่วงอายุก็จะเห็นและได้รับผลกระทบจากปัญหาสิ่งแวดล้อมเหมือนกัน ไม่จำกัดอายุ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พชรชาติ คำรอด (2550 : 123) ซึ่งได้ศึกษา “ความยั่งยืนของการผลิตน้ำตาล โตนด จังหวัดชัยนาท” พบว่า อายุไม่มีผลต่อแนวโน้มการเปลี่ยนอาชีพของผู้ประกอบอาชีพผลิตน้ำตาล โตนดที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ นิภาภรณ์ เกียรติสุข (2539 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม จึงไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยด้วย และนพพร การถัก (2535 : 86) ซึ่งได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร การรับรู้บทบาท กับการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

#### 2) ระดับการศึกษา

จากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น ระดับการศึกษาจึงไม่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้จากผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีระดับศึกษามัธยมศึกษา รองลงมา ปวช./ปวส./อนุปริญญา ประถมศึกษา และปริญญาตรี ตามลำดับ ซึ่งพนักงานทุกคนปฏิบัติหน้าที่การผลิต สำหรับความรู้

ด้านสิ่งแวดล้อมนั้น ยังไม่มีพนักงานได้รับการศึกษามากเลย ซึ่งทุกคนมาเริ่มเรียนรู้จากการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ประกอบกับเรื่องของสิ่งแวดล้อมพนักงานก็เกี่ยวข้องจากการปฏิบัติงานประจำอยู่แล้ว ดังนั้น ไม่ว่าพนักงานจะมีระดับการศึกษาใด ก็สามารถจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชรชาติ คำรอด (2550 : 123) ซึ่งได้ศึกษา “ความยั่งยืนของการผลิตน้ำตาลโตนด จังหวัดชัยนาท” พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อแนวโน้มการเปลี่ยนอาชีพของผู้ประกอบอาชีพผลิตน้ำตาลโตนดที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ ประภาพร ศรีสถิตย์ธรรม (2543 : 167) ได้ศึกษา “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชน ในเขตเทศบาลนครจังหวัดนครราชสีมา” พบว่าปัจจัยด้านการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชน ในการจัดการสิ่งแวดล้อม ในเขตเทศบาลนครจังหวัดนครราชสีมา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชน คงสวัสดิ์ (2543 : 96) ได้ศึกษา “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อม : ศึกษากรณีนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด” พบว่าระดับการศึกษาของประชาชนที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อม บริเวณนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

### 3) อายุงาน

จากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติ พบว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น อายุงานจึงไม่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีอายุงานระหว่าง 1- 34 ปี ซึ่งพนักงานที่มีอายุน้อย ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนพนักงานที่มีอายุงานมากก็รู้สึกเคยชินต่อสิ่งแวดล้อมที่ทำงานอยู่ ดังนั้น กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมนั้นจึงไม่ขึ้นอยู่กับอายุงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประภาพร ศรีสถิตย์ธรรม (2543 : 169) ได้ศึกษา “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชน ในเขตเทศบาลนครจังหวัดนครราชสีมา” พบว่าระยะเวลาอาศัยอยู่ในชุมชน ไม่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ของคณะกรรมการชุมชน ในเขตเทศบาลนครจังหวัดนครราชสีมา และผลการศึกษาของ อุดม เข้มชื่นพงษ์ (2537 : 176) เรื่อง “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสภาตำบลในการอนุรักษ์แหล่งน้ำแม่น้ำท่าจีน : ศึกษาเฉพาะกรณีแม่น้ำท่าจีน เขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม” พบว่า ระยะเวลาที่อาศัยในท้องถิ่นมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อการมีส่วนร่วม และวลัยภรณ์ ดาวสุวรรณ (2533 : 95) ได้ศึกษา “การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมบึงขุนทะเล” พบว่า ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วม โดยผู้วิจัยได้ให้เหตุผลว่าผู้ที่อยู่อาศัยใน

ท้องถิ่นเป็นเวลานานอาจรู้สึกชินต่อสภาพแวดล้อมและไม่กระตือรือร้น ที่จะอนุรักษ์ธรรมชาติเท่าที่ควร

#### 4) ปัจจัยจูงใจ

จากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ เกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง เกิดผลประโยชน์ต่อบริษัทฯ และเกิดผลประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม ที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยจูงใจจึงไม่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่คิดว่าจะเกิดผลประโยชน์ต่อบริษัทฯ และต่อตนเองใกล้เคียงกัน และส่วนน้อยที่คิดว่าจะเกิดผลประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม สำหรับในส่วนที่เกิดผลประโยชน์ต่อบริษัทฯ นั้นที่สุดแล้วผลประโยชน์ก็จะกลับมาหาพนักงานอยู่แล้ว และอีกประการคือยังไม่เกิดผลประโยชน์ที่เห็นความเปลี่ยนแปลงชัดเจนด้วย ดังนั้น ปัจจัยจูงใจ จึงไม่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประภาพร ศรีสถิตย์ธรรม (2543 : 173) ได้ศึกษา “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชน ในเขตเทศบาลนครจังหวัดนครราชสีมา” พบว่าปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของคณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลนคร จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน ในเขตเทศบาลนครจังหวัดนครราชสีมา

#### 5) ระดับความคิดเห็น

จากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติ พบว่า ระดับความคิดเห็น ที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น ความคิดเห็นจึงไม่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ปัจจัยบางประการอาจมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม แต่อาจจะมีอิทธิพลไม่มากพอที่จะทำให้เกิดความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีปัจจัยอื่นอีกที่เป็นสาเหตุที่อาจมีผลทำให้มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าระดับความคิดเห็น และอาจเป็นเพราะพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ด้วยเวลานานในแต่ละวัน จึงเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เพราะต้องการให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชรารัตน์ คำรอด (2550 : 123) ซึ่งได้ศึกษา “ความยั่งยืนของการผลิตน้ำตาลโตนด จังหวัดชัยนาท” พบว่า ระดับความคิดเห็นไม่มีผลต่อแนวโน้มการเปลี่ยนอาชีพของผู้ประกอบอาชีพผลิตน้ำตาล

โตนคที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเศรษฐพงษ์ ปุจฉาการ (2541 : 99) ได้ศึกษา “ความรู้ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกรณีศึกษา : อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดชลบุรี” พบว่าทัศนคติไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอย ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้วิจัยให้เหตุผลว่า อาจมีสาเหตุมาจากเรื่องบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้องปฏิบัติตามอยู่แล้ว

#### 5.4 ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมนั้น ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการประชุมกลุ่มย่อยของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน ผู้บริหาร คณะที่ปรึกษา คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมบริษัทฯ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

##### พนักงาน

พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรม อีกทั้งไม่มีเวลา เนื่องจากมีงานประจำมาก และมีกิจกรรมอื่นๆ มากด้วย จึงเห็นว่าเป็นการเพิ่มจากงานประจำอีก จึงไม่ค่อยสนใจและให้ความร่วมมือ และที่สำคัญพนักงานไม่ชอบการสั่งการ การบังคับ จึงเห็นว่าที่จะต้องปฏิบัติ นั้น เป็นการสั่งการจากหัวหน้างานและผู้บริหาร ทำให้ไม่ตั้งใจที่จะปฏิบัติ และผลลัพธ์ที่ออกมา ก็ไม่ได้คุณภาพ

##### ผู้บริหาร

ผู้บริหารยังไม่เป็นตัวอย่างด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่พนักงาน และอาจจะยังไม่ให้ความสนใจเรื่องสิ่งแวดล้อมมากนัก เพราะว่าจะเน้นที่งานประจำ นอกจากนี้ยังไม่จริงจังในการตรวจติดตาม คือ ยังไม่มีการกำหนดรอบตรวจติดตามงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน และการให้ความสำคัญต่อบุคคลและปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมไม่เท่าเทียมกัน

### ระบบการจัดการ

การสื่อสารประชาสัมพันธ์ ยังไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังมีการสื่อสารไม่ทั่วถึง พนักงานทุกคน เช่น การสื่อสารผ่านระบบอินทราเน็ต พนักงานจะรับรู้ได้เฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่ใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น และข่าวสารด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่ทันสมัยตามเหตุการณ์ปัจจุบัน รูปแบบการสื่อสารประชาสัมพันธ์ไม่น่าสนใจ พนักงานมีความสนใจรูปแบบกิจกรรม เกมส์ ที่เข้าร่วมแล้วมีความสนุกสนาน และได้ความรู้เห็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติชัดเจน นำมาประยุกต์ใช้ได้ทันที และยังขาดปัจจัยจูงใจ เพื่อให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม อีกทั้งเรื่องงบประมาณในการดำเนินการปรับทางด้านสิ่งแวดล้อมมีจำกัด เนื่องจากบริษัทฯ ประสบปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน ทำให้บริษัทฯ พิจารณางบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการผลิตก่อน สำหรับงบประมาณด้านสิ่งแวดล้อมจึงถูกรับลดชะลอ หรือยกเลิกในโครงการที่ใช้งบประมาณสูง ทำให้ผลการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่ชัดเจน ทำให้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมบางเรื่องยังคงอยู่ และพนักงานรู้สึกว่ายังไม่ได้รับการแก้ไข จึงไม่ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ดังนั้นจะเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมนั้น เกิดมาจาก 3 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ พนักงาน ผู้บริหาร และระบบการจัดการ ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดของปัญหาในแต่ละส่วน ก็จะพบว่าบางส่วนสามารถแก้ไขได้โดย และบางส่วนต้องอาศัยระยะเวลาในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ก็ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ช่วยกันคิด นำเสนอ และปฏิบัติอย่างจริงจัง นอกจากนี้ก็ต้องติดตามและประเมินผลร่วมกัน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องที่ยังคงอยู่ให้หมดไป และช่วยพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง

## บทที่ 6

### แนวทางการเสริมสร้างและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่ เชื่อมโยง สาระสำคัญของแนวทางการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์อื่นๆ ดังนี้

#### 6.1 แนวทางการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

จากสรุปผลการศึกษาพบว่า กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการวางแผน และประเมินผลมีส่วนร่วมน้อย ดังนั้น เพื่อที่จะเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้มากขึ้น ก็ต้องส่งเสริมให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนและประเมินผลให้มากขึ้น โดยสามารถดำเนินการ ดังนี้

- 1) จัดกิจกรรมส่งเสริม เช่น การประกวดแผนงานสิ่งแวดล้อมดีเด่น โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนส่งแผนงานแก้ไข ปรับปรุงปัญหาสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ทำงานของตนเอง โดยจะต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ ปฏิบัติได้จริงและประโยชน์ที่จะได้รับ
- 2) ดึงล่องรับข้อเสนอแนะด้านสิ่งแวดล้อม และประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบ เพื่อจะให้พนักงานเสนอแนะแผนงาน ประเมินผล ปรับปรุง แก้ไข ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ
- 3) สืบถามความคิดเห็นของพนักงานทุกคน ที่มีต่อกิจกรรมหรือโครงการด้านสิ่งแวดล้อม ประจำปี เพื่อจะได้รับทราบความคิดเห็น มุมมองการประเมินผลของพนักงาน แล้วนำมาแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาต่อไป

สำหรับสรุปผลการศึกษาก็พบประเด็นพบว่า ปัจจัยด้านความรู้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมนั้น ดังนั้น จึงควรเสริมสร้างส่งเสริมสนับสนุนช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสิ่งแวดล้อมแก่พนักงานให้มากขึ้น โดยเฉพาะการศึกษาดูงาน และการจัดนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อม เช่น พิจารณาหน่วยงานที่ประกอบกิจการใกล้เคียงและดำเนินระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมประสบความสำเร็จ ก็พาพนักงาน ทีมงาน ผู้บริหาร ไปศึกษาดูงานร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและก่อให้เกิดแนวทางพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ สำหรับการจัดนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ก็ควรจัดเป็นประจำทุกปี และเพิ่มเติมกิจกรรม เกมส์ใหม่ๆ เน้นกิจกรรมระยะสั้น สามารถร่วมทำได้ง่ายๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมให้มากขึ้น

ส่วนจากผลการศึกษากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มย่อย และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ทำให้ทราบแนวทางในการเสริมสร้าง กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้แก่

1) สร้างความเข้าใจและค้นหาแกนนำ กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมนั้นจำเป็นต้องเริ่มต้นด้วยการสร้างความเข้าใจกับพนักงานในพื้นที่ทุกคน เนื่องจากพื้นฐานของแต่ละคนแตกต่างกัน ต้องทำให้ทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนความมุ่งหวังของการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ให้ทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน พนักงานทุกคนก็จะรับรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มที่ นอกจากนี้จะต้องค้นหาแกนนำด้านสิ่งแวดล้อมของแต่ละหน่วยงาน โดยพิจารณาจากลักษณะท่าทางและความสนใจด้านสิ่งแวดล้อมเป็นพิเศษ และส่งเสริมพัฒนาแกนนำ ให้มีความรู้ ความมั่นใจ สามารถถ่ายทอด สื่อสารกับพนักงานในหน่วยงานได้ ก็จะทำให้สามารถกระจายความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

2) การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้พนักงานได้รับความรู้มากขึ้น โดยรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อม การศึกษาดูงานด้านสิ่งแวดล้อมกับบริษัทที่ดำเนินธุรกิจคล้ายกัน การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ ด้วยรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานสำนักงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร ของหน่วยงานต่างๆ ในบริษัทฯ มาอบรมร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นประสบการณ์ โดยมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนได้เห็นภาพรวมของกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมทุกชั้นตอน เช่น ค้นหาปัญหา ประชุมร่วมกันวางแผน นำไปปฏิบัติ แล้วติดตามและประเมินผล เพื่อพัฒนาปรับปรุงต่อเนื่อง ทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ เกิดความรู้สึกรักองค์กร

ความรู้สึกเป็นเจ้าของ เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากขึ้น ก็จะค่อยๆ ยกระดับขึ้นทั้งความรู้ จิตสำนึก พฤติกรรมไปพร้อมกัน อีกทั้งการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ พัฒนาให้กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม นั้นสอดแทรกเข้าไปในขั้นตอนงานประจำที่พนักงานปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานไม่รู้สึกว่ากิจกรรมด้าน สิ่งแวดล้อมเป็นการเพิ่มภาระงานมากขึ้นอีก รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะด้าน สิ่งแวดล้อมจากพนักงาน เพื่อนำมาปรับใช้อย่างเหมาะสม เช่น เทคนิควิธีการประหยัดพลังงาน รูปแบบใหม่ๆ ที่แสดงให้เห็นว่ามีหลายวิธีให้พนักงานเลือกปฏิบัติได้ โดยที่ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย เดียวกัน

3) สร้างแรงจูงใจใหม่ เนื่องจากแรงจูงใจเดิมๆ ที่มีอยู่ ได้แก่ การเกิดผลประโยชน์ต่อ ตนเอง เกิดประโยชน์ต่อบริษัทฯ และเกิดประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อมส่วนรวมนั้น ยังไม่เห็นผลชัดเจน จึงยังไม่สามารถจูงใจพนักงานให้เข้าร่วมได้ จึงจำเป็นต้องหาวิธีนำเสนอแรงจูงใจใหม่ เช่น การ ออกไปศึกษาชุมชนรอบข้างบริษัทฯ ว่าได้รับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม จากปัญหาหรือกิจกรรมที่ บริษัทฯ ดำเนินการอยู่อย่างไรบ้าง ก็จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกถึงผลของการปฏิบัติงานของเขา นั้นส่งผลกระทบต่อเนื่องออกมาถึงความอยู่ดีของชุมชนข้างเคียง ซึ่งอาจเป็นที่อยู่อาศัยของเพื่อน พนักงาน ตลอดจนญาติพี่น้อง เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น และเมื่อสำเร็จพนักงานก็จะรู้สึกภูมิใจว่าการปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมที่ ถูกต้องสามารถช่วยเหลือสังคมส่วนรวมได้ เป็นต้น นอกจากนี้ควรมีกิจกรรมส่งเสริมด้านการ จัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมในแต่ละหน่วยงาน และตัดสินใจของรางวัลที่ใช้ประโยชน์ร่วมกันของ หน่วยงานนั้นๆ มีต้องการ เมื่อหน่วยงานใดสามารถจะดำเนินงานและควบคุมกิจกรรมด้าน สิ่งแวดล้อมได้ตามเป้าหมายกำหนด

4) การพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ จะต้องใช้สื่อที่มี ประสิทธิภาพ โดยทั่วไปพนักงานไม่ชอบการอ่านมากนัก ก็ต้องปรับเปลี่ยนเป็นการใช้ภาพในการ สื่อสาร เพื่อเห็นชัดเจน หรือเน้นเป็นกิจกรรม เกมส์ ที่พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม เกิดความ สนุกสนานและได้รับความรู้ไปพร้อมกัน ทั้งนี้สิ่งสำคัญคือ ต้องดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และทันต่อสถานการณ์สิ่งแวดล้อมในปัจจุบันทั้งภายในบริษัทฯ และ สังคมภายนอกด้วย นอกจากนี้รูปแบบของสื่อประชาสัมพันธ์นั้นก็ต้องเน้นให้พนักงานเห็นผลดี และผลเสียของการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสนใจที่จะ เรียนรู้ และเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

5) การแก้ไขปรับปรุงปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง ผู้บริหารจะต้องผลักดัน ให้บริษัทฯ ต้องพิจารณาการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ ซึ่งส่งผลกระทบต่อภายในและภายนอกบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงชัดเจน พนักงานจะได้รู้สึกถึงความมุ่งมั่นและจริงจังของ

บริษัทฯ ตลอดจนชุมชนข้างเคียง สังคมส่วนรวมก็จะได้รับประโยชน์จากการแก้ไขปัญหา  
สิ่งแวดล้อมนี้ ทั้งนี้รวมถึงผู้บริหารทุกระดับจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความสำคัญในการปฏิบัติ  
ใส่ใจและติดตามผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่พนักงานทุกคนจะได้  
สนับสนุนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมต่อไป

## 6.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอข้อเสนอแนะ โดยแบ่งเป็น 2 ประเด็น ได้แก่

### 6.2.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษานั้น ผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็น 3 ข้อ ได้แก่

- 1) สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจ (Corporate Social Responsibility: CSR) ให้กับพนักงาน ผู้บริหารทุกคนในบริษัทฯ เพื่อเตรียมความพร้อมในการนำบริษัทฯ เข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตามนโยบายของบริษัทฯ (มหาชน) เนื่องจาก CSR กำลังเป็นเรื่องใหม่ และมีกระแสการตอบรับที่ดีจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะทุกคนในสังคม เพราะเป็นสิ่งที่บริษัทฯ จะต้องดำเนินการประกอบกิจการอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกด้าน ได้แก่ คุณภาพของสินค้า ความปลอดภัยต่อผู้บริโภค การลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้จะปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดแล้ว ยังต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ลดมลพิษที่เกิดจากกระบวนการผลิต เช่น การควบคุมคุณภาพน้ำทิ้งที่ปล่อยออกนอกโรงงาน ให้ได้ตามค่ามาตรฐานกฎหมายกำหนดแล้ว ก็จะต้องพัฒนาวิธีการ การจัดการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อจะทำให้คุณภาพน้ำทิ้งดีขึ้นไปอีก ซึ่งก็จะช่วยลดผลกระทบต่อแหล่งน้ำสาธารณะต่อไป เป็นต้น เมื่อทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ CSR ที่ดีแล้ว ก็จะช่วยในการผลักดันกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมอื่นๆ มากขึ้น ทำให้พนักงานและผู้บริหารทุกคนต้นตัว ที่จะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมโครงการ เพื่อให้บริษัทฯ สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข
- 2) ขยายขอบเขตกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมให้ครอบคลุมทุกโรงงานของบริษัทฯ เนื่องจากปัจจุบันนี้ การดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมดำเนินเฉพาะในพื้นที่สำนักงาน โรงงานผลิตหลักาเหล็ก โรงงานผลิตชิ้นส่วน และคลังสินค้าเท่านั้น นอกจากนี้พื้นที่ดังกล่าวแล้ว บริษัทฯ ยังประกอบด้วยอีกหลายโรงงาน ซึ่งยังไม่มีมีการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเลย ทำให้เกิดปัญหาที่

ยังแก้ไขไม่สำเร็จ เนื่องจากพื้นที่ทุกโรงงานในบริษัทฯ มีเขตติดต่อกัน ไม่มีการกั้นเขตที่ชัดเจน และมีการใช้ระบบสาธารณูปโภคร่วมกัน เช่น รางระบายน้ำ ที่พักขยะรวม การใช้พลังงานไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น จึงทำให้โรงงานที่ดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม ยังไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ยังพบปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาการคัดแยกขยะ การจัดเก็บรวบรวมที่พักขยะรวมไม่เรียบร้อย ทำให้เสียเวลาในการคัดแยกและส่งกำจัด ปัญหาคราบน้ำมันในรางระบายน้ำ ปัญหาการใช้พลังงานสิ้นเปลือง เป็นต้น ดังนั้นบริษัทฯ จึงควรประกาศนโยบายสิ่งแวดล้อมให้ชัดเจน ขยายขอบเขตพื้นที่ให้ครอบคลุมทั้งบริษัทฯ เพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ

3) ขยายกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมให้ทั่วถึงพนักงานทุกคนในบริษัทฯ เนื่องจากปัจจุบันที่บริษัทฯ ใช้แรงงานของผู้รับเหมาช่วงจำนวนมาก ทั้งนี้เพื่อตอบสนองนโยบายการบริหารองค์กร ซึ่งที่ผ่านมากลุ่มผู้รับเหมาฯ ยังไม่ได้รับการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มที่ จะมีเพียงการรับรู้ทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ และนิทรรศการเท่านั้น แต่ก็ไม่ค่อยให้ความสนใจ ทั้งนี้เพราะผู้รับเหมาฯ ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อม แต่ผู้รับเหมาฯ ก็ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่บริษัทฯ เช่นกัน จึงทำให้มีปัญหาในแนวปฏิบัติและผลลัพธ์ของกิจกรรมในภาพรวม ดังนั้น บริษัทฯ ควรประกาศนโยบายสิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจน โดยครอบคลุมพนักงานทุกคนรวมทั้งผู้รับเหมา เพื่อดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ

### 6.2.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรนำแนวทางการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ได้ในครั้งนี้นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจริง แล้วศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ว่ามีการพัฒนาขึ้นมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นการสนับสนุนผลการศึกษาและพัฒนาปรับปรุงแนวทางเสริมสร้างต่อไป

2) ควรศึกษาความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และเชื่อมโยงถึงการพัฒนาของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ

กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

กรณีศึกษา บริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)

PARTICIPATION PROCESS IN ENVIRONMENTAL KNOWLEDGE MANAGEMENT:  
A CASE STUDY OF SAMMITR MOTORS MANUFACTURING PUBLIC COMPANY  
LIMITED.

สยาม สุวรรณอาสน์ 4936947 ENTM / M

วท.ม. (เทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อม)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อนุชาติ พวงสำลี, Ph.D. (Human Ecology),  
กุลวดี แก่นสันตีสุนทร, Ph.D. (Ecology), สันชัย สุทธิพันธ์วิหาร, M.Sc. (Technology of  
Environmental Management)

บทสรุปแบบสมบูรณ

## 1.ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันภาคธุรกิจเกิดการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งภายในและต่างประเทศ นับเป็นความท้าทายของผู้บริหารยุคใหม่ ในการที่จะหาวิธีบริหารจัดการให้องค์กรมีประสิทธิภาพทัดเทียมและสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ เช่น เครื่องจักรอุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ เป็นต้น ซึ่งก็ล้วนแต่มีข้อจำกัดในด้านเงินลงทุนและอายุการใช้งาน แต่หากจะพิจารณาถึงทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ก็คือ บุคลากรและความรู้ในองค์กร ซึ่งถ้ามีการจัดการที่ดีแล้ว จะเป็นเครื่องมือในการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูง และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นตัวอย่างหลายองค์กรได้นำระบบการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้จนประสบผลสำเร็จ ในด้านการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ซึ่งพลังที่สำคัญที่สุดต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรเข้าถึงและแลกเปลี่ยนความรู้ จะเห็นว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร ไม่ใช่เพียงหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น พนักงานที่สัมผัสกับหน้างาน จะเป็นคนที่ใช้ความรู้โดยตรง และทำการแลกเปลี่ยนความรู้ได้ดีที่สุด ดังนั้นการจัดการ

ความรู้ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น ก็จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคนในองค์กรด้วย จะเห็นว่ากระบวนการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดพลังของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลจากการที่ได้ทำงานร่วมกันนั้น นำไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ สำหรับแนวทางการจัดการความรู้ และกระบวนการมีส่วนร่วมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการเติบโต การแข่งขันทางธุรกิจ รวมถึงการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจการ ซึ่งแนวโน้มของปัญหาซึ่งทวีความรุนแรง และส่งผลกระทบต่อส่วนรวมมากขึ้น ดังเช่นบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟกเจอร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ต่างๆ ส่งขายทั้งในและต่างประเทศ ก็ยังพบว่ามีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของพนักงาน เช่น มีคราบน้ำมันหกหยดลงรางระบายน้ำ มีขยะและของเสียอันตรายจำนวนมาก เป็นต้น ทางผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งแวดล้อม และเป็นข้อกำหนดของลูกค้า จึงได้นำเอาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 เข้ามาประยุกต์ใช้ในการประกอบกิจการของบริษัท ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 จากการดำเนินระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มาเป็นระยะเวลา 6 ปี พบว่ามีการพัฒนาระบบค่อนข้างช้า ยังไม่มีเสถียรภาพ และขาดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากมาจากการขาดความรู้ ความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ไม่สามารถค้นหา เข้าถึง และประยุกต์ใช้ความรู้ได้ ก็เป็นส่วนสำคัญ ทำให้พนักงานไม่เกิดความตระหนักและไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของระบบ จึงส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานด้วย

ดังนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม โดยตั้งคำถามการวิจัย คือ จะเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ได้อย่างไรบ้าง และมีปัจจัยอะไรบ้างที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟกเจอร์ จำกัด (มหาชน)

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟกเจอร์ จำกัด (มหาชน)

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการ  
ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ของบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการ  
ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)

### 3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้าน  
สิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านความรู้ ได้แก่ การอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อม  
การศึกษาดูงานด้านสิ่งแวดล้อม การถ่ายทอดด้านสิ่งแวดล้อมจากหัวหน้างาน การเข้าร่วม  
นิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อม การอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ การอ่านข้อมูล  
ด้านสิ่งแวดล้อมจากวารสารบริษัทฯ การแลกเปลี่ยนเรื่องสิ่งแวดล้อมจากเพื่อนร่วมงาน ที่แตกต่าง  
กัน จะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ เกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง เกิดผลประโยชน์  
ต่อบริษัทและเกิดผลประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้าน  
สิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ทักษะคติของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน จะมีส่วน  
ร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

### 4. ขอบเขตของการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษา ผู้บริหาร หัวหน้าส่วน พนักงานระดับปฏิบัติการของ  
โรงงานผลิตหลังคาเหล็ก ของบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) เนื่องจาก  
โรงงานอยู่ในพื้นที่ขอบเขต ที่ได้รับการรับรองระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 โดยการ  
สัมภาษณ์ผ่านแบบสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการ การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร การสนทนา  
กลุ่มย่อยหัวหน้างาน และการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมการประชุมของคณะกรรมการสิ่งแวดล้อม

2. การศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดลอม และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ด้านสิ่งแวดลอม ของบริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) ศึกษาเชิงปริมาณกับพนักงานระดับปฏิบัติการ

3. การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาความรู้ด้านสิ่งแวดลอม 3 หัวข้อ ได้แก่ ปัญหามลพิษทางน้ำ ปัญหาการจัดการขยะและของเสียอันตราย และปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ

## 5. วิธีการวิจัย

วิธีการศึกษาในครั้งนี้ได้แบ่งเป็น 2 วิธี คือ ศึกษาเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพในการศึกษาเชิงปริมาณนั้น มีเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งจะสอบถามจากพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 86 คน โดยแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 7 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านความรู้ ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยจูงใจ ส่วนที่ 4 ข้อมูลระดับความคิดเห็น ส่วนที่ 5 ข้อมูลกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดลอม ส่วนที่ 6 ปัญหาและอุปสรรค และส่วนที่ 7 แนวทางส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดลอม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ โดยใช้วิธีสถิติการผันแปรทางเดียว (One way Analysis of Variance: ANOVA) และใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ T-Test

ส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีประชากรเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มหัวหน้าส่วนงาน จำนวน 12 คน กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 7 คน กลุ่มคณะกรรมการสิ่งแวดลอมจำนวน 26 คน และกลุ่มคณะที่ปรึกษาโครงการ จำนวน 3 คน ขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

1.การสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มคณะที่ปรึกษาโครงการ ครั้งละหนึ่งคน ก็ทำให้ได้มุมมองในระดับองค์กรและมุมมองจากที่ปรึกษาโครงการภายนอก ซึ่งประเด็นในการสัมภาษณ์ ได้แก่ สภาพปัจจุบันของระบบการจัดการสิ่งแวดลอม กระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน ปัญหาและอุปสรรคในระบบการจัดการสิ่งแวดลอม และ

กระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน และแนวทางในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน

2. การสนทนากลุ่มย่อย ดำเนินการพูดคุยกับกลุ่มหัวหน้าส่วนงาน 2 กลุ่มๆละ 6 คน ซึ่งเป็นผู้ที่ใกล้ชิดพนักงานมากที่สุด ก็ทำให้ได้มุมมองที่หัวหน้างานสัมผัสกับพนักงาน ประเด็นในการพูดคุย ได้แก่ กระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน ปัญหาและอุปสรรคในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม และกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน ตลอดจนแนวทางในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน

3. การสังเกตแบบมีส่วนร่วม ดำเนินการประชุมร่วมกับคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ทำให้ทราบข้อมูลในเชิงการบริหารจัดการระบบสิ่งแวดล้อม ประเด็นในการประชุม ได้แก่ สภาพปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรค ตลอดจนมุมมองในการพัฒนา ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในอนาคต

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มย่อยและการสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมด โดยจัดหมวดหมู่ เชื่อมโยงและสรุปสาระสำคัญของประเด็นที่ศึกษา

## 6. สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่ เชื่อมโยง และสรุปสาระสำคัญของประเด็นที่ศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

### 6.1 กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

จากผลการศึกษาสรุปว่า กระบวนการมีส่วนร่วม มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สำหรับกระบวนการจัดการความรู้ นั้น มี 5 ขั้นตอนเช่นกัน ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การรวบรวมและจัดเก็บความรู้ การเข้าถึงและซึมซับความรู้ การกระจายความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งหมด 25 ด้าน สรุปมาเป็นประเด็นดังตารางที่ 6.1 ดังนี้

ตารางที่ 6.1 กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

กระบวนการจัดการความรู้ กระบวนการมีส่วนร่วม	แสวงหา	รวบรวม	เข้าถึง	กระจาย	ประยุกต์	สรุป
	และจัดเก็บ และชิมชั้บ					
ค้นหาปัญหา	มาก	กลาง	มาก	มาก	มาก	มาก
วางแผน	กลาง	กลาง	กลาง	น้อย	น้อย	น้อย
ปฏิบัติ	มาก	มาก	กลาง	กลาง	มาก	มาก
รับผลประโยชน์	กลาง	กลาง	มาก	กลาง	มาก	มาก
ประเมินผล	น้อย	กลาง	น้อย	กลาง	มาก	น้อย
สรุป	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	มาก	กลาง

จากตารางที่ 6.1 สามารถอธิบายกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ได้ดังนี้

กระบวนการมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และส่วนร่วมปฏิบัติ ในระดับมาก สำหรับส่วนร่วมในการวางแผน และส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ในระดับปานกลาง และส่วนร่วมประเมินผล ในระดับน้อย ดังนั้น ผลสรุปว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ระดับปานกลาง เนื่องจากบริษัทฯ กำหนดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่พนักงานจะต้องทราบและปฏิบัติ และการสนับสนุนให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ การอบรมหลักสูตรสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

กระบวนการมีส่วนร่วมในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ในระดับมาก สำหรับส่วนร่วมค้นหาปัญหา ส่วนร่วมวางแผน ส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และส่วนร่วมประเมินผลในระดับปานกลาง ดังนั้น ผลสรุปว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ระดับปานกลาง เนื่องจากบริษัทฯ มีการดำเนินจัดหมวดหมู่ความรู้ และรวบรวมเป็นคู่มือสิ่งแวดล้อม แจกจ่ายให้ทุกหน่วยงานรับทราบและเก็บไว้ เพื่อให้พนักงานค้นหาได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

กระบวนการมีส่วนร่วมในการเข้าถึงและชิมชั้บความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ในระดับมาก สำหรับส่วนร่วมวางแผน และส่วนร่วมปฏิบัติ ในระดับปานกลาง และส่วนร่วมประเมินผล ในระดับน้อย ดังนั้น ผลสรุปว่า

พนักงานระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการเข้าถึงและซึมซับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ระดับปานกลาง เนื่องจากบริษัทฯ มีกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ตอบคำถามด้านสิ่งแวดล้อม จากวารสารบริษัทฯ และนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีของรางวัลเป็นที่ระลึกให้พนักงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานอยากเรียนรู้ และสนับสนุนให้พนักงานจับประเด็นความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมได้

กระบวนการมีส่วนร่วมในการกระจายความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา ในระดับมาก สำหรับส่วนร่วมปฏิบัติ ส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และส่วนร่วมประเมินผล ในระดับปานกลาง และส่วนร่วมวางแผน ในระดับน้อย ดังนั้น ผลสรุปว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการกระจายความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ระดับปานกลาง เนื่องจากบริษัทฯ มีการถ่ายทอดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมจากหัวหน้างานสู่พนักงาน เป็นประจำ และระหว่างพนักงานด้วยกันก็มีการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมบ้าง สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมก็มีการกระจายความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมผ่านหลายช่องทาง เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์วารสารบริษัทฯ และระบบอินทราเน็ต เป็นต้น

กระบวนการมีส่วนร่วมในการประยุกต์ใช้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา ส่วนร่วมปฏิบัติ ส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และส่วนร่วมประเมินผล ในระดับมาก สำหรับส่วนร่วมวางแผน ในระดับน้อย ดังนั้น ผลสรุปว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการประยุกต์ใช้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ระดับมาก เนื่องจากพนักงานสามารถนำความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่ได้รับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และชีวิตประจำวัน เช่น เรื่องการคัดแยกขยะ การใช้พลังงานไฟฟ้า น้ำประปาอย่างคุ้มค่า และสามารถแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมเบื้องต้นได้

นอกจากนี้จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า ผลสรุปพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีส่วนร่วมค้นหาปัญหา ปฏิบัติ และรับผลประโยชน์ในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมระดับมาก และพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีส่วนร่วมวางแผน และประเมินผลในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมระดับน้อย เนื่องจากการดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัท ที่ผ่านมานั้น มีการกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อม บทบาท หน้าที่ของพนักงานทุกคนมาจากผู้บริหาร และมอบหมายมาตามลำดับชั้น จนถึงการปฏิบัติของพนักงาน ดังนั้น พนักงานระดับปฏิบัติการก็จะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเพียง ด้านการค้นหาปัญหา ด้านการปฏิบัติ และด้านการรับผลประโยชน์เท่านั้น ส่วนด้านการวางแผน และด้านการประเมินผลนั้น พนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีหรือมีส่วนร่วมน้อย เพราะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมจะประชุมร่วมกับหัวหน้างาน ผู้บริหาร เพื่อกำหนดแผนงานและประเมินผล

## 6.2 ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมนั้น แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

### 6.2.1 ปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมของลูกค้า และนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ซึ่งปัจจุบันจะเห็นได้ว่า ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมนั้น เริ่มต้นมาจากกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม ได้เปลี่ยนแปลงและเพิ่มความเข้มงวดในข้อปฏิบัติ ให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับบทลงโทษที่รุนแรงมากขึ้น และที่สำคัญภาครัฐได้ดำเนินการอย่างจริงจังกับสถานประกอบการโรงงานที่ไม่ปฏิบัติตาม นอกจากนี้ยังมีข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมของลูกค้าอีก ที่บริษัทฯ จะต้องปฏิบัติตาม เพื่อการแข่งขันในตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งทั้งหมดเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บริษัทฯ ต้องดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ โดยอันดับแรกต้องประกาศนโยบายสิ่งแวดล้อม เพื่อแสดงความมุ่งมั่นของผู้บริหาร พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ด้านสิ่งแวดล้อมของทุกคน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนรับทราบและปฏิบัติ ซึ่งมีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้แล้วยังมีปัจจัยอื่นอีกที่เกี่ยวข้อง

### 6.2.2 ปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายในที่มีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย คุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ปัจจัยด้านความรู้ ปัจจัยจิตใจ และระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1) คุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีอายุเฉลี่ย 36.87 ปี ซึ่งมีอายุระหว่าง 23-54 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และส่วนใหญ่มีอายุงานเฉลี่ย 9.41 ปี ซึ่งมีอายุงานระหว่าง 1-34 ปี

2) ปัจจัยความรู้ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เคยเข้าอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 65 คน (ร้อยละ 75.6) ซึ่งส่วนใหญ่ไม่เคยศึกษาดูงานด้านสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 78 คน (ร้อยละ 90.7) และส่วนใหญ่เคยได้รับการบอกเล่าเรื่องสิ่งแวดล้อมจากหัวหน้าส่วน มีจำนวน 81 คน (ร้อยละ 94.2) ซึ่งส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าร่วมนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 51

คน (ร้อยละ 59.3 ) และส่วนใหญ่เคยอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ มีจำนวน 78 คน (ร้อยละ 90.7 ) และส่วนใหญ่เคยอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากวารสารบริษัทฯ มีจำนวน 72 คน (ร้อยละ 83.7 ) และส่วนใหญ่เคยได้รับการบอกเล่าเรื่องสิ่งแวดล้อมจากเพื่อนร่วมงาน มีจำนวน 54 คน (ร้อยละ 62.8 )

3) ปัจจัยเชิงใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่เป็นเพราะเกิดผลประโยชน์ต่อบริษัทฯ มีจำนวน 37 คน (ร้อยละ 43 ) รองลงมาคือ เพราะเกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง มีจำนวน 35 คน (ร้อยละ 40.7 ) และมีเพียงส่วนน้อยที่เพราะเกิดประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 16.3 )

4) ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ แสดงให้เห็นว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเชิงบวก มีจำนวน 55 คน (ร้อยละ 63.95 ) รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ มีจำนวน 18 คน (ร้อยละ 20.93 ) และมีเพียงส่วนน้อยที่มีความคิดเห็นเชิงลบ มีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 15.12 )

### 6.3 การทดสอบสมมติฐานของการศึกษา

จากการศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทำให้สามารถสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานในการศึกษา ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** กล่าวว่า “ ปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกันจะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน” ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

**สมมติฐานข้อที่ 2** กล่าวว่า “ การได้รับปัจจัยด้านความรู้ ได้แก่ การอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อม การศึกษาคุณงานด้านสิ่งแวดล้อม การถ่ายทอดด้านสิ่งแวดล้อมจากหัวหน้างาน การเข้าร่วมนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อม การอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ การอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจากวารสารบริษัทฯ การแลกเปลี่ยนเรื่องสิ่งแวดล้อมจากเพื่อนร่วมงาน ที่แตกต่างกันจะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน” ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า การได้รับปัจจัยความรู้ที่แตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

**สมมติฐานข้อที่ 3** กล่าวว่า “ ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ เกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง เกิดผลประโยชน์ต่อบริษัทฯ และเกิดผลประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม ที่แตกต่างกันจะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน” ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงใจที่

แตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

**สมมติฐานข้อที่ 4** กล่าวว่า “ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่แตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน” ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

#### 6.4 ปัญหาและอุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมนั้น ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการประชุมกลุ่มย่อยของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน ผู้บริหาร คณะที่ปรึกษา คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมบริษัท ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

##### พนักงาน

พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรม อีกทั้งไม่มีเวลา เนื่องจากมีงานประจำมาก และมีกิจกรรมอื่นๆ มากด้วย จึงเห็นว่าเป็นการเพิ่มจากงานประจำอีก จึงไม่ค่อยสนใจและให้ความร่วมมือ และที่สำคัญพนักงานไม่ชอบการสั่งการ การบังคับ จึงเห็นว่าที่จะต้องปฏิบัติ นั้น เป็นการสั่งการจากหัวหน้างานและผู้บริหาร ทำให้ไม่ตั้งใจที่จะปฏิบัติ และผลลัพธ์ที่ออกมาก็ไม่ได้คุณภาพ

##### ผู้บริหาร

ผู้บริหารยังไม่เป็นตัวอย่างด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่พนักงาน และอาจจะยังไม่ให้ความสนใจเรื่องสิ่งแวดล้อมมากนัก เพราะว่าจะเน้นที่งานประจำ นอกจากนี้ยังไม่จริงจังในการตรวจติดตาม คือ ยังไม่มีการกำหนดตรวจติดตามงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน และการให้ความสำคัญต่อบุคคลและปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมไม่เท่าเทียมกัน

##### ระบบการจัดการ

การสื่อสารประชาสัมพันธ์ ยังไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังมีการสื่อสารไม่ทั่วถึงพนักงานทุกคน เช่น การสื่อสารผ่านระบบอินทราเน็ต พนักงานจะรับรู้ได้เฉพาะผู้ที่มีหน้าที่ใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น และข่าวสารด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่ทันสมัยตามเหตุการณ์ปัจจุบัน รูปแบบการสื่อสารประชาสัมพันธ์ไม่น่าสนใจ พนักงานมีความสนใจรูปแบบกิจกรรม เกมส์ ที่เข้าร่วมแล้วมีความสนุกสนาน และได้ความรู้ เห็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติชัดเจน นำมาประยุกต์ใช้ได้ทันที และยังขาดปัจจัยจูงใจ เพื่อให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม อีกทั้งเรื่องงบประมาณในการดำเนินการปรับปรุง

ด้านสิ่งแวดล้อมมีจำกัด เนื่องจากบริษัทฯ ประสบปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน ทำให้บริษัทฯ พิจารณางบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการผลิตก่อน สำหรับงบประมาณด้านสิ่งแวดล้อมจึงถูกปรับลด ชะลอ หรือยกเลิกในโครงการที่ใช้งบประมาณสูง ทำให้ผลการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่ชัดเจน ทำให้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมบางเรื่องยังคงอยู่ และพนักงานรู้สึกว่ายังไม่ได้รับการแก้ไข จึงไม่ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ดังนั้นจะเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมนั้น เกิดมาจาก 3 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ พนักงาน ผู้บริหาร และระบบการจัดการ ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดของปัญหาในแต่ละส่วน ก็จะพบว่าบางส่วนสามารถแก้ไขได้โดย และบางส่วนต้องอาศัยระยะเวลาในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ก็ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ช่วยกันคิด นำเสนอ และปฏิบัติอย่างจริงจัง นอกจากนี้ก็จะต้องติดตามและประเมินผลร่วมกัน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องที่ยังคงอยู่ให้หมดไป และช่วยพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง

#### 6.5 แนวทางเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

จากสรุปผลการศึกษาพบว่า กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการวางแผน และประเมินผลมีส่วนร่วมน้อย ดังนั้น เพื่อที่จะเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้มากขึ้น ก็ต้องส่งเสริมให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนและการประเมินผลให้มากขึ้น โดยสามารถดำเนินการ ดังนี้

- 1) จัดกิจกรรมส่งเสริม เช่น การประกวดแผนงานสิ่งแวดล้อมดีเด่น โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนส่งแผนงานแก้ไข ปรับปรุงปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ทำงานของตนเอง โดยจะต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ ปฏิบัติได้จริงและประโยชน์ที่จะได้รับ
- 2) ดึงคล่องรับข้อเสนอแนะด้านสิ่งแวดล้อม และประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบ เพื่อจะให้พนักงานเสนอแนะแผนงาน ประเมินผล ปรับปรุง แก้ไข ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ
- 3) สสำรวจความคิดเห็น ของพนักงานทุกคน ที่มีต่อกิจกรรมหรือโครงการด้านสิ่งแวดล้อม ประจำปี เพื่อจะได้รับทราบความคิดเห็น มุมมองการประเมินผลของพนักงาน แล้วนำมาแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาต่อไป

สำหรับสรุปผลการศึกษาก็พบประเด็นพบว่า ปัจจัยด้านความรู้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีผลต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมนั้น ดังนั้น จึงควรเสริมสร้างส่งเสริมสนับสนุนช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสิ่งแวดล้อมแก่พนักงานให้มากขึ้น โดยเฉพาะการศึกษาดูงาน และการจัดนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อม เช่น พิจารณานักเรียนที่ประกอบกิจการใกล้เคียงและดำเนินระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมประสบความสำเร็จ ก็พาพนักงาน ทีมงานผู้บริหาร ไปศึกษาดูงานร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและก่อให้เกิดแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ สำหรับการจัดนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ก็ควรจัดเป็นประจำทุกปี และเพิ่มเติมกิจกรรม เกมสัใหม่ๆ เน้นกิจกรรมระยะสั้น สามารถร่วมทำได้ง่ายๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเข้าร่วมงานให้มากขึ้น

ส่วนจากผลการศึกษากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มย่อย และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ทำให้ทราบแนวทางในการเสริมสร้าง กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้แก่

1) สร้างความเข้าใจและค้นหาแกนนำ เนื่องจากพื้นฐานของแต่ละคนแตกต่างกัน ต้องทำให้ทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนความมุ่งหวังของการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ให้ทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน พนักงานทุกคนก็จะรับรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มใจ นอกจากนี้จะต้องค้นหาแกนนำด้านสิ่งแวดล้อมของแต่ละหน่วยงาน โดยพิจารณาจากลักษณะท่าทางและความสนใจด้านสิ่งแวดล้อมเป็นพิเศษ และส่งเสริมพัฒนาแกนนำ ให้มีความรู้ ความมั่นใจ สามารถถ่ายทอดสื่อสารกับพนักงานในหน่วยงานได้ ก็จะทำให้สามารถกระจายความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

2) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ ด้วยรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานสำนักงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร ของหน่วยงานต่างๆ ในบริษัทฯ มาอบรมร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นประสบการณ์ โดยมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนได้เห็นภาพรวมของกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมทุกขั้นตอน เกิดความรู้สึกรักองค์กร ความรู้สึกเป็นเจ้าของ เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากขึ้น อีกทั้งการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ พัฒนาให้กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมนั้น สอดแทรกเข้าไปในขั้นตอนงานประจำที่พนักงานปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานไม่รู้สึกว่ากิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นการเพิ่มภาระงานมากขึ้นอีก รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะด้านสิ่งแวดล้อมจากพนักงาน เพื่อนำมาปรับใช้อย่างเหมาะสม

3) สร้างแรงจูงใจใหม่ เนื่องจากแรงจูงใจเดิมๆ ที่มีอยู่ยังไม่เห็นผลชัดเจนจึงยังไม่สามารถจูงใจพนักงานให้เข้าร่วมได้ จึงจำเป็นต้องหาวิธีนำเสนอแรงจูงใจใหม่ เช่น การออกไปศึกษาชุมชนรอบข้างบริษัทฯ ว่าได้รับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม จากปัญหาหรือกิจกรรมที่บริษัทฯ ดำเนินการอยู่อย่างไรบ้าง ก็จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขานั้นส่งผลกระทบต่อเนื้อออกมายังความเป็นอยู่ของชุมชนข้างเคียง ซึ่งอาจเป็นที่อยู่อาศัยของเพื่อนพนักงาน ตลอดจนญาติพี่น้อง เพื่อให้พนักงานรู้สึกต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น และเมื่อสำเร็จพนักงานก็จะรู้สึกภูมิใจว่าการปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสามารถช่วยเหลือสังคมส่วนรวมได้ เป็นต้น นอกจากนี้ควรมีกิจกรรมส่งเสริมด้านการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมในแต่ละหน่วยงาน และตัดสินใจของรางวัลที่ใช้ประโยชน์ร่วมกันของหน่วยงานนั้นๆ มีต้องการ เมื่อหน่วยงานใดสามารถจะดำเนินงานและควบคุมกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมได้ตามเป้าหมายกำหนด

4) การพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ จะต้องใช้สื่อที่มีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปพนักงานไม่ชอบการอ่านมากนัก ก็ต้องปรับเปลี่ยนเป็นการใช้ภาพในการสื่อสาร เพื่อเห็นชัดเจน หรือเน้นเป็นกิจกรรม เกมส์ ที่พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งนี้สิ่งสำคัญคือต้องดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และทันต่อสถานการณ์สิ่งแวดล้อมในปัจจุบันทั้งภายในบริษัทฯ และสังคมภายนอกด้วย

5) การแก้ไขปรับปรุงปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง ผู้บริหารจะต้องผลักดัน ให้บริษัทฯ ต้องพิจารณาการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ ซึ่งส่งผลกระทบต่อภายในและภายนอกบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงชัดเจน พนักงานจะได้รู้สึกถึงความมุ่งมั่นและจริงจังของบริษัทฯ ตลอดจนชุมชนข้างเคียง สังคมส่วนรวมก็จะได้รับประโยชน์จากการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมนี้ ทั้งนี้รวมถึงผู้บริหารทุกระดับจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความสำคัญในการปฏิบัติใส่ใจและติดตามผลการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่พนักงานทุกคนจะได้สนับสนุนให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม

## 7. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอข้อเสนอแนะ โดยแบ่งเป็น 2 ประเด็น ได้แก่

### 7.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

7.1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจ (Corporate Social Responsibility: CSR) ให้กับพนักงาน ผู้บริหารทุกคนในบริษัทฯ เพื่อเตรียมความพร้อมในการนำบริษัทฯ เข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตามนโยบายของบริษัทฯ (มหาชน) เนื่องจาก CSR กำลังเป็นเรื่องใหม่ และมีกระแสการตอบรับที่ดีจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะทุกคนในสังคม เพราะเป็นสิ่งที่บริษัทฯ จะต้องดำเนินการประกอบกิจการอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกด้าน ได้แก่ คุณภาพของสินค้า ความปลอดภัยต่อผู้บริโภค การลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้จะปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดแล้วยังต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ลดมลพิษที่เกิดจากกระบวนการผลิต เมื่อทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ CSR ที่ดีแล้ว ก็จะช่วยในการผลักดันกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมอื่นๆ มากขึ้น ทำให้พนักงานและผู้บริหารทุกคนตื่นตัว ที่จะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม โครงการ เพื่อให้บริษัทฯ สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างเป็นสุข

7.1.2 ขยายขอบเขตกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมให้ครอบคลุมทุกโรงงานของบริษัทฯ เนื่องจากพื้นที่ทุกโรงงานในบริษัทฯ มีเขตติดต่อกัน ไม่มีการกั้นเขตที่ชัดเจน และมีการใช้ระบบสาธารณูปโภคร่วมกัน เช่น รางระบายน้ำ ที่พักขยะรวม การใช้พลังงานไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น จึงทำให้โรงงานที่ดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม ยังไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นบริษัทฯ จึงควรประกาศนโยบายสิ่งแวดล้อมให้ชัดเจน ขยายขอบเขตพื้นที่ให้ครอบคลุมทั้งบริษัทฯ เพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ

7.1.3 ขยายกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมให้ทั่วถึงพนักงานทุกคนในบริษัทฯ เนื่องจากปัจจุบันที่บริษัทฯ ใช้แรงงานของผู้รับเหมาช่วงจำนวนมาก ทั้งนี้เพื่อตอบสนองนโยบายการบริหารองค์กร ซึ่งที่ผ่านมากลุ่มผู้รับเหมาที่ยังไม่ได้รับการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มที่จะมีเพียงการรับรู้ทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ และนิทรรศการเท่านั้น แต่ก็ไม่ค่อยให้ความสนใจ ทั้งนี้เพราะผู้รับเหมายังไม่มีความรู้ความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อม แต่ผู้รับเหมาที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่บริษัทฯ เช่นกัน จึงทำให้มีปัญหามาแนวปฏิบัติและผลลัพธ์ของกิจกรรมในภาพรวม ดังนั้น บริษัทฯ

ควรประกาศนโยบายสิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจน โดยครอบคลุมพนักงานทุกคนรวมทั้งผู้รับเหมา เพื่อดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ

## 7.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

7.2.1 ควรนำแนวทางการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ได้ในครั้งนี้นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจริง แล้วศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ว่ามีการพัฒนาขึ้นมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นการสนับสนุนผลการศึกษาและพัฒนาปรับปรุงแนวทางเสริมสร้างต่อไป

7.2.2 ควรศึกษาความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และเชื่อมโยงถึงการพัฒนาของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ

PARTICIPATION PROCESS IN ENVIRONMENTAL KNOWLEDGE  
MANAGEMENT: A CASE STUDY OF SAMMITR MOTORS  
MANUFACTURING PUBLIC COMPANY LIMITED.

SAYAM SUWANNA-ART 4936947 ENTMM

M.Sc. (TECHNOLOGY OF ENVIRONMENTAL MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE:  
ANUCHAT POUNGSOMLEE, Ph.D.(HUMAN ECOLOGY),  
KULVADEE KANSUNTISUKMONGKOL, Ph.D. (ECOLOGY),  
SANCHAI SUTIPANWIHAN, M.Sc. (TECHNOLOGY OF ENVIRONMENTAL  
MANAGEMENT)

## EXTENDED SUMMARY

### 1. Significance of the Study

At present, business has been changed and its competition increase in both domestic and international trade. This is challenge for new generational businessman to discover methodology of organizational management to improve organization efficiently and able to compete in global market such as equivalents, machinery, innovation etc. Since those things are limited by investment budget and life period. Therefore, the most important factor that should be considered is personnel and organizational knowledge. If these are managed accurately, these will be an efficient managerial equivalent and will be improved continuously. Many organizations adapt knowledge management to improve personnel, work and organization. The most important power is to motivate person exchange knowledge by disclosure for everyone to access and exchange knowledge. It is responsibility of everyone in organization not only one department. Operation workers, who use knowledge directly, will able to exchange knowledge at best. Therefore, to achieve in knowledge management, participation of everyone in organization is needed. Participation

process creates power of thought, action and results from everyone and brings to efficient improvement. For knowledge management guideline and participation process can be adapted to improve organization in many ways, especially for business growth, business competition and solving of environmental problem that tend to increase and effect to public. In case study of Sammitr Motors Manufacturing Public Company Limited, manufacturer of automobile and distribute in both domestic and international market, found out activities that effected to environment and employees health such as petrol drop into water channel, many wastes and hazardous wastes etc. Administrators of the company realized that it was important problem because it was also customer's regulation. Therefore, environmental management system ISO 14001 has been used simultaneously in the business for 6 years (since 2005). The problem of running this system was slow system improvement, uncertainty and lack of continuous improvement. The cause of problems might be lacking of knowledge and understanding of employees, and unable to access and exchange knowledge, these make employees feel they were not a part of system that effected to employees participation.

Accordingly, it is interesting to study participation process in environmental knowledge management by questions are how to reinforce participation process in knowledge management to improve and adjust environmental management system, and what are related factors. The result of this study would be information to improve environmental management system ISO 14001 as efficient and sustainable system.

## **2. Objectives**

2.1 To study in participation process in environmental knowledge management of Sammitr Motors Manufacturing Public Company Limited.

2.2 To study in factors effecting to participation process in environmental knowledge management of Sammitr Motors Manufacturing Public Company Limited.

2.3 To study problem and task of participation process in environmental knowledge management of Sammitr Motors Manufacturing Public Company Limited.

2.4 To suggest guideline of reinforcement in participation process in environmental knowledge management of Sammitr Motors Manufacturing Public Company Limited.

### **3.Hypothesis**

3.1 1<sup>st</sup> hypothesis: Factors of individual qualification of operation worker which contained difference of age, education and working period, will result difference of participation process in environmental knowledge management.

3.2 2<sup>nd</sup> hypothesis: Factors of knowledge which contained difference of environmental training program, environmental observation, environmental transmission from manager, participation in environmental exhibition, perceiving of environmental information from public relation board, perceiving of environmental information from company's journal and environmental information exchange among colleagues will result difference of participation process in environmental knowledge management.

3.3 3<sup>rd</sup> hypothesis: Factors of motivation which contained difference of self benefit, company benefit and environment benefit will result difference of participation process in environmental knowledge management.

3.4 4<sup>th</sup> hypothesis: Difference of attitude of operation worker will result difference of participation process in environmental knowledge management.

### **4. Scope of the study**

4.1 The study focused on administrators, manager and operation worker of steal roof factory of Sammitr Motors Manufacturing Public Company Limited because the factory located at area where certificated by environmental management system ISO 14001, observed by using questionnaire with operation worker, in-depth

interview, focus group interview, participant observation in meeting of environmental committee.

4.2 The study focused on participation process in environmental knowledge management and factors effecting to it by using quantitative study with operation workers.

4.3 The study focused on 3 issues of environmental knowledge which contain water pollution, wastes and hazardous wastes management problem, and resource allocation problem.

## 5. Methodology

There were 2 methods of this study which contained quantitative and qualitative study. For quantitative study, observed and collected data by using questionnaire with 86 operation workers. The questionnaire was separated into 7 parts which contained part 1 individual qualification, part 2 factors of knowledge, part 3 factors of motivation, part 4 level of opinion, part 5 participation process in environmental knowledge management, part 6 problem and task and part 7 guideline of reinforcement in participation process in environmental knowledge management.

The analysis statistics of the study contained percentage, mean and standard deviation. The hypothesis testing is One way Analysis of Variance: ANOVA and T-test.

For target group of qualitative study was separated into 4 groups which contained 12 managers, 7 administrators, 26 environment committees and 3 project consultants. The procedure of the observation was as follow:

**5.1 In-depth interview** was used for group of administrators and group of project consultant one by one. The result represented organization point of view and external project consultant point of view by content of the interview focused on current situation of environmental management system, participation process of

employees, problem and task in environmental management system and guideline of reinforcement in participation process of employees.

**5.2 Focus group interview** was used for 2 groups of manager, who closed by operation worker, 6 managers per group. The result represented point of view of contact between manager and employees by content of the interview focused on participation process of employees, problem and task in environmental management system and guideline of reinforcement in participation process of employees.

**5.3 Participant observation** was used by participated in meeting with environmental committee. The result represented information of environmental management system by content of the observation focused on current situation, problem and task and point of view of improvement and reinforcement of future participation process.

For qualitative data analysis, data were collected from in-depth interview, focus group interview and participant observation. Then analyze data by grouping, associating and concluding according to the objectives.

## **6. Conclusion**

The result of the study in participation process in environmental knowledge management, case study of Sammitr Motors Manufacturing Public Company Limited was grouped, associated and conclude according to the objectives as follow;

### **6.1 Participation process in environmental knowledge management**

The finding could be concluded that there were 5 steps of participation process which contained search problem, planning, implementation, benefits and evaluation. For knowledge management process contained 5 steps which were knowledge acquisition, knowledge organization and storage, knowledge accessibility and assimilation, knowledge distribution and knowledge application. Therefore,

participation process in environmental knowledge management was studied in 25 points as concluded in table 6.1 as follow;

**Table 6.1 Participation process in environmental knowledge management**

<b>KM</b>	<b>Acquit</b>	<b>Organize and storage</b>	<b>Access and assimilate</b>	<b>Distribute</b>	<b>Application</b>	<b>Total</b>
<b>Participation</b>						
<b>Search problem</b>	High	Middle	High	High	High	<b>High</b>
<b>Planning</b>	Middle	Middle	Middle	Low	Low	<b>Low</b>
<b>Implementation</b>	High	High	Middle	Middle	High	<b>High</b>
<b>Benefits</b>	Middle	Middle	High	Middle	High	<b>High</b>
<b>Evaluation</b>	Low	Middle	Low	Middle	High	<b>Low</b>
<b>Total</b>	<b>Middle</b>	<b>Middle</b>	<b>Middle</b>	<b>Middle</b>	<b>High</b>	<b>Middle</b>

Table 6.1 describes participation process in environmental knowledge management as follow;

For participation process in search problem of environmental knowledge, employees had participation of search problem and implementation in high level, participation of planning and benefits in middle level and participation of evaluation in low level. Therefore, it can be concluded that operation worker had participation of knowledge acquisition in middle level because the company provided environmental knowledge for employees and support employees to learn both internal and external environments such as public relation board, environmental training etc.

For participation process in organization and storage of environmental knowledge, employees had participation of implementation in high level, participation of search problem, planning, benefits and evaluation in middle level. Therefore, it can be concluded that operation worker had participation of environmental knowledge organization and storage in middle level because knowledge was classified and collected as manual hand out distributing to all department for convenient accessibility.

For participation process in accessibility and assimilation of environmental knowledge, employees had participation of search problem and benefits in high level, participation of planning and implementation in middle level and participation of evaluation in low level. Therefore, it can be concluded that operation worker had participation of environmental knowledge accessibility and assimilation in middle level because of company's activities, that employees would be motivated by present or award, for instance questionnaire in journal, environmental exhibition etc.

For participation process in distribution of environmental knowledge, employees had participation of search problem in high level, participation of implementation, benefits and evaluation in middle level and participation of planning in low level. Therefore, it can be concluded that operation worker had participation of environmental knowledge distribution in middle level because employees were passed on knowledge by manager regularly and exchange knowledge with their colleagues. Furthermore, responsible department also distribute knowledge in variety way such as public relation board, company's journal, intranet etc.

For participation process in application of environmental knowledge, employees had participation of search problem, implementation, benefits and evaluation in high level, and participation in planning in low level. Therefore, it can be concluded that operation worker had participation of environmental knowledge distribution in high level because employees adapted knowledge to use in their work and daily life such as waste classification, economy of using public utility etc., including solve primary environmental problem.

Moreover, the finding represented that most of employees had participation of search problem, implementation and benefits of environmental knowledge management in high level and most of employees had participation of planning and evaluation of environmental knowledge management in low level because administrators of the company regulated policy, roles and duty for employees and they were appointed to work according to hierarchy. Therefore, operation worker had participation of environmental knowledge only in search problem, implementation and benefits but they had none or low level of participation in planning and evaluation because it was planned and evaluated by manager and administrators.

## **6.2 Factors effecting to participation process in environmental knowledge management**

The finding represented factors effecting to participation process in environmental knowledge management by separating into 2 parts as follow;

### **6.2.1 External factors**

External factors effecting to participation process in environmental knowledge management contained environmental laws, environmental regulation from customers and the company's environmental policy. As environmental laws has changed to rigidity according to technology growth and government controlled strictly by giving strong punishment to illegal company. Moreover, customer's regulations were needed to follow in order to compete in both domestic and international market. Above mention are motivation factors to accomplish environment management systematically. The policy must be announced to show determination of administrator, then appointed role and duty and distributed to everyone. Moreover, there are other factors related to the participation.

### **6.2.2 Internal factors**

Internal factors effecting to participation process in environmental knowledge management contained individual qualification of operation worker, knowledge, motivation and opinion level of operation worker as concluded as follow;

6.2.2.1 Individual qualification factors represented that operation worker have average age was 36.87 years old, between 23-54 years old and most of them graduated in high school level and average of working period was 1-34 years.

6.2.2.2 Knowledge factors represented that operation worker used to participate in environmental training 65 persons (75.6%), never participated in environmental observation 78 persons (90.7%), perceived environmental knowledge from manage 81 persons (94.2%), never participated in environmental exhibition 51 persons (59.3%), perceived environmental knowledge from public relation board 78 persons (90.7%), perceived environmental knowledge

from company's journal 72 persons (83.7%) and perceived environmental knowledge from their colleagues 54 persons (62.8%).

6.2.2.3 Motivation factors represented that operation worker participated in environmental knowledge management to benefit the company 37 persons (43%), to benefit themselves 35 persons (40.7%) and to benefit environment 14 persons (16.3%).

6.2.2.4 Opinion level represented that operation worker had positive opinion 55 person (63.95%), uncertain 18 persons (20.93%) and had negative opinion 13 persons (15.12%).

### 6.3 Hypothesis testing

The finding of study in difference of factor effecting to participation process in environmental knowledge management can be concluded by hypothesis testing as follow;

**6.3.1 1<sup>st</sup> hypothesis:** "Factors of individual qualification of operation worker which contained difference of age, education and working period, will result difference of participation process in environmental knowledge management." The result was difference of factors of individual qualification of operation worker did not result difference of participation process in environmental knowledge management at statistical significance of 0.05.

**6.3.2 2<sup>nd</sup> hypothesis:** "Factors of knowledge which contained difference of environmental training program, environmental observation, environmental transmission from manager, participation in environmental exhibition, perceiving of environmental information from public relation board, perceiving of environmental information from company's journal and environmental information exchange among colleagues will result difference of participation process in environmental knowledge management." The result was difference of factors of knowledge resulted difference of participation process in environmental knowledge management at statistical significance of 0.05.

**6.3.3 3<sup>rd</sup> hypothesis:** “Factors of motivation which contained difference of self benefit, company benefit and environment benefit will result difference of participation process in environmental knowledge management.” The result was difference of factors of motivation did not result difference of participation process in environmental knowledge management at statistical significance of 0.05.

**6.3.4 4<sup>th</sup> hypothesis:** “Difference of attitude of operation worker will result difference of participation process in environmental knowledge management.” The result was difference of attitude of operation worker did not result difference of participation process in environmental knowledge management at statistical significance of 0.05.

#### **6.4 Problem and task**

Problem and task effecting to participation process in environmental knowledge management were collected by using questionnaire, interview and meeting of concerned person which contained operation workers, managers, administrators, consultants of environmental committee as described as follow;

##### **6.4.1 Operation workers**

Operation workers lacked of knowledge and understanding of environment because they had routine work and other activities. Importantly, they would not like to be directed or commanded that made them did not give enough attention in environmental knowledge that effect to low quality result.

##### **6.4.2 Administrators**

Administrators were not good specimen to employees and did not give enough attention in environmental management. Moreover, administrators did not strict to evaluation process; evaluation period was not be regulated obviously and personnel and environmental problem were not be given attention equally.

### 6.4.3 Management system

Environmental information was not distributed to all employees continuously and thoroughly such as communication via intranet will be available for employees who work with computer only etc. Obsolete environmental information, uninteresting advertisement and motivation factors effect to participation of employees, they would like to participate in entertainment activity such games because it is enjoyable and give knowledge at the same time. Importantly, company lacked of budget for environmental improvement because company was illiquid; therefore, production budget must be the first to be considered and environmental improvement budget must be decreased or postponed or cancelled in project which required high investment. These causes resulted low quality of solving environmental problem; some of problem still exist, and employees would not like to participate in solving process.

Therefore, problem and task effecting to participation process in environmental knowledge management contained 3 parts which were operation workers, administrators and management system. If consider about detail of each problem, some of problem could be solved immediately and some of problem need more period of time for solving continuously. To solving problem efficiently, everyone must give good cooperation in thinking, presentation, implementation including monitoring and evaluation in order to improve solving method and improve environmental management system continuously.

## 6.5 guideline of reinforcement in participation process in environmental knowledge management

6.5.1 The finding represented that participation process in environmental knowledge management was in middle level and participation of planning and evaluation was in low level. Therefore, to reinforce participation process in environmental knowledge management, employees must be reinforced to participate in planning and evaluation as guidelines as follow;

6.5.1.1 Activities such as environmental planning challenge which open for everyone to improve environment around their area. The planning should be possible and applicable.

6.5.1.2 Box for receiving suggestion about environment. Then advertise to everyone to send their suggestion about planning, evaluation, improvement and solving environmental management system.

6.5.1.3 Observe opinion of employees to company's environmental activities or project annually in order to perceive suggestion and evaluation point of view of employees. Then edit, adapt and improve those suggestions to be used in environmental management system.

One of the finding represented that knowledge factors and receiving of information effect to participation process in environmental knowledge management. Therefore, further information should be provided for employees, especially, environmental observation and exhibition such as observe company which succeed in environmental management system and exchange knowledge between both companies. The observation will create guideline to improve environmental management system of company. For motivation, exhibition should be arranged every year and add more activities, new games by emphasize in short activity and easy for employees to participate in the activity.

6.5.2 The finding of focus group interview and participant observation represented guideline of reinforcement in participation process in environmental knowledge management as follow;

6.5.2.1 Make understanding and search leader by make everyone understand in objective goal and expectation of company's environmental management system. Employees will realize their role and duty and give cooperation to the activity. Moreover, leader of each department was needed by selecting from characteristics and interesting in environment. The leader must be improved to have knowledge, confidence and communication skill to distribute information to all employees efficiently and thoroughly.

6.5.2.2 Suitable knowledge management process in both formal and informal pattern. Employees should be supported to exchange their knowledge by using participant learning such as training course including operation workers, officers, managers and administrators together in order to exchange their knowledge and experiences. Every employees has right to present their opinion to environmental activities. To feel like the owner, employees will realize in common benefits that make them create ideas to improve their work heartily and employees will not think that environmental activities are additional work. Importantly, the opinion and suggestion must be collected and improved suitably.

6.5.2.3 New motivation. Since old motivation factors does not work to motivate employees to participate in environmental activities, new motivation factors are needed such as community observation, to see how they are effected by the company, this will make employees realize in their company outcome that effect to near communities which may be place of their family or colleague. If environmental activities were successful, employees would be proud. Moreover, environmental activities in each department must be reinforced and awarded to department that gets target of environmental management.

6.5.2.4 Media improvement. To motivate employees to learn about environment, media improvement is needed. Since most of them do not prefer reading, therefore, it should be changed to picture or games. The important thing is to advertise continuously and update information according to current environmental situation of both inside and outside company.

6.5.2.5 Attention in solving environmental problem practically. Administrators must consider solving serious environmental problem that effect to inside and outside company in order to show their determination and obvious better changing to employees and community close by the company. Administrators must be good model to employees and give attention in environmental implementation and evaluation continuously, then employees will participate in environmental activities heartily.

## 7. Recommendation

The suggestion was separated into 2 parts as follow;

### 7.1 Recommendation of the finding

7.1.1 Training about Corporate Social Responsibility (CSR) to all employees and administrators to prompt the company to entrance into Stock Exchange of Thailand according to company policy. CSR is new knowledge and is given good feedback from society, for instance product quality, customer's safety, natural resource reduction. For environment, to run a business following laws is not enough, continuous improvement is needed such as reduce pollution from production process etc. If employees and administrators understand about CSR, they will give more attention in participation process in environmental knowledge management, the company is able to compete in world market and go along well with community.

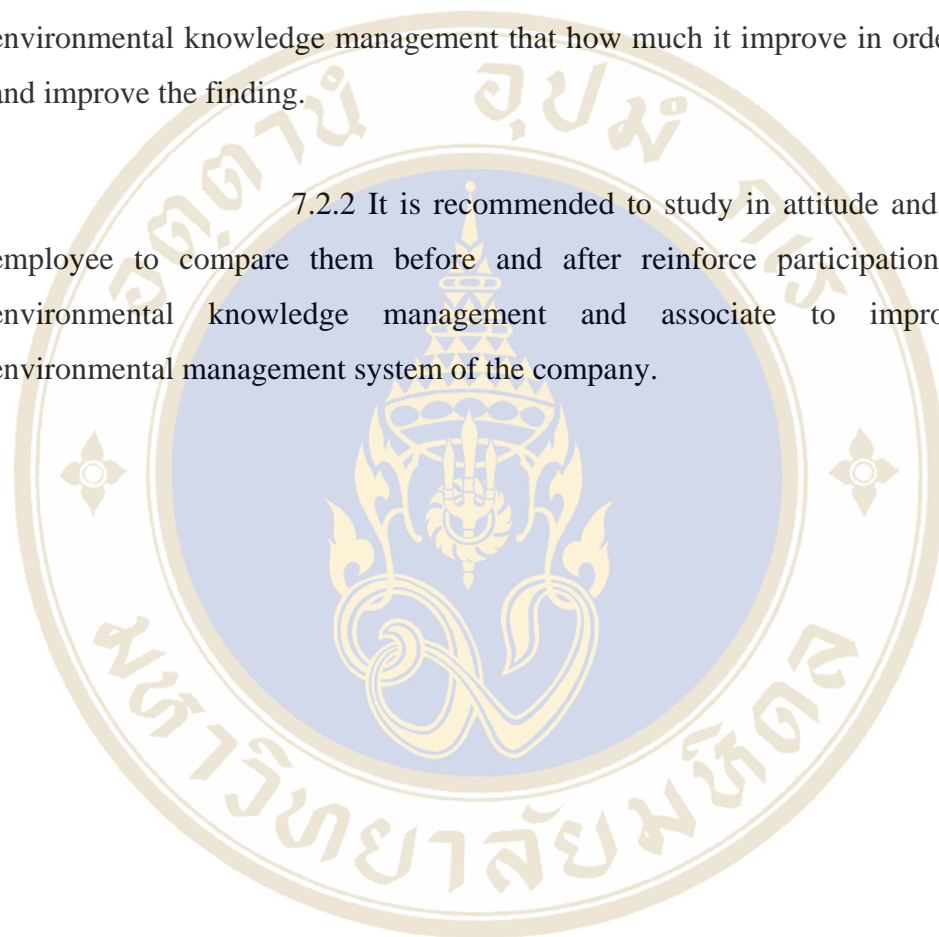
7.1.2 Expand activities to cover all area in the company. Since factories in the company were located nearly and used the same public utility such as water channel, waste collective place, electricity, water etc. The problem was all area were not separated obviously that effect to implementation of employees. Therefore, environmental policy must be announced obviously and expand activities to cover all area in order to solve environmental problem systematically.

7.1.3 Distribute activities to all employees. At the moment, there are many workers of outsource company. Those workers have never participated in environmental activities desperately; perceive the information only from public relation board and exhibition, so they do not give enough attention in environment. However, they were expected to work inside company. Therefore, environmental policy must be announced obviously and distribute activities to all employees and workers of outsource company in order to solve environmental problem systematically.

## 7.2 Recommendation for further studies

7.2.1 It is recommended to bring guideline of reinforcement in participation process in environmental knowledge management from the finding to adapt in actual environmental management, and study in participation process in environmental knowledge management that how much it improve in order to support and improve the finding.

7.2.2 It is recommended to study in attitude and behavior of employee to compare them before and after reinforce participation process in environmental knowledge management and associate to improvement of environmental management system of the company.



## บรรณานุกรม

- โกศล ดิสิลธรรม. (2546). การจัดการความรู้สู่โลกธุรกิจใหม่. ปทุมธานี: สำนักพิมพ์ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.
- เขมราฐ ชัมภรัตน์. (2544). การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี กิ่งอำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. (2526). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สัคดีโสภากการพิมพ์.
- ฉัตรชัย ดั่งจาด. (2545). การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ:กรณีศึกษาความคิดเห็นชุมชนคลองบางกอกน้อย จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉัตรารณณ์ วิวัฒน์วานิช. (2537). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในหมู่บ้านพลา หมู่บ้านพะยูง อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยวรรณ สมศิริรัตน์. (2548). การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานเชิงภูมิพลในการจัดการสิ่งแวดล้อมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เชิดชัย สมบัติโยธา. (2544). ปัญหาอุปสรรคของการจัดทำระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษา: โครงการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำการจัดทำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ญาณิศา ถนอมบุญ. (2547). การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท โรมอพล โลอิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชานินทร์ สิลปจารุ. (2549). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวี.อินเตอร์ พริ้นท์ จำกัด.

- นพพร การถัก. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคัดสรร การรับรู้บทบาท กับการปฏิบัติงานของ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นเรศ สงเคราะห์สุข. (2541). จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. เชียงใหม่: สำนักงานโครงการพัฒนาที่สูง ไทย-เยอรมัน.
- นิภากรณ์ เกียรติสุข. (2529). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิสภัทร์ นวลคำแหง. (2543). การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาลำตะคอง กรณีศึกษา: ชุมชนทุ่งสว่าง - ศาลาลอย อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการวางแผนสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาชนบท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2547). การจัดการความรู้สู่ปัญหาปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- บรรจง กณะกาศย์. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาป่าชายเลนศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. (2549). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักส์.
- ประคอง วรรณสุต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ประชา การมานะกิจกุล และนภาพร สุคนธวาริ. (2548). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ภายในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประภาพร ศรีสถิตธรรม. (2543). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม: ศึกษาเฉพาะกรณีของ ชุมชนในเขตเทศบาลนคร จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประเสริฐ ตปนียากร. (2538). ISO 14001 มาตรฐานสากลว่าด้วยการจัดการสิ่งแวดล้อม (เครื่องมือกีดกันทางการค้า). วารสารเพิ่มผลผลิต. กรุงเทพมหานคร.

- ปาริชาติ วลัยเสถียร. (2546). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- ปราณี พันธุมสินชัย. (2548). มลพิษอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สมาคมวิศวกรรมสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พัชรชาติ คำรอด. (2550). ความยั่งยืนของการผลิตน้ำตาลโดนด จังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการวางแผนสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาชุมชนและชนบท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พินันท์ บุรณะโสภณ. (2538). พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิดและการมีส่วนร่วมในการใช้ผลิตภัณฑ์ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของประชาชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพบุลย์ เจริญทรัพย์. (2534). การส่งเสริมและการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท นวคนก จำกัด.
- ขงยุทธ บุราสิทธิ์. (2533). เทคนิคการกระตุ้นชาวบ้าน ให้เกิดการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชน. วารสารพัฒนาชุมชน.
- ราม ทิพย์รส. (2547). การมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วลัยภรณ์ ดาวสุวรรณ. (2533). การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม บึงขุนทะเล. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิwah จิตรแก้ว. (2546). ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 14001: ศึกษากรณีบริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ศิริลักษณ์ จันทร์โกคา. (2548). การมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- เศรษฐพงษ์ ปุจฉาการ. (2541). ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา: อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2541). การดำเนินระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย. (2544). ธรรมาภิบาลที่วัดได้ (ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม). กรุงเทพมหานคร: บริษัทไทยกราฟฟิคแอนด์พริ้นท์ จำกัด.
- สมศักดิ์ สุขวงศ์. (2531). แนวทางวิชาการเพื่อพัฒนาป่าไม้ของคนไทยในปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สากล สถิตวิทยานันท์. (2532). ภูมิศาสตร์ชนบท. กรุงเทพมหานคร: สำนักโอเดียนสโตร์.
- สุธน คงสวัสดิ์. (2543). การมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท เอ เอ็ม ดี ไทยแลนด์ จำกัด ในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 14001. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรสิทธิ์ ดันธนาศิริกุล. (2546). การจัดการความรู้ในเครื่องปูนซีเมนต์ไทย. เอกสารประกอบการสัมมนา: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- สุเทพ ชีรศาสตร์. (2544). ISO 1400:มาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร : สถาบันส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สุริย์ ดันท์ศรีสุโรจน์. (2531). การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของผู้นำเยาวชนในชุมชนคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. (2540). ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม: ข้อกำหนดและแนะนำในการใช้ (มอก.14001-2540). ชุดมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกี่ยวกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม.
- อิสรภาพ คงมิตรพิชัย. (2542). บทบาทของอาสาสมัครพิทักษ์เจ้าพระยาในการแก้ไขปัญหาหมอกพิษทางน้ำ: กรณีศึกษา จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- อุดม เข้มชื่นพงษ์. (2537). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสภาตำบลในการอนุรักษ์แหล่งน้ำ  
แม่น้ำท่าจีน เขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาสังแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Cohen, J.M and N.T.Uphoff. (1977). Rural Development Participation: Concept and Measures  
for Project Design, Implementation and Evaluation. Rural Development Committee  
Center for International Studies, Cornell University.
- Davenport, T.H., and Prusak, L. (1998). Working knowledge : How organizations manage what  
they know. Boston : Harvard Business School Press.
- Marquardt, M.J. (1996). Building the learning organization. New York : McGraw-Hill.
- Nonaka, I. (1998). The knowledge-creating company. New York : Harvard Business School Press.
- Nonaka, I. (2002). Dynamic knowledge - based firms. Report of The APO top management  
forum : Knowledge management for corporate innovation. Singapore: Asian  
Productivity Organization.
- Tannenbaum, S.I., and Alliger, G.M. (2000). Knowledge management: Clarifying the key issues.  
New York: The International Association for Human Resource Information  
Management.



## แบบสอบถาม

หมายเลขแบบสอบถาม.....

## แบบสอบถาม

สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ

ในการศึกษาเรื่อง “กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม”

โดย

นายสยาม สุวรรณอาสน์

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อม(ภาคพิเศษ) คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

คำชี้แจง โปรดเติมคำหรือทำเครื่องหมาย / ใน ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริง

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 อายุ .....ปี

1.2 ระดับการศึกษาสูงสุด

 ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปวช./ปวส./อนุปริญญา สูงกว่า

1.3 อายุงาน.....ปี

## ส่วนที่ 2 บั๊งจั้ยด้านความรู้

2.1 ท่านเคยเข้าอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อมหรือไม่

2.1.1  ไม่เคย เคย เรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ด้านการจัดการน้ำเสีย ความถี่.....ครั้ง/ปี ด้านการจัดการขยะ ความถี่.....ครั้ง/ปี ด้านการอนุรักษ์พลังงานความถี่.....ครั้ง/ปี

## 2.2 ท่านเคยไปศึกษาดูงานด้านสิ่งแวดล้อมหรือไม่

2.2.1 ( ) ไม่เคย ( ) เคย เรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) ด้านการจัดการน้ำเสีย ความถี่.....ครั้ง/ปี

( ) ด้านการจัดการขยะ ความถี่.....ครั้ง/ปี

( ) ด้านการอนุรักษ์พลังงาน ความถี่.....ครั้ง/ปี

## 2.3 หัวหน้าส่วนบอกเรื่องสิ่งแวดล้อมในการประชุมหน้าแถวตอนเช้าหรือไม่

2.3.1 ( ) ไม่เคย ( ) เคย เรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) ด้านการจัดการน้ำเสีย ความถี่.....ครั้ง/เดือน

( ) ด้านการจัดการขยะ ความถี่.....ครั้ง/เดือน

( ) ด้านการอนุรักษ์พลังงาน ความถี่.....ครั้ง/เดือน

## 2.4 ท่านเคยเข้าร่วมนิทรรศการงานสัปดาห์ S.E.E Fair (ที่ลานจอดรถ) หรือไม่

2.4.1 ( ) ไม่เคย ( ) เคย ดูบอร์ดเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) ด้านการจัดการน้ำเสีย

( ) ด้านการจัดการขยะ

( ) ด้านการอนุรักษ์พลังงาน

## 2.5 ท่านเคยอ่านข้อมูลที่ติดตามบอร์ดประชาสัมพันธ์สิ่งแวดล้อมหรือไม่

2.5.1 ( ) ไม่เคย ( ) เคย เรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) ด้านการจัดการน้ำเสีย ความถี่.....ครั้ง/เดือน

( ) ด้านการจัดการขยะ ความถี่.....ครั้ง/เดือน

( ) ด้านการอนุรักษ์พลังงาน ความถี่.....ครั้ง/เดือน

## 2.6 ท่านเคยอ่านข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมจาก วารสารของบริษัทฯ หรือไม่

2.6.1 ( ) ไม่เคย ( ) เคย เรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) ด้านการจัดการน้ำเสีย

( ) ด้านการจัดการขยะ

( ) ด้านการอนุรักษ์พลังงาน

## 2.7 เพื่อนร่วมงานเล่าเรื่องสิ่งแวดล้อมให้ฟังบ้างหรือไม่

2.7.1 ( ) ไม่เคย ( ) เคย เรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) ด้านการจัดการน้ำเสีย

( ) ด้านการจัดการขยะ

( ) ด้านการอนุรักษ์พลังงาน

## ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจ

หัวข้อใดที่ทำให้ท่านเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ  
(ตอบเพียง 1 ข้อ)

- ท่านจะได้รับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
- ท่านจะสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามข้อกำหนดระบบ ISO 14001
- ท่านจะได้รับรางวัลจากการตอบคำถามสิ่งแวดล้อมถูกต้อง
- สิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ดีขึ้น
- บริษัทฯ ได้รับการรับรองระบบ ISO 14001 อย่างต่อเนื่อง
- บริษัทฯ มีชื่อเสียง แข่งขันในตลาดโลกได้
- ทำให้ชุมชนข้างเคียงมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น
- ทำให้สิ่งแวดล้อมและสังคมโดยรวมดีขึ้น
- ทำให้ปัญหาสิ่งแวดล้อมของสังคมลดลง

## ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นออกอย่างชัดเจน	ชัดเจน	ไม่ชัดเจน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างชัดเจน
	5	4	3	2	1
1.บริษัทฯ กำหนดบทบาท หน้าที่ ของพนักงานชัดเจนในการเข้าร่วมการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม					
2.การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ เป็นหน้าที่ของทุกคน					
3.บริษัทฯ มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม					
4.พนักงานมีหน้าที่ผลิตเท่านั้น ส่วนปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่ของหัวหน้างาน					
5.มีช่องทางให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมสะดวก เหมาะสม					
6.ความถี่ในการจัดอบรมหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อมเหมาะสม					
7.มีสื่อประชาสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อมเพียงพอ					
8.บริษัทฯ ไม่เปิดโอกาสให้พนักงาน ในการเสนอแนะแนวทางจัดการด้านสิ่งแวดล้อม					
9.การมีส่วนร่วมในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงาน					
10.ควรกำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเท่านั้น					

## ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ต่อ)

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นชอบ อย่างเต็มที่	ชอบ ดี	ไม่ เห็นชอบ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย เต็มที่
	5	4	3	2	1
11.การที่พนักงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ จะทำให้ประสบความสำเร็จ					
12.ท่านได้รับประโยชน์ จากการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม					
13.การให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแก่พนักงาน ยังไม่ทั่วถึง น้อยเกินไป					
14.ประโยชน์ที่ได้รับ จากการมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อมของ พนักงาน เห็นไม่ชัดเจน					
15.ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เข้าร่วมในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม จนสามารถแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของบริษัทได้					

## ส่วนที่ 5 กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

ลำดับ	กระบวนการมีส่วนร่วม ในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	ใช่/เคย	ไม่ใช่/ไม่เคย
1	ท่านพบว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่ทั่วถึง		
2	ท่านเข้าร่วมในการกำหนดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่จำเป็น แก่พนักงาน		
3	ท่านเข้ารับการศึกษาอบรมด้านสิ่งแวดล้อม		
4	ท่านทราบแหล่งความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร		
5	ท่านเข้าร่วมติดตามและประเมินผล การส่งเสริมความรู้ ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม		
6	ท่านพบว่าคู่มือความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมที่รวบรวมไว้ ไม่ทันสมัย		
7	ท่านเข้าร่วมประชุมการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ ด้านสิ่งแวดล้อม		
8	ท่านช่วยหัวหน้าในการรวบรวม แบ่งประเภทขยะ ในส่วนของงานของท่าน		
9	ท่านสามารถค้นหาข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมได้สะดวกขึ้น		
10	ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นว่าคู่มือความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ควรต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง		

## ส่วนที่ 5 กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

ลำดับ	กระบวนการมีส่วนร่วม ในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	ใช่/เคย	ไม่ใช่/ไม่เคย
11	ท่านพบว่าช่องทางในการสื่อสารความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมไม่เพียงพอ		
12	ท่านร่วมประชุมเพื่อกำหนดแผนงานในการกระตุ้นให้พนักงานอยากเรียนรู้		
13	ท่านตอบคำถามด้านสิ่งแวดล้อมจากวารสารได้ถูกต้อง		
14	ท่านได้รับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมจากบอร์ดประชาสัมพันธ์		
15	ท่านร่วมประเมินผลแสดงความคิดเห็นในการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม		
16	ท่านพบว่าการกระจายและถ่ายทอดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมยังมีน้อย		
17	ท่านร่วมวางแผนเพื่อกำหนดวิธีการ ความถี่ ในการถ่ายทอดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม		
18	ท่านบอกเล่า แลกเปลี่ยนความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมกับเพื่อนร่วมงาน		
19	ท่านได้รับความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมใหม่ จากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน		
20	ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นว่าควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงาน		

## ส่วนที่ 5 กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

ลำดับ	กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม	ใช่/เคย	ไม่ใช่/ไม่เคย
21	ท่านพบว่ายังไม่ได้นำความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมมาปรับใช้ในส่วนงานอย่างเต็มที่		
22	ท่านร่วมกำหนดแผนงานกระตุ้นให้พนักงานประยุกต์ใช้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม		
23	ท่านนำความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมมาประยุกต์ใช้ได้ เช่น คัดแยกทิ้งขยะได้ถูกต้อง		
24	ท่านพบว่าสิ่งแวดล้อมในโรงงานดีขึ้น เมื่อมีการนำความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมมาปรับใช้		
25	ท่านร่วมเสนอความเห็นว่าคุณควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ประยุกต์ใช้ความรู้		

## ส่วนที่ 6 ปัญหาและอุปสรรค

ท่านรู้สึกว่าได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มากน้อยเพียงใด  
 มาก                       ปานกลาง                       น้อย

และการที่ท่าน หรือเพื่อนพนักงาน เข้ามามีส่วนร่วม ปานกลาง หรือ น้อย ท่านคิดว่าเป็นเพราะอะไร

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

### ส่วนที่ 7 แนวทางข้อเสนอแนะ

ท่านต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ของบริษัทฯ หรือไม่

( ) ต้องการ

( ) ไม่ต้องการ

เพื่อให้ท่านเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มากขึ้น ท่านคิดว่า บริษัทฯ ควรทำอะไร (เช่น ต้องปรับเปลี่ยนอะไร เพิ่มเติม เปิดโอกาสอย่างไร ส่งเสริมอย่างไร สื่อสารอะไร เป็นต้น)

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ .....

.....

.....

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ/สกุล	นายสยาม สุวรรณอาสน์
วัน/เดือน/ปีเกิด	9 ธันวาคม 2519 สมุทรสงคราม, ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2541 วิทยาศาสตรบัณฑิต(วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช , 2546 สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต(อาชีวอนามัยฯ) มหาวิทยาลัยมหิดล , 2552 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดลอม)
ทุนการวิจัย	ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยบางส่วนในการทำวิทยานิพนธ์ จากหลักสูตรเทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดลอม คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ที่ทำงาน	บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) 39 หมู่ 12 ถนนเพชรเกษม ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โทร. 02-4200027 ต่อ 1082
ที่อยู่	14 หมู่ 7 ตำบลสวนหลวง อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
E-mail	siam_tabu@yahoo.com