

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวของ  
บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

FACTORS INFLUENCING GREEN MANUFACTURING MANAGEMENT OF  
PANASONIC AVC NETWORKS (THAILAND) CO., LTD.



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานที่ KMITL 2014-AMC-M-017-028 ไม่สามารถนำออกนอกห้องสมุดได้โดยไม่ได้รับอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS INFLUENCING GREEN MANUFACTURING MANAGEMENT OF  
PANASONIC AVC NETWORKS (THAILAND) CO., LTD.**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION  
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2014**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับก **KMITL-2014-AMC-M-017-028** อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2014**

**ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวของ บริษัท พานาโซนิค เอวีซี  
เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

FACTORS INFLUENCING GREEN MANUFACTURING  
MANAGEMENT OF PANASONIC AVC NETWORKS (THAILAND)  
CO.,LTD.

นักศึกษา

นางสาวสุภาวีย์ สุขโสม

รหัสประจำตัว

55671431

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ภักพงษ์ ปวงสุข

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ ไรจน์นिरุตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.มนัส	ไพฑูรย์เจริญลาภ	
รศ.ดร.ภักพงษ์	ปวงสุข	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	ไรจน์นिरุตติกุล	
ดร.เกรียงไกรยศ	พันธุ์ไทย	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 3 พฤษภาคม 2557 เวลา 15.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องประชุม AMC อาคารเรียนรวมตึกพระเทพฯ

วิทยาลัยรับรองแล้ว



( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร )

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว  
ของบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์  
(ประเทศไทย) จำกัด

นักศึกษา

นางสาวสุภาวดี สุขโสม

รหัสประจำตัว

55671431

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2557

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. ภัคพงศ์ ปวงสุข

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉวีวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ (1) เพื่อศึกษาระดับของการจัดการโรงงานสีเขียว  
ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ  
การจัดการโรงงานสีเขียวในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด เครื่องมือที่  
ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่  
ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์  
การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน  
ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับของการจัดการ โรงงานสีเขียวในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์  
(ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียว ได้แก่ การสื่อสารภายในองค์กร  
การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว และภาวะผู้นำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Thesis Title</b>	Factors Influencing Green Manufacturing Management of Panasonic AVC Networks (Thailand) Co., Ltd.
<b>Student</b>	Ms. Supavinee Suksom
<b>Student ID</b>	55671431
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Program</b>	Industrial Business Administration
<b>Year</b>	2014
<b>Thesis Advisor</b>	Associate Professor. Dr.Pakkapong Pongsuk
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Assistant Professor. Dr. Nuttawut Rojniruttikul

## ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the level of green manufacturing management of Panasonic AVC Networks (Thailand) Co., Ltd. and (2) to study factors influencing green manufacturing management of Panasonic AVC Networks (Thailand) Co., Ltd. Research instrument was questionnaire and data were analyzed by statistical program. The statistics used in this study were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple linear regression analysis was used to the hypotheses. The research results found that:

- 1) The level of green manufacturing management of Panasonic AVC Networks (Thailand) Co., Ltd. was high.
- 2) Factors influencing green manufacturing management of Panasonic AVC Networks (Thailand) Co.,Ltd. were leadership, training, green manufacturing policy, organizational success-oriented culture and internal communication.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาอย่างดียิ่ง จาก รศ.ดร.ภักพงษ์ ปวงสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทั้งในเวลาราชการ วันหยุดราชการ และ ล่วงเลยไปจนถึงเวลาส่วนตัวของอาจารย์อยู่บ่อยครั้ง ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.เกรียง ไกรยศ พันธุ์ไทย และ ผศ.ดร. มนต์ ไพฑูรย์เจริญลาภ ซึ่งช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ได้แก่ ดร.พยัคฆ์ วุฒิรงค์ ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบฉบับที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้และให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณ บิดามารดาและทุกคนในครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดีอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

ขอขอบคุณ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้โอกาสที่ดีทางการศึกษา และเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ IM16 ที่คอยกระตุ้นช่วยเหลือให้คำปรึกษาและให้กำลังใจมาโดยตลอด

สุดท้ายขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ บิดามารดา ครู อาจารย์ และญาติพี่น้อง จนถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

สุภาวดี สุขโสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย.....	8
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	8
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	9
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	10
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ โรงงานสีเขียว.....	13
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียว.....	23
2.3 ประวัติความเป็นมา บริษัท ฟานาโซนิก เอวิซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	44
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	58

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
4.2 ระดับของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ.....	66
4.3 ระดับของการจัดการโรงงานสีเขียวในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	74
4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด .....	83
4.5 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การจัดการโรงงานสีเขียวของบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	91
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	92
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	92
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	94
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	99
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก ก เกณฑ์กำหนดอุตสาหกรรมสีเขียว.....	106
ภาคผนวก ข แบบสอบถามงานวิจัย.....	129
ประวัติผู้วิจัย.....	137

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงการปล่อย CO <sub>2</sub> ของประเทศไทย.....	4
2.1 การเปรียบเทียบระหว่างการศึกษาและการฝึกอบรม.....	37
3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	53
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการ โรงงานสีเขียว.....	54
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียว.....	54
3.4 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	57
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร.....	66
4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการฝึกอบรม.....	68
4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งความสำเร็จ.....	60
4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านนโยบายโรงงานสีเขียว.....	70
4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ.....	72
4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียว.....	73
4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการจัดการด้านความมุ่งมั่นสีเขียว.....	75
4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการจัดการด้านปฏิบัติการสีเขียว.....	76
4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการจัดการด้านระบบสีเขียว.....	77
4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการจัดการด้านวัฒนธรรมสีเขียว.....	79

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการจัดการด้าน เครือข่ายสีเขียว.....	80
4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการจัดการโรงงาน ของการจัดการสีเขียวในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	82
4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านความมุ่งมั่นสีเขียว .....	84
4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียว.....	85
4.16 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียว.....	86
4.17 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านวัฒนธรรมสีเขียว.....	87
4.18 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านเครือข่ายสีเขียว.....	88
4.19 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียว โดยรวม.....	90

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แนวโน้มการเติบโตของ CO <sub>2</sub> Emissions ที่ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 ถึง 2011.....	2
1.2 แนวโน้มของ CO <sub>2</sub> Emissions per capita ของ Top 5 Emitters.....	2
1.3 แนวโน้มของ CO <sub>2</sub> Emissions per capita ของประเทศกลุ่ม BRIC.....	3
1.4 แนวโน้มของ CO <sub>2</sub> Emissions per capita ของไทย ใต้หวัน อินโดนีเซีย และเกาหลีใต้.....	3
1.5 การพัฒนาสู่การเป็นอุตสาหกรรมสีเขียว.....	6
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2.1 แผนการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมสีเขียว.....	18
2.2 การจัดการทรัพยากร.....	20
2.3 การขจัดความสูญเปล่า.....	22
2.4 แบบจำลองของเบอร์โกลี.....	25
2.5 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ.....	31

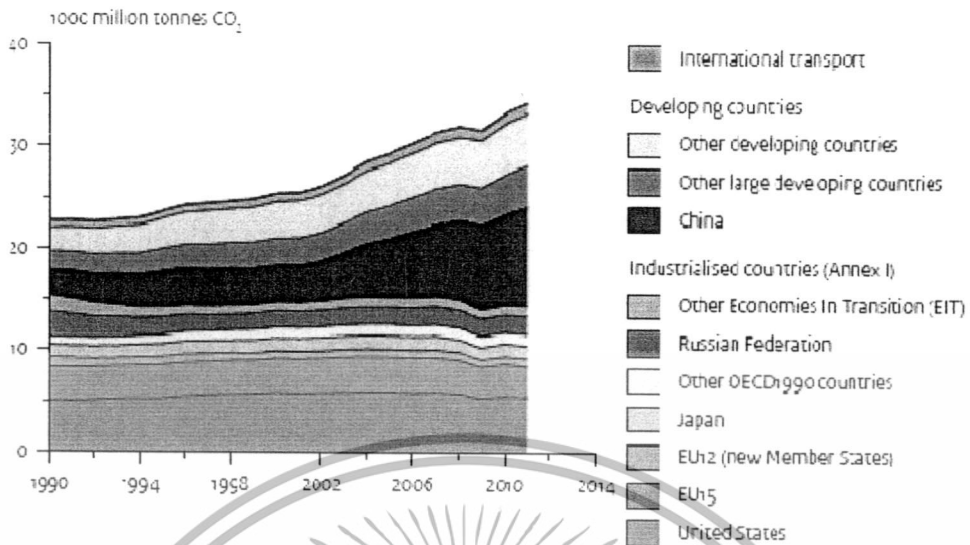
# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันป่าไม้มีจำนวนลดลงแต่ปริมาณการปล่อย CO<sub>2</sub> เพิ่มขึ้นทุกวันจึงได้มีการศึกษาและเปรียบเทียบปริมาณของการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยภาพรวมปริมาณการปล่อย CO<sub>2</sub> ทั้งโลกเพิ่มขึ้น 3% ต่อปี ซึ่งเป็นการปล่อย CO<sub>2</sub> ที่สูงที่สุดในประวัติศาสตร์ มีปริมาณถึง 34,000 ล้านตันในปี ค.ศ. 2011 เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจโลกที่ชะลอตัวและมาตรการอนุรักษ์พลังงานทำให้ EU มีการลดปริมาณการปล่อย CO<sub>2</sub> ลง 3% ต่อปี สหรัฐฯ และญี่ปุ่นลดลง 2% ต่อปี เมื่อพิจารณาถึงประเทศในสมาชิกกลุ่ม OECD มีการปล่อย CO<sub>2</sub> โดยประมาณหนึ่งในสามของปริมาณ CO<sub>2</sub> ทั้งหมด ประเทศที่มีการปล่อย CO<sub>2</sub> สูงที่สุดได้แก่ จีน (29%) สหรัฐฯ (16%) อินเดีย (6%) รัสเซีย (5%) และญี่ปุ่น (4%) โดย EU รวมกัน 27 ประเทศ มีการปล่อยเป็น 11% ของปริมาณ CO<sub>2</sub> ทั้งหมด จากการประเมิน CO<sub>2</sub> สะสมทั้งหมดในช่วงปี ค.ศ.2000 ถึง ค.ศ.2011 มีปริมาณประมาณ 420,000 ล้านตัน โดยนักวิทยาศาสตร์ประเมินไว้ว่าเพื่อรักษาอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกไว้ไม่เกิน 2°C จากยุค Pre-industrial นั้น CO<sub>2</sub> สะสมทั้งหมดในช่วงปี ค.ศ. 2000 ถึงปี ค.ศ. 2050 ต้องไม่เกินช่วง 1,000,000 ถึง 1,500,000 ล้านตัน ซึ่งในปัจจุบันที่ผ่านมาประมาณ 11 ปี เราได้ปล่อยไม่น้อยกว่า 42% ของปริมาณสะสมดังกล่าวแล้ว ถ้าอัตราการเติบโตของปริมาณ CO<sub>2</sub> ยังคงที่ มนุษย์จะปล่อย CO<sub>2</sub> สะสมเกินเกณฑ์ดังกล่าวภายใน 20 ปี โดยประมาณดังนั้นมาตรการในการลดปริมาณ CO<sub>2</sub> ต่างๆ อาทิ การอนุรักษ์พลังงาน การเปลี่ยนไปใช้ Renewable Energy ต่างๆ จะช่วยลดอัตราการเติบโตของ CO<sub>2</sub> ได้ กราฟในหน้าถัดไปแสดงถึงแนวโน้มการเติบโตของ CO<sub>2</sub> ที่ตั้งตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 ถึง ค.ศ. 2011

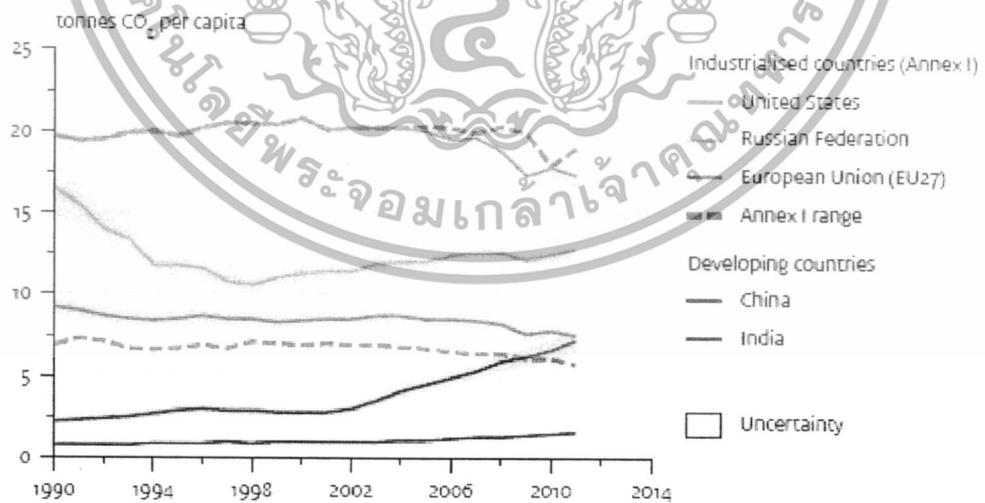
Global CO<sub>2</sub> emissions per region from fossil fuel use and cement production



ภาพที่ 1.1 แนวโน้มการเติบโตของ CO<sub>2</sub> Emissions ที่ตั้งแต่ปี ค.ศ.1990 ถึง ค.ศ. 2011  
 ที่มา: EDGAR4.2 (1970-2008); IEA, 2011; USGS, 2012; WSA, 2012 NOAA, 2012

กราฟต่อมาคือแนวโน้มของการปล่อย CO<sub>2</sub> per capita ของ Top 5 ได้แก่ สหรัฐอเมริกา รัสเซีย EU จีน และอินเดีย

CO<sub>2</sub> emissions per capita from fossil fuel use and cement production in top 5 emitters

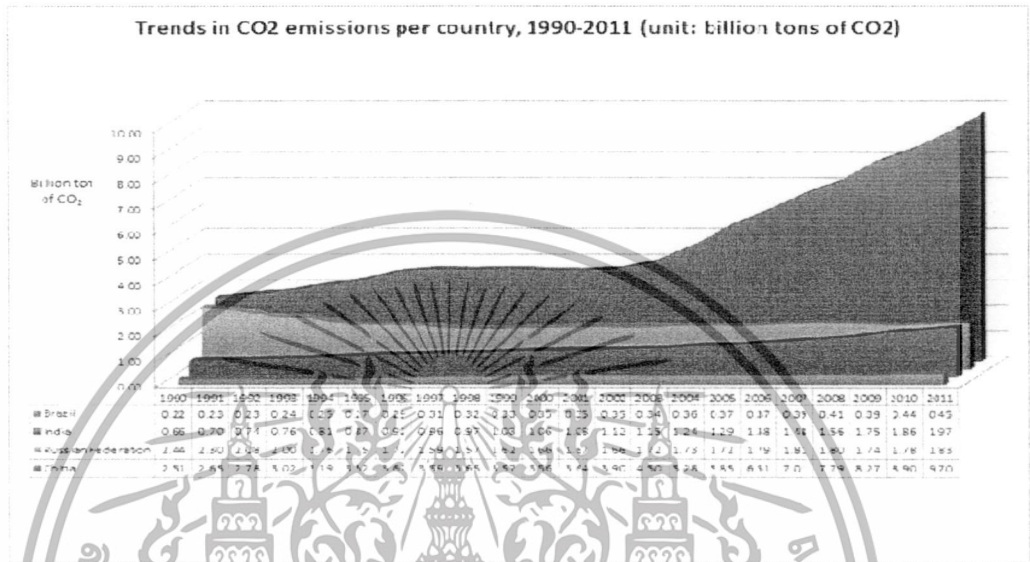


ภาพที่ 1.2 แนวโน้มของ CO<sub>2</sub> Emissions per capita ของ Top 5 Emitters

ที่มา: EDGAR 4.2 (1970-2008); UNPD, 2010

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

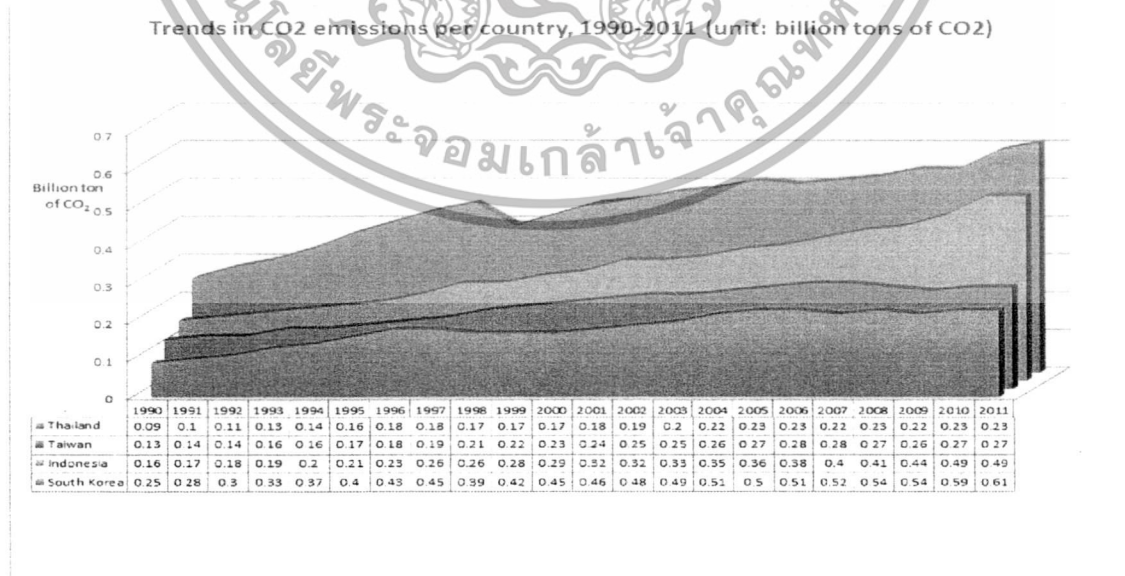
กราฟต่อมามีชื่อประเทศกลุ่ม BRIC (Brazil, Russia, India and China) สังกัดได้ว่าจีนมีแนวโน้มการเติบโตที่สูง (386% จากปี ค.ศ.1990 สู่ปี ค.ศ.2011) ในขณะที่บราซิล และอินเดียมียอัตราการเติบโตที่ 205% และ 298% ตามลำดับ จากปี ค.ศ.1990 สู่ปี ค.ศ.2011



ภาพที่ 1.3 แนวโน้มของ CO2 Emissions per capita ของประเทศกลุ่ม BRIC

ที่มา: JRC & PNL (2012)

กราฟต่อมาแสดงแนวโน้มอัตราการการเติบโตของไทย ไต้หวัน อินโดนีเซีย และเกาหลีใต้



ภาพที่ 1.4 แนวโน้มของ CO2 Emissions per capita ของไทย ไต้หวัน อินโดนีเซีย และเกาหลีใต้

ที่มา: JRC & PNL (2012)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปล่อย CO<sub>2</sub> per capita สามารถแสดงและเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1.1 การปล่อย CO<sub>2</sub> ของประเทศไทย

Country	Emission 2011	Per capita emissions				Change 1990- 2011	Change 1990- 2011 in %	Change CO <sub>2</sub> 1990- 2011 in %	Change in populat ion 1990- 2011 in %
		1990	2000	2010	2011				
Annex I*									
United States	5420	19.7	20.8	17.8	17.3	-2.4	-12%	9%	19%
EU27	3790	9.2	8.4	7.8	7.5	-1.7	-18%	-12%	6%
Germany	810	12.9	10.5	10.2	9.9	-3	-23%	-21%	4%
France	360	6.9	6.9	6.1	5.7	-1.2	-17%	-9%	10%
Poland	350	8.2	7.5	8.8	9.1	0.9	11%	11%	1%
Spain	300	5.9	7.6	6.3	6.4	0.5	8%	29%	16%
Netherlands	160	10.8	10.9	10.5	9.8	-1	-9%	2%	11%
Japan	1240	9.5	10.1	10	9.8	0.3	3%	7%	3%
Canada	560	16.2	17.9	16	16.2	0	0%	24%	19%
Australia	430	16	18.6	17.9	19	3	19%	57%	24%
Ukraine	320	14.9	7.2	6.7	7.1	-7.8	-52%	-58%	-14%
Non Annex I									
China	9700	2.2	2.8	6.6	7.2	5	227%	287%	15%
India	1970	0.8	1	1.5	1.6	0.8	100%	198%	30%
South Korea	610	5.9	9.7	12.2	12.4	6.5	110%	141%	11%
Saudi Arabia	460	10.2	13	15.8	16.5	6.3	62%	181%	43%
Brazil	450	1.5	2	2.2	2.3	0.8	53%	106%	24%
Mexico	450	3.7	3.8	3.9	3.9	0.2	5%	45%	27%
Iran	410	3.7	5.2	5.4	5.5	1.8	49%	100%	27%
South Africa	360	7.3	6.9	7.1	7.2	-0.1	-1%	35%	27%
Taiwan	270	6.2	10.5	11.7	11.8	5.6	90%	119%	13%
<b>Thailand</b>	<b>230</b>	<b>1.6</b>	<b>2.7</b>	<b>3.3</b>	<b>3.3</b>	<b>1.7</b>	<b>106%</b>	<b>155%</b>	<b>18%</b>

ที่มา: Source of population data; UNPD 2010(WPP Rev.2010)

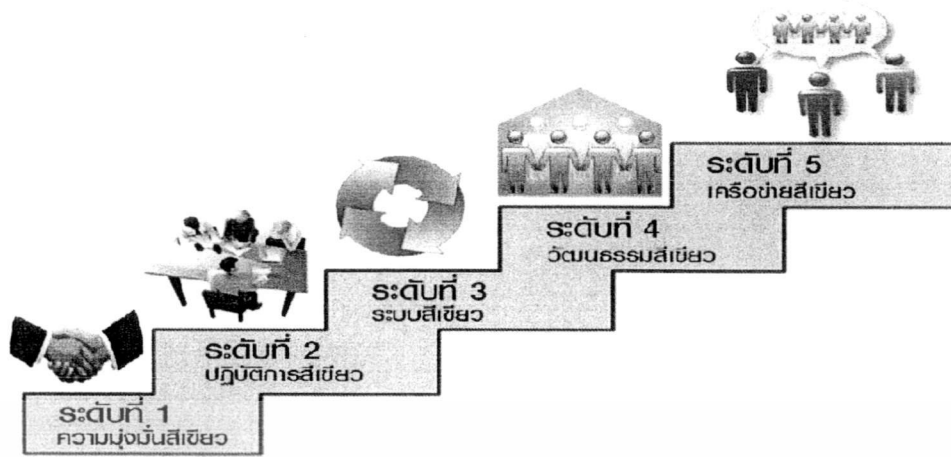
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างรวดเร็วในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ส่งผลให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศผู้นำด้านเศรษฐกิจและหุ้นส่วนด้านการพัฒนาในภูมิภาคอาเซียน อย่างไรก็ตามการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศยังคงต้องอาศัยทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการผลิตและผลจากการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้ชุมชนเมืองมีการขยายตัว มีการเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว ส่งผลให้มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเกินศักยภาพในการรองรับของระบบนิเวศน์ซึ่งจะเห็นได้จากการที่ทรัพยากรธรรมชาติขาดความอุดมสมบูรณ์ สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพเสื่อมโทรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เกิดผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน ภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญต่อการดำเนินการตามนโยบายมาตรการและกลไกด้านการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักการการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยสร้างความสมดุลในการพัฒนาทั้ง 3 มิติคือ มิติเศรษฐกิจ มิติสังคมและมิติสิ่งแวดล้อม ที่มุ่งเน้นให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระดับที่เหมาะสม มีเสถียรภาพ มีการกระจายการพัฒนา การกระจายรายได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติ และคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้มั่นคง

โครงการอุตสาหกรรมสีเขียว เพื่อการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน นั้นคือ หัวใจของโครงการต่างๆ ของกระทรวงอุตสาหกรรม ที่ต้องการให้การเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมมีความสอดคล้องกับศักยภาพและความเป็นไปได้ของระบบนิเวศ รวมทั้งความผาสุกของสังคม ตัวอย่างเช่น การอนุรักษ์พลังงานในกระบวนการผลิต การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า โดยใช้หลัก 3Rs และ Clean Technology การพัฒนาผลิตภาพการผลิต (Green Productivity) การออกแบบผลิตภัณฑ์รักษ์สิ่งแวดล้อม (Eco Design – Eco Product) การให้การรับรองผลิตภัณฑ์ฉลากเขียว (Green Label หรือ Eco-Label) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลวัฏจักรชีวิตผลิตภัณฑ์ (LCI-LCA) การลดมลพิษ และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เป็นต้น ซึ่งโครงการต่างๆเหล่านี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการดำเนินงานเชิงรุกด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของกระทรวงอุตสาหกรรมที่ผู้ประกอบการสามารถเข้าร่วมได้ เพื่อพัฒนาให้การประกอบกิจการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น

#### เกณฑ์กำหนด

กระทรวงอุตสาหกรรมจัดทำเกณฑ์กำหนดอุตสาหกรรม เพื่อส่งเสริมและผลักดันให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมได้มีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อเข้าสู่การเป็นอุตสาหกรรมสีเขียวไว้ 5 ระดับ ดังภาพที่ 1.5



### ภาพที่ 1.5 การพัฒนาสู่การเป็นอุตสาหกรรมสีเขียว

ที่มา: กระทรวงอุตสาหกรรม (2554)

ระดับที่ 1 ความมุ่งมั่นสีเขียว (Green Commitment) คือความมุ่งมั่นที่จะลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และมีการสื่อสารภายในองค์กรให้ทราบ โดยทั่วกัน

ระดับที่ 2 ปฏิบัติการสีเขียว (Green Activity) คือการดำเนินกิจกรรมเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้สำเร็จตามความมุ่งมั่นที่ตั้งไว้

ระดับที่ 3 ระบบสีเขียว (Green System) คือการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ มีการติดตาม ประเมินผล และทบทวนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมถึงการได้รับรางวัลด้านสิ่งแวดล้อมที่เป็นที่ยอมรับและการรับรองมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ

ระดับที่ 4 วัฒนธรรมสีเขียว (Green Culture) คือการที่ทุกคนในองค์กรให้ความร่วมมือร่วมใจดำเนินงานอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกด้านของการประกอบกิจการจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

ระดับที่ 5 เครือข่ายสีเขียว (Green Network) คือการแสดงถึงการขยายเครือข่ายตลอดห่วงโซ่อุปทานสีเขียว โดยสนับสนุนให้คู่ค้าและพันธมิตรเข้าสู่กระบวนการรับรองอุตสาหกรรมสีเขียวด้วย

กลุ่มพานาโซนิคมุ่งมั่นพัฒนาธุรกิจให้เป็นบริษัทนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมระดับโลก โดยมีเป้าหมายในการเป็นบริษัทที่มีนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับ 1 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ภายในปี พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นปีที่ครบรอบ 100 ปีของการก่อตั้งบริษัทพานาโซนิค โดยนำแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อมเป็นศูนย์กลางการดำเนินธุรกิจ เพื่อผลักดันนวัตกรรมสู่อนาคตผ่านทางแนวคิดเชิงนิเวศน์เพื่อการดำเนินชีวิต และแนวคิดเชิงนิเวศน์เพื่อการพัฒนาธุรกิจ สำหรับแนวคิดเชิงนิเวศน์เพื่อการดำเนินชีวิต พานาโซนิคมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมรูปแบบการดำเนินชีวิต

ที่ไม่ปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ไปยังทุกพื้นที่ทั่วโลก ด้วยการมอบการใช้ชีวิตที่ดีกว่า ด้วยการ  
 เอกสารประกอบที่ส่งมอบให้ฟรีแก่ผู้สนใจทุกพื้นที่ทั่วโลก ด้วยข้อมูลที่เป็นประโยชน์และน่าเชื่อถือ  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้คนทั่วโลกได้สัมผัสกับความรู้อีกปลอดภัย ความสะดวกสบาย และมีความสุขกับการใช้ชีวิตที่ยั่งยืน โดยการนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็น ผลิตภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพในการประหยัดพลังงาน ทำให้สามารถใช้งานได้ยาวนานมากขึ้น เช่น มีการนำระบบอินเวอร์เตอร์และอีโคเนวี มาใช้ใน เครื่องปรับอากาศ ตู้เย็น เครื่องซักผ้า มีการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่มีขนาดกะทัดรัด เบาและบางมากขึ้นใน ถ่านอัลคาไลน์ขนาดAA หลอดไฟ โพรเจกเตอร์ ผลิตภัณฑ์ที่ปราศจากสารเคมีอันตรายในการผลิต เช่น เวียร่า พลาสมาทีวี ที่มีหน้าจอปราศจากสารตะกั่วและปรอท โทรศัพทไร้สาย ปราศจากสารเคมีต้องห้าม 6 ชนิดในปริมาณที่กำหนดของสหภาพยุโรป (EU) ได้แก่ สารตะกั่ว ปรอท แคดเมียม โครเมียมเฮกซะวาเลนต์ โพลีโบรมิเนต-ไบฟีนิล และโพลีโบรมิเนต-ไดฟีนิล-อีเทอร์ ผลิตภัณฑ์ที่ทำมาจากวัสดุที่หมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ ซึ่งเป็นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า การใช้พลังงานทดแทน เช่น ไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ ที่ได้มาจากแผงโซลาร์เซลล์ ซึ่งเป็นการลดการใช้พลังงานไฟฟ้า ทำให้เกิดการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์

บริษัทพานาโซนิคมีความมุ่งมั่นที่จะนำองค์กรก้าวสู่ความเป็นโรงงานเพื่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Company) เป็นนโยบายหลักของพานาโซนิค โดยมีเป้าหมายลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สู่บรรยากาศ พานาโซนิค ตั้งแผนภายใน "GP3" เป็นนโยบายของบริษัทแม่ที่วางกฎเกณฑ์ทำงานทั้งในส่วนโรงงานผลิตและฝ่ายการขายของพานาโซนิคทั่วโลก โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ การให้พานาโซนิคเป็นองค์กรสากล (Global Progress) กลยุทธ์ด้านกำไร (Global Profit) และขยายตลาดสู่ภายนอกประเทศญี่ปุ่น (Global Panasonic) นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้มีการผลิตสินค้าเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สะท้อนถึงโรงงานแห่งนี้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ที่ไม่เพียงแต่การซื้อกับตลาดและลูกค้าภายนอกให้ได้รับรู้ แต่พานาโซนิคมุ่งปลูกฝังและสร้างความรู้สู่ถึงความเป็นโรงงานเพื่อสิ่งแวดล้อมให้กับสังคมอีกด้วย "Eco Ideas" คือ แนวคิดการตลาดของพานาโซนิค ที่อยู่บนหลักการ 3 ประการ คือ การประหยัดพลังงาน วัสดุดิบในการผลิตต้องไม่มีสารพิษต้องห้าม 6 ชนิดตามมาตรฐาน RoHS ได้แก่ ปรอท, ตะกั่ว, แคดเมียม, โครเมียม, โพลีโบรมิเนต ไบฟีนิล และโพลีโบรมิเนต ไดอีเทอร์ หากผู้ผลิตรายใดไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐาน RoHS จะไม่สามารถส่งสินค้าเข้าไปจำหน่ายในยุโรปได้ และโรงงานทุกแห่งของพานาโซนิคจะต้องได้รับการรับรองมาตรฐานสิ่งแวดล้อม ISO 14001 แนวคิดการรักษาสิ่งแวดล้อมของพานาโซนิคแบ่งเป็น 3 หัวข้อ คือ Eco ideas for Product, Eco Ideas for Manufacturing และ Eco Ideas for Everybody Everywhere ล่าสุดพานาโซนิคประกาศปฏิญญารักษาสิ่งแวดล้อม Eco Ideas Declaration กับประเทศในเอเชียแปซิฟิก รวมทั้งจัดกิจกรรม Panasonic Eco Ideas Experience Road Show เพื่ออธิบายให้ผู้บริโภคเข้าใจถึงแนวคิดการตลาดสีเขียวของพานาโซนิค เนื่องจากผู้บริโภคยุคใหม่ให้ความสนใจการประหยัดพลังงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำให้การจัดกิจกรรมดังกล่าว ช่วยให้ผู้บริโภครู้จักตราสินค้าที่ช่วยประหยัดพลังงานและรักษาสิ่งแวดล้อม

การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงระบบการทำงานของบริษัทที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นจึงมีการฝึกอบรมพนักงานทั้งนี้เพื่อให้พนักงานทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และกิจกรรมการสื่อสารก็เป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่ต้องทำกันอย่างต่อเนื่องทั้งภายในองค์กร เมื่อบริษัทได้สร้างระบบการทำงานที่เป็นมาตรฐานขึ้น นอกจากนี้การสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับพนักงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ โดยความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเหมาะสมจะมีอิทธิพลต่อเจตคติและการปฏิบัติงานของพนักงานให้สร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดี และเป็นไปตามที่องค์กรวางแผนไว้ ซึ่งจะช่วยให้ฝ่ายบริหารได้รับข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงองค์การและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับของการจัดการโรงงานสีเขียว ของ บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงาน และจะเป็นผลต่อเนื่องถึงองค์การในที่สุด ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ฝ่ายบริหารสำหรับใช้ในการพัฒนา เสริมสร้าง และปรับปรุงระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

## 1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการจัดการโรงงานสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรแบบ มุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว ด้านความมุ่งมั่นสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

**สมมติฐานที่ 2** การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรแบบ มุ่งผลสำเร็จ การกำหนดนโยบายโรงงานสีเขียว มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว

ด้านปฏิบัติการสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำออกเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารได้ หากมีข้อผิดพลาดประการใดขออภัยเป็นอย่างสูง

**สมมติฐานที่ 3** การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว ด้านระบบสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

**สมมติฐานที่ 4** การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว ด้านวัฒนธรรมสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

**สมมติฐานที่ 5** การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรมวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว ด้านเครือข่ายสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

**สมมติฐานที่ 6** การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวโดยรวม ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

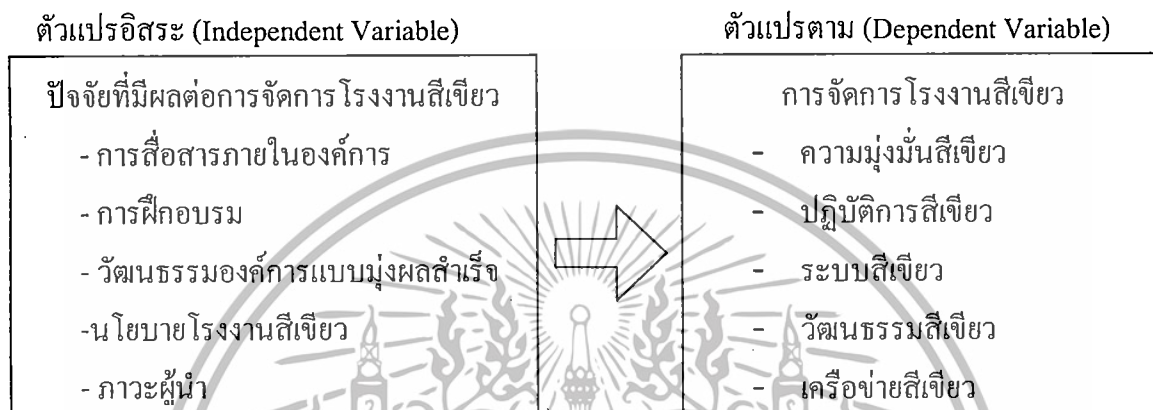
#### 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวของบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่ทางกระทรวงอุตสาหกรรม (2554) กำหนดขึ้นเพื่อแบ่งระดับของอุตสาหกรรมสีเขียว และสามารถกำหนดกรอบแนวความคิด ในการศึกษา ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นสีเขียว (Green Commitment) 2) ปฏิบัติการสีเขียว (Green Activity) 3) ระบบสีเขียว (Green System) 4) วัฒนธรรมสีเขียว (Green Culture) 5) เครือข่ายสีเขียว (Green Network)

ปัจจัยที่นำไปสู่การจัดการโรงงานสีเขียวไว้ดังนี้ ได้แก่ 1) การสื่อสารภายในองค์กร 2) การฝึกอบรม 3) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ 4) นโยบายโรงงานสีเขียว 5) ภาวะผู้นำ เนื่องจากการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรสีเขียวผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง และนำองค์กรสู่ระบบมาตรฐานด้วยการประกาศนโยบายต่อพนักงาน ถือเป็น การให้ความสำคัญที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรอย่างดี มีการจัดอบรมให้แก่พนักงานทุกคนในทุกระดับ โดยเริ่มจากการอบรมพนักงานระดับสูงก่อนและลงไปยังพนักงานระดับล่าง รวมทั้งควรที่จะมีการทบทวน และให้ความรู้ในเรื่องมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ต้องไม่ลืมว่าต้องทำความเข้าใจในสาระสำคัญและข้อกำหนดอย่างถูกต้อง ทั้งนี้้องค์การจะต้องเน้นการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางร่วมกับพนักงานทั่วทั้งองค์กร การดำเนินการจะประสบความสำเร็จ คือ จะต้องมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ให้ข้อมูลทั้งทางตรง ทางอ้อม มีการตอบปัญหาข้อข้องใจของผู้เกี่ยวข้อง เช่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กรอย่างใกล้ชิดตามที่ William and Kieth (อ้างใน อำนวย แสงสว่าง. 2540) ได้อธิบายไว้ว่า การทำงานให้สำเร็จ ต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานจากพนักงานทุกระดับ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้การจัดการโรงงานสีเขียวของ บริษัท พานาโซนิค เอวิซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นตัวแปรตาม นำมาทดสอบเปรียบเทียบกับปัจจัยที่นำไปสู่การจัดการโรงงานสีเขียวเป็นตัวแปรอิสระ โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1.6



ภาพที่ 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

### 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานของ บริษัท พานาโซนิค เอวิซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งหมด 1,248 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2556)

### 1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว ได้แก่ การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การจัดการโรงงานสีเขียว ได้แก่ ความมุ่งมั่นสีเขียว ปฏิบัติการสีเขียว ระบบสีเขียว วัฒนธรรมสีเขียว เครือข่ายสีเขียว

### 1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือน กันยายน พ.ศ. 2556 ถึง พฤศจิกายน พ.ศ. 2556

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ดังนี้

1. การจัดการโรงงานสีเขียว หมายถึง ระบบและวิธีการดำเนินการที่ยึดมั่นในการประกอบกิจการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้วยการมุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการผลิตและบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรตลอดห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งสามารถแบ่งได้ คือ

1.1 ความมุ่งมั่นสีเขียว หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และมีการสื่อสารภายในองค์กรให้ทราบโดยทั่วกัน

1.2 ปฏิบัติการสีเขียว หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้สำเร็จตามความมุ่งมั่นที่ตั้งไว้

1.3 ระบบสีเขียว หมายถึง คือการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผล และทบทวนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการได้รับรางวัลด้านสิ่งแวดล้อมที่เป็นที่ยอมรับ และการรับรองมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ

1.4 วัฒนธรรมสีเขียว หมายถึง การที่ทุกคนในองค์กรให้ความร่วมมือร่วมใจดำเนินงานอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ในทุกด้านของการประกอบกิจการ จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

1.5 เครือข่ายสีเขียว หมายถึง การแสดงถึงการขยายเครือข่ายตลอดห่วงโซ่อุปทานสีเขียว โดยสนับสนุนให้ลูกค้าและพันธมิตรเข้าสู่กระบวนการรับรองอุตสาหกรรมสีเขียวด้วย

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

3. การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง การที่บริษัทให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมแก่พนักงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลให้บริษัทและพนักงานในบริษัทบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งกันและกัน

4. การฝึกอบรม หมายถึง การที่บริษัทถ่ายทอดให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานตามที่บริษัทวางแผนไว้

5. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ หมายถึง สิ่งที่อยู่สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

6. นโยบายโรงงานสีเขียว หมายถึง แนวทางการดำเนินงานของบริษัท หรือกลุ่มบุคคลภายในสภาพแวดล้อมแบบใดแบบหนึ่งซึ่งจะมีทั้งอุปสรรคและโอกาสบางประการด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ผลักดันให้มีการเสนอนโยบายขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ และเอาชนะสภาพการณ์ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมเนื้อหาของแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย โดยศึกษาจากเอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้อย่างครอบคลุมและมีความชัดเจนซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการโรงงานสีเขียว
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียว
- 2.3 ประวัติความเป็นมา บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการโรงงานสีเขียว

ปัจจุบันธุรกิจชั้นนำทั่วโลกต่างหันมาผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ประเทศมหาอำนาจและประเทศที่กำลังพัฒนา ต่างตื่นตัวต่อกระแส Green Industry กันไปทั่วโลก ในสหรัฐอเมริกาโครงการสีเขียวขนาดใหญ่ของบริษัทยักษ์ใหญ่อีกแห่งหนึ่ง ซึ่งตั้งเป้าว่าจะเป็นบริษัทที่สร้าง สมดุลคาร์บอน (Carbon Neutral) คือ การที่ไม่ก่อให้เกิดคาร์บอน โดยบริษัทใช้น้ำที่ได้จากระบบบำบัดน้ำเสียมาเป็นพลังงานและใช้วัสดุรีไซเคิลสำหรับระบบเซิร์ฟเวอร์หลักของบริษัท จีนเตรียมส่งเสริมเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำและอุตสาหกรรมสีเขียวเพื่อช่วยยกระดับการส่งออก ทั้งนี้รัฐมนตรีช่วยกระทรวงพาณิชย์ของจีนกล่าวว่า แม้จีนจะยังไม่ใช้ผู้ส่งออกที่แข็งแกร่งและยังอยู่ในลำดับท้ายๆของมูลค่าการค้าทั่วโลก แต่อีกไม่นานนี้จีนจะกลายเป็นผู้ส่งออกรายใหญ่ที่สุดของโลก เนื่องจาก ในช่วงหลายสิบปีที่ผ่านมา ภาคการส่งออกของจีนขยายตัวอย่างแข็งแกร่ง โดยอาศัยต้นทุนแรงงานต่ำ รวมถึงการขยายพลังงานและทรัพยากรธรรมชาติเป็นหลัก ฝรั่งเศสชาวปารีสกำลังจะได้ใช้ชีวิตที่เป็นมิตรกับธรรมชาติยิ่งขึ้น เมื่อนายกเทศมนตรีต้องการจะสร้างทางจักรยานความยาว 200 ไมล์ และร้านอาหารสีเขียว อังกฤษ มหาวิทยาลัยวอร์ริค (Warrick University) ได้พัฒนารถแข่งสายพันธุ์ใหม่ที่สร้างจากวัสดุเหลือใช้ต่างๆ และเศษพืชผัก เช่น พวงมาลัยที่ทำจากไฟเบอร์จากหัวแครอท รถคันนี้สามารถวิ่งได้เร็วถึง 140 ไมล์ต่อชั่วโมง ใช้น้ำมันหล่อลื่นที่ผลิตจากพืชผัก เทคโนโลยีใหม่เหล่านี้กำลังถูกจับตามองว่าสามารถก้าวสู่ระบบอุตสาหกรรมได้หรือไม่ สวีเดน ประชากรเมือง Vaxjo มุ่งมั่นที่จะทำให้เมืองนี้ปลอดการใช้พลังงานจากการเผาเชื้อเพลิงให้ได้ภายในปีพ.ศ.2593 ด้วยการใช้โรงงานชีวมวล (Biomass Plant) ที่เป็นแหล่งผลิตความร้อนและผลิตน้ำร้อนภายในเมือง ต่อไปเมืองนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อคุณผู้เห็นใบแจ้งประสงค์ในการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะกลายเป็นต้นแบบการประหยัดพลังงานให้กับเมืองต่างๆ ในประเทศทั่วโลก อาร์เจนตินา ที่เมืองบัวโนสไอเรส ซึ่งเป็นเมืองที่อุตสาหกรรมแฟชั่นกำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว ดีไซน์เนอร์รุ่นใหม่ กำลังสร้างนวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น เสื้อแจ็กเกตติดแผงโซลาร์ สำหรับชาร์จไฟให้ไอพอด เป้สะพายสำหรับเดินทางที่ทำจากพลาสติกจากป้ายโฆษณาบิลบอร์ด ที่ไม่ใช่แล้ว กระเป๋าใส่แล็ปท็อปและกระเป๋าตังค์ที่ทำมาจากร่มชูชีพ เหล่านี้สะท้อนให้เห็น กระแสของ Green Industry ที่กำลังอินเทรนด์ไปทั่วโลก เกาหลีใต้ เปิดตัวโครงการ “เซมังอึม” (Saemangeum) เป็นโครงการก่อสร้างแนวกันน้ำทะเลที่ยาวที่สุดของโลก ระยะทางเกือบ 34 กิโลเมตรเป็นการถมทะเลเพื่อเพิ่มพื้นที่แผ่นดิน 401 ตารางกิโลเมตร โครงการนี้เป็นเสมือน “มหากาแพงกันน้ำทะเล” โดยสร้างถนนเหนือแนวกำแพงใช้เป็นเส้นทางขนส่งสินค้าและศูนย์ธุรกิจ นานาชาติ รัฐบาลยื่นกรณาดำเนินโครงการนี้ให้แล้วเสร็จภายในปี พ.ศ. 2563 เนรมิตพื้นที่แห่งนี้ให้ เป็นแหล่งอุตสาหกรรมสีเขียว

ประเทศไทยมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ตามที่ได้ให้สัตยาบัน รับรองปฏิญญา โจฮันเนสเบิร์ก เมื่อปี พ.ศ. 2545 และปฏิญญามะนิลาว่าด้วยอุตสาหกรรมสีเขียว เมื่อปี พ.ศ. 2552 กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาอุตสาหกรรม เพื่อสิ่งแวดล้อมและสังคม โดยดำเนินการ ในเชิงรุก มุ่งเน้นในการส่งเสริมและพัฒนาภาคอุตสาหกรรมให้เติบโต และพัฒนาอย่างยั่งยืน โครงการอุตสาหกรรมสีเขียว (Green Industry) เป็นการริเริ่มของปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ดร.วิฑูรย์ สิมะ โชคดี เกิดขึ้นหลังจากที่ได้เข้าร่วมการประชุมสัมมนา Green Industry ขององค์การ พัฒนาอุตสาหกรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Industrial Development Organization - UNIDO) ซึ่งเป็นองค์การที่จัดตั้งขึ้นตามมติของที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติ ซึ่งในขณะนั้น โครงการอุตสาหกรรมสีเขียวยังเป็นนามธรรมอยู่มากเพื่อให้มีการนำมาปฏิบัติในภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้เป็นรูปธรรม โดยปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมมอบหมายให้คณะทำงานสนับสนุน ด้านวิชาการ (Support Team) ดำเนินการใน 2 ประเด็น ดังนี้

1) เสนอแนวทางและจัดทำ Green Industry ให้เป็นรูปธรรมและสามารถดำเนินการ ได้อย่างเป็นขั้นตอนในแบบฉบับของประเทศไทย ภายใต้ 2 แนวคิดหลัก คือ การปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) และการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development)

2) บูรณาการโครงการที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของทุกหน่วยงานภายในกระทรวง อุตสาหกรรมมารวมอยู่ภายใต้ร่วมเงาใหญ่ของโครงการอุตสาหกรรมสีเขียว

กระทรวงอุตสาหกรรมจึงได้เริ่มดำเนินโครงการอุตสาหกรรมสีเขียวขึ้นเพื่อส่งเสริม ภาคอุตสาหกรรมให้มีการประกอบการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสังคมส่งผลให้ ภาคอุตสาหกรรมมี ภาพลักษณ์ที่ดี น่าเชื่อถือ และประชาชนไว้วางใจ และเกิดการสร้างสรรค์ธุรกิจ สีเขียว ซึ่งจะทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวม สีเขียวของประเทศ (Green GDP) มีมูลค่าสูงขึ้นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเพื่อเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระชนมพรรษาครบ 7 รอบ ในปี พ.ศ. 2554 กระทรวงอุตสาหกรรมได้ผลักดันกำกับทุกหน่วยงานของกระทรวงอุตสาหกรรมและสถาบันเครือข่าย โดยเฉพาะสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดและนิคมอุตสาหกรรมทั่วประเทศส่งเสริมให้สถานประกอบการทั่วประเทศใส่ใจในการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่การเป็นอุตสาหกรรมสีเขียวใน 5 ระดับ ได้แก่

นิยามอุตสาหกรรมสีเขียว หมายถึง อุตสาหกรรมที่ยึดมั่นในการประกอบกิจการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรตลอดห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งการพัฒนาไปเป็นอุตสาหกรรมสีเขียวใน 5 ระดับ ได้แก่

### 1. Green Commitment

ระดับที่แสดงถึงความมุ่งมั่นพัฒนาเพื่อสิ่งแวดล้อม ถือเป็นขั้นตอนที่ง่ายที่สุด ซึ่งเป็นระดับที่เราเริ่มเห็นได้ทั่วไป จากการที่บริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคใหญ่เริ่มผลิตสินค้าที่ใช้วัสดุรีไซเคิล ช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมหรือลดการใช้พลังงานมากขึ้น ซึ่งโรงงานของแต่ละบริษัทส่วนใหญ่จะผ่านจุดในระดับเริ่มต้นนี้กันหมดแล้ว

### 2. Green Activity

ระดับที่โรงงานต้องแสดงให้เห็นว่า ได้ทำการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตามความมุ่งมั่นในระดับแรก คือผ่านขั้นตอนของการวางแผนงาน มาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ให้ผู้บริหารจับต้องได้ เช่น การออกสินค้าโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ใช้วัสดุรีไซเคิล การพัฒนาระบบประหยัดพลังงานในเครื่องของ โนเกีย แอลจีและ โซนี่อิริคสัน ผู้ผลิตพริ้นเตอร์เอชพีออกเครื่องพริ้นเตอร์ที่ใช้หมึกรักษาสิ่งแวดล้อม หรือ ใ้ค้กออกตู้แช่ประหยัดพลังงานลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนในทุกตู้แช่ของไค้ก เป็นต้น

### 3. Green System

การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายในอย่างเป็นระบบ หรือการรับรองมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ ถือว่าเป็นจุดที่เริ่มยากขึ้นมาอีกระดับหนึ่ง เพราะต้องมีการปรับปรุงโรงงานอย่างจริงจัง โดยต้องจัดเก็บแผนการดำเนินงานแต่ละเดือน เช่น การจดตัวเลขการปล่อยคาร์บอนและคำนวณเป็นเปอร์เซ็นต์ที่ลดลงไป โรงงานที่ดำเนินมาถึงขั้นนี้ผู้บริหารสามารถวางใจได้ว่าผลิตภัณฑ์จากโรงงานแห่งนี้มุ่งมั่นเพื่อเป็น ผลิตภัณฑ์สีเขียวอย่างแท้จริง

### 4. Green Culture

โรงงานที่ผ่านระดับ 3 มาแล้ว จะเข้าสู่การเป็นวัฒนธรรมขององค์กรไปโดยปริยาย โดยพนักงานจนถึงระดับบริหารจะรับทราบและปฏิบัติตามแนวทางอุตสาหกรรมสีเขียวซึ่งจะถูก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดอยู่ในนโยบายขององค์กรที่ชัดเจน อาทิ การใช้น้ำอย่างประหยัด การปิดไฟในเวลาพักใช้แก้วน้ำแทนกรวยกระดาษ ใช้กระดาษถ่ายเอกสาร 2 หน้า เป็นต้น

## 5. Green Network

ระดับสุดท้ายและสูงสุดของโมเดลที่แสดงถึงการขยายเครือข่ายผ่านห่วงโซ่อุปทานสีเขียว โดยสนับสนุนให้คู่ค้าของโรงงานหรือโรงงานด้วยกันเข้าสู่ระบบวงสีเขียว เป็นพันธมิตรเพื่อสิ่งแวดล้อมร่วมกัน ซึ่งยังพบได้น้อย โดยกลุ่มอุตสาหกรรมสีเขียวนี้ยังต้องเติบโตอย่างต่อเนื่อง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ชุมชนและสังคมด้วย จึงจะเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมสีเขียวที่สมบูรณ์แบบ

โดยการพัฒนาองค์กรไปสู่อุตสาหกรรมสีเขียวจะก่อให้เกิดผลต่อไปนี้

- ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน ลดข้อร้องเรียนจากผลกระทบจากการประกอบกิจการโรงงาน ลดความเสี่ยงในการรับผิดชอบในอนาคต

- เกิดภาพลักษณ์และทัศนคติที่ดีต่ออุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดีและการยอมรับระหว่างอุตสาหกรรมและชุมชนที่อยู่โดยรอบ

- ชุมชนโดยรอบได้รับความเป็นธรรมเข้าถึง โอกาสในการมีชีวิตที่ดีขึ้นจากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน จากการเกิดอุตสาหกรรมสีเขียว

- เกิดการสร้างงานและการจ้างงานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น มีการว่าจ้างแรงงานที่เป็นธรรม คนงานมีความปลอดภัยและมีความสุขกับการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี

- ลดการใช้ทรัพยากรและพลังงาน ประหยัดต้นทุน สร้างโอกาสในการแข่งขัน

- สร้างโอกาสทางการตลาดโดยเน้นประเด็น “สีเขียว” ของผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต การดำเนินการที่ผ่านมา กระทรวงอุตสาหกรรมแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาและดำเนิน

โครงการอุตสาหกรรมสีเขียว และคณะอนุกรรมการ 3 คณะ ได้แก่

- คณะอนุกรรมการให้การรับรองอุตสาหกรรมสีเขียว

- คณะอนุกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์สิทธิประโยชน์

- คณะอนุกรรมการประชาสัมพันธ์อุตสาหกรรมสีเขียว

โรงงานหลายแห่งเริ่มพัฒนาให้องค์กรเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น บริษัท คิมเบอร์ลีย์-คลาร์ก (Kimberly-Clark) ที่มีจิตสำนึกในการปกป้อง ดูแล และรักษาสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ ยั่งยืนเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งพนักงาน ลูกค้า และชุมชน ใกล้เคียง บริษัท จึงให้ความสำคัญในการดำเนินโครงการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

Reduce: การลดต้นเหตุของขยะ โดยออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ช่วยให้สินค้าใช้ได้นานขึ้นและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Recycle: การนำเยื่อกระดาษรีไซเคิลมาผสมกับเยื่อบริสุทธิ์ชั้นดีเพื่อผลิตสินค้าบางประเภท ให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด

Replant: โครงการปลูกป่าทดแทนเพื่อฟื้นฟูและดูแลทรัพยากรธรรมชาติ โดยปลูกจิตสำนึกพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า

บริษัท โตชิบา ไทยแลนด์ กล่าวถึงแนวคิด Green Innovation หมายถึง การผลิตและจำหน่ายสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งประหยัดพลังงาน ตั้งแต่กระบวนการผลิตสินค้าที่ปรับปรุงให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและตั้งโรงงานรีไซเคิลหลอดไฟ โดยลดการใช้วัสดุที่เป็นพิษกับสิ่งแวดล้อม เช่น สารตะกั่ว สารปรอท สารแคดเมียม สารโครเมียม ตามมาตรฐาน RoHS (Restriction of Hazardous Substances) รวมถึงลดจำนวนน๊อต สกรู และออกแบบให้ประหยัดพลังงาน เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด ส่วนการผลิตสินค้าใหม่จะพิจารณาประเด็น Innovation, Eco Design, Eco Factory ว่าอยู่ระดับใด หากสูงกว่าสินค้าตัวเก่าที่เคยผลิต ก็จะไม่ได้รับการผลิต เป็นต้น

กระทรวงอุตสาหกรรมมีเป้าหมายในการขับเคลื่อน และผลักดัน โครงการให้ประสบความสำเร็จ กระทรวงอุตสาหกรรมจึงได้จัดพิธีเปิดตัว โครงการเมื่อวันที่ 4 พ.ค. 2554 ในครั้งนี้มีผู้ประกอบการอุตสาหกรรมที่ร่วมลงนามแสดงเจตจำนงเข้าร่วม โครงการจำนวน 1,248 รายการดำเนินงานในระยะต่อไป คณะกรรมการพัฒนาและดำเนินโครงการอุตสาหกรรมสีเขียวจะชี้แจงถึงแนวทางในการปฏิบัติสำหรับหน่วยงานในสังกัดในภูมิภาค ให้คำแนะนำและชี้แจงเงื่อนไขในโครงการแก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ตลอดจนการเร่งรัดและผลักดันให้คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์สิทธิประโยชน์ จัดทำสิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมโครงการอย่างเป็นรูปธรรม และประชาสัมพันธ์โครงการผ่านทางองค์กรสื่อต่างๆ ตลอดจนเครือข่ายสารสนเทศให้แพร่หลาย

# แผนการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมสีเขียว



ภาพที่ 2.1 แผนการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมสีเขียว

ที่มา : <http://green.industry.go.th> (2554)

เนื่องจากกระบวนการผลิตของภาคอุตสาหกรรม คือ สาเหตุหลักที่สร้างมลพิษ โดยเฉพาะก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ที่ก่อให้เกิดภาวะโลกร้อน ทำให้ผู้ประกอบการที่มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตเพื่อลดปัญหามลพิษ โดยใช้เทคโนโลยีและระบบบริหารจัดการ รวมทั้งการสร้างเครือข่ายสีเขียว เพื่อร่วมพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างสมดุลยั่งยืน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานประกอบการสู่โรงงานสีเขียว (Green Factory) ที่มีการดำเนินการแสวงหาผลกำไรที่สร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด โดยมุ่งการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทางด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตเพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขันให้องค์กร โดยคำนึงถึงการเลือกใช้วัตถุดิบและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการกำจัดความสูญเปล่าต่าง ๆ อาทิเช่น การใช้วัตถุดิบสิ้นเปลือง ไม่คุ้มค่า การใช้พลังงานไม่มีประสิทธิภาพ เกิดขยะของเสียในสายการผลิตจำนวนมากและสถานที่ทำงานไม่ปลอดภัย องค์กรชั้นนำภาคการผลิต ได้ปรับปรุงผลิตภาพด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยหลัก ดังนี้

- กระบวนการผลิต (Manufacturing Process) ประกอบด้วย เครื่องจักรและระบบสนับสนุน การแปรรูปทรัพยากรการผลิต เช่น เครื่องกลึง อุปกรณ์จับยึด เครื่องมือทดสอบ เป็นต้น
- ระบบการผลิต (Manufacturing System) เป็นการบูรณาการขั้นตอนการผลิตกับทรัพยากรแรงงานเพื่อเชื่อมโยงการทำงานและระบบขนถ่ายเพื่อเคลื่อนย้ายทรัพยากรระหว่างสายการผลิต
- การเพิ่มคุณค่า (Value Added) คือ กิจกรรมที่สร้างคุณค่าให้กับผลิตผลจากกระบวนการที่สามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า
- กิจกรรมที่ไม่สร้างคุณค่าเพิ่ม (Non-Value Added) เป็นกิจกรรมเกี่ยวเนื่องกับการผลิต แต่กิจกรรมเหล่านี้ไม่สร้างคุณค่าหรือตอบสนองความต้องการต่อลูกค้า ซึ่งต้องดำเนินการขจัดออกจากระบบ

โดยความสูญเปล่าที่เกิดในภาคอุตสาหกรรมมักแฝงในรูปของเสียหรือกิจกรรมที่ไม่สร้างคุณค่าเพิ่มและการใช้ทรัพยากรไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการควบคุมความสูญเปล่าควรวิเคราะห์เพื่อที่จะมุ่งเพิ่มคุณค่าด้วยการปรับปรุงกระบวนการ ความสูญเปล่าอาจแสดงด้วยความสิ้นเปลือง (Wastage) จำแนกได้เป็น

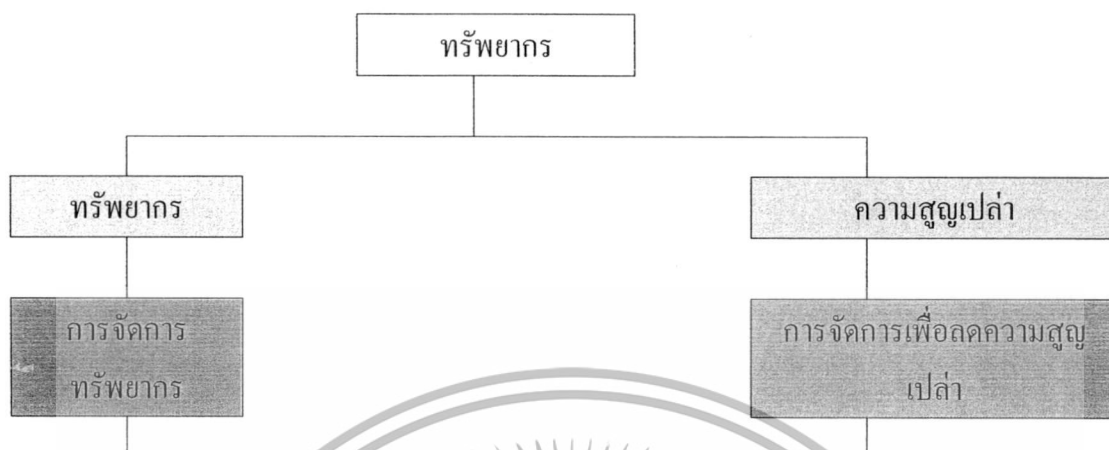
1. ความสิ้นเปลืองโดยธรรมชาติ ประกอบด้วย ความสูญเปล่าที่หลีกเลี่ยงได้และหลีกเลี่ยงไม่ได้ ตัวอย่างความสูญเปล่าที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น ฝุ่นจี้เสียด เศษโลหะที่เกิดจากการกลึง การหดตัวของวัตถุดิบในกระบวนการแปรรูป เป็นต้น
2. ความสิ้นเปลืองทางทรัพยากร ประกอบด้วย ความสิ้นเปลืองแรงงาน วัตถุดิบ เครื่องจักร และการจัดการวัสดุ (Material Management) เป็นสาเหตุก่อให้เกิด
  - ความล้าสมัย (Obsolete) โดยเฉพาะวัตถุดิบและเครื่องจักรที่ไม่มีความเสียหาย แต่ไม่ได้ถูกใช้เป็นระยะเวลาหนึ่งและเกิดการเสื่อมมูลค่า เนื่องจากการปรับเปลี่ยนสายการผลิต และการนำระบบอัตโนมัติมาใช้งาน
  - สิ่งที่เหลือใช้ (Surplus) โดยทรัพยากรหรือสินทรัพย์ต่าง ๆ ไม่ได้ถูกใช้งานทันทีหลังจากที่ได้รับการส่งมอบ แต่ถูกจัดเก็บสะสมไว้ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระดับสต็อกที่เกิดจากการวางแผนหรือการพยากรณ์ที่ผิดพลาด

- เศษของเสีย (Scrap) เป็นความสูญเปล่าจากกระบวนการแปรรูป อาทิ การกลึง การคว้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการแข่งขันการประกวดชิงเงินรางวัล เมื่อผู้ผู้จัดทำเอกสารได้ยื่นเอกสารนี้แล้ว ไม่สามารถนำเอกสารนี้ไปใช้ซ้ำหรือเผยแพร่ในที่สาธารณะได้ หากฝ่าฝืนจะดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความสิ้นเปลืองที่เกิดจากสาเหตุความผิดพลาดในการวางแผน อาทิ ความสิ้นเปลืองจากการออกแบบ ความบกพร่องของฝ่ายจัดซื้อ การจัดเก็บและการแปรรูป



ภาพที่ 2.2 การจัดการทรัพย์สิน

ที่มา : [www.thailandindustry.com](http://www.thailandindustry.com) (2556)

### 2.1.1 แนวคิดการบริหารทรัพย์สิน

สำหรับผู้ประกอบการที่มุ่งแนวคิดดีน (Lean Manufacture) พิจารณาแนวทางมุ่งสู่ความเป็นโรงงานสีเขียวที่สามารถดำเนินกิจกรรมพื้นฐาน อาทิ ลดการใช้ทรัพย์สินที่ไม่สามารถนำกลับมาใช้ได้ใหม่ จัดความสิ้นเปลืองการใช้ปัจจัยการผลิต (พลังงาน วัตถุดิบ และแรงงาน) ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความเรียบง่ายไม่ซับซ้อนและสร้างความสัมพันธ์กับแหล่งชุมชน โดยรอบ ส่วนการปรับปรุงผลิตภาพโรงงานจะมุ่งเน้นการจัดการขจัดความสูญเปล่าทั้ง 7 ประการประกอบด้วย

1. การลดความสูญเปล่าจากการผลิตเกินความจำเป็น โดยมุ่งผลิตตามคำสั่งซื้อและปรับเวลากระบวนการให้สอดคล้องกับปริมาณการผลิต

2. การลดความสูญเปล่าจากการรอคอย สามารถดำเนินการ ดังนี้

- ปรับการไหลของงานให้สอดคล้องกับกระบวนการเพื่อลดปัญหาการรอคอย
- จัดสรรภาระแรงงานและเครื่องจักรให้เกิดสมดุลสายการผลิต (Line Balancing)
- ดำเนินกิจกรรมบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance) เพื่อลดปัญหาเครื่องจักร

ขัดข้อง ซึ่งเป็นสาเหตุการรอคอย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3. การลดความสูญเปล่าจากการขนส่ง

-ปรับปรุงการวางผังโรงงาน โดยมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เช่น การจัดสายการประกอบสุดท้ายให้อยู่ใกล้สโตร์เพื่อลดระยะทางขนส่ง

- ระบุแนวทางปรับปรุงเพื่อลดปริมาณการขนถ่าย โดยเฉพาะการจัดหาอุปกรณ์ขนถ่ายที่มีความยืดหยุ่น

- การดำเนินกิจกรรม 5ส

### 4. การลดความสูญเปล่าจากกระบวนการที่ไม่สร้างคุณค่าเพิ่ม

- วิเคราะห์ขั้นตอนการทำงานโดยรวมด้วยการใช้ผังการไหลกระบวนการ (Flow Process Chart) เพื่อพิจารณาว่ากิจกรรมใดมีความจำเป็นและเกิดคุณค่าเพิ่ม

- ระบุแนวทางขจัดความสูญเปล่าด้วยหลักการวิศวกรรมอุตสาหกรรมเพื่อปรับลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออก

- ใช้หลักการวิศวกรรมคุณค่า (Value Engineering) โดยเฉพาะช่วงการออกแบบผลิตภัณฑ์ เพื่อลดความซับซ้อนขององค์ประกอบชิ้นส่วน

### 5. การลดความสูญเปล่าจากการเก็บสินค้าคงคลัง

- ปรับการไหลของงานให้เกิดความต่อเนื่องเพื่อลดการสะสมของงานระหว่างผลิต

- ลดปริมาณการจัดซื้อคราวละมาก ๆ โดยจัดทำแผนจัดซื้อให้สอดคล้องกับกำหนดการผลิตและสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับคู่ค้า

- สร้างระบบการผลิตแบบทันเวลาพอดี (Just in Time)

### 6. การลดความสูญเปล่าจากการเคลื่อนไหว

- ศึกษาหลักการเคลื่อนไหวอย่างประหยัด (Motion Economy) และหลักการเออร์โกโนมิกเพื่อให้การทำงานเกิดผลิตภาพและลดความเมื่อยล้าในการทำงาน

- ปรับปรุงการเคลื่อนไหว โดยใช้กลไกและระบบสนับสนุน

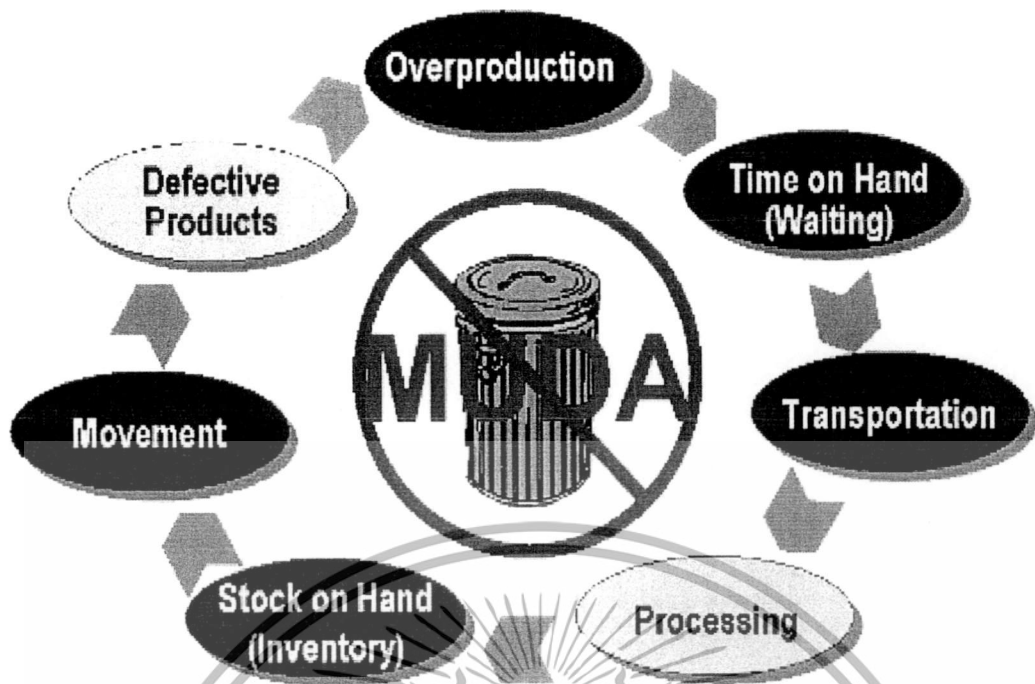
- ปรับลำดับขั้นตอนการทำงานเพื่อให้เป็นมาตรฐาน

### 7. ลดความสูญเปล่าจากการผลิตของเสีย

- พัฒนารูปแบบการทำงาน เพื่อป้องกันการเกิดของเสียซ้ำ

- สร้างระบบการประกันคุณภาพให้ทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้องเพื่อไม่ให้เกิดการส่งต่อของเสียกับกระบวนการถัดไป ลดความซับซ้อนของกระบวนการ โดยพัฒนาเทคนิคช่วงการออกแบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.3 การกำจัดความสูญเปล่า

ที่มา : [www.thailandindustry.com](http://www.thailandindustry.com) (2556)

### 2.1.2 ประเภทความสูญเปล่า

เนื่องจากความเป็นโรงงานสีเขียว คือ ความมีส่วนร่วมรับผิดชอบชุมชนและสังคม ดังนั้นผู้บริหาร โรงงานจะต้องมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จในกิจกรรมพื้นฐานที่เป็นรากฐานการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องที่จะลดการปลดปล่อยมลพิษสู่อากาศและน้ำที่ไม่เพียงแต่มุ่งประเด็น 3R คือ Reduce (ลดการใช้วัตถุดิบที่ไม่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่) Reuse (การนำกลับมาใช้ใหม่) Recycle (การนำกลับมาใช้ใหม่โดยผ่านกระบวนการแปรรูป) ที่เป็นส่วนหนึ่งของเทคโนโลยีสะอาดและผลิตภาพสีเขียว (Green Productivity) แต่ครอบคลุมถึงประเด็นร่องรอยคาร์บอน (Carbon Footprint) ดังนั้นการพัฒนาสู่โรงงานสีเขียวอาจเกิดขึ้นได้ยาก หากภาครัฐไม่เห็นความสำคัญและกำหนดเป็นแผนพัฒนาที่ให้การสนับสนุนต่อเนื่อง รวมทั้งทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือในการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและมุ่งมั่นปรับปรุงกระบวนการเพื่อลดการปลดปล่อยมลพิษจากต้นทาง (Source Reduction) ไม่ใช่เพียงแต่การบำบัดที่ปลายทาง (End of Pipe Treatment) ซึ่งมีต้นทุนสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวที่จะใช้เป็นตัวกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กร ได้แก่ การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ

### 2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร

#### 2.2.1.1 ความหมายของการสื่อสาร

McQuail (2005) กล่าวว่า การสื่อสารหมายถึงการให้และการรับความหมาย การถ่ายทอดและการรับสาร ซึ่งรวมถึงแนวคิดของการโต้ตอบ แบ่งปัน และมีปฏิสัมพันธ์กันด้วย

Warren W. Weaver (1949) กล่าวว่า การสื่อสารมีความหมายกว้าง ครอบคลุมถึงกระบวนการทุกอย่าง ที่จิตใจของคนๆ หนึ่ง อาจมีผลต่อจิตใจของคนหนึ่งไม่ใช่เพียงการพูดและการเขียนเท่านั้น แต่รวมถึง คนตรี ภาพ การแสดง และพฤติกรรมอื่นๆ ของมนุษย์

George A. Miller (1951) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นการถ่ายทอดข่าวสารจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง

จากความหมายที่มีผู้ให้ไว้แตกต่างกัน ซึ่งบางคนให้ความหมายครอบคลุมไปถึงพฤติกรรมที่ไม่ใช่ภาษาพูดและภาษาเขียนด้วย บางคนถือว่าการสื่อสารคือการแสดงออกทุกอย่างที่ผู้อื่นเข้าใจได้ไม่ว่าการแสดงนั้นจะมีเจตนาให้ผู้อื่นเข้าใจหรือไม่ก็ตาม จึงอาจสรุปได้ว่าการสื่อสาร คือการที่มนุษย์ถ่ายทอดความรู้ความคิด หรือประสบการณ์ของตน ไปยังบุคคลอื่น และการรับความรู้ ความคิดจากบุคคลอื่น มาปรับพฤติกรรมของตนเอง

#### 2.2.1.2 เทคนิคการสื่อสารในองค์กร

การสื่อสารภายในองค์กรที่ดี ที่จะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหาร และเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในทางบวก เพราะนโยบายการบริหารงานการจัดการขององค์กรเป็นส่วนสำคัญและเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การสื่อสารภายในองค์กร จึงเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งสำหรับกิจกรรมและการดำเนินงานต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้หากการสื่อสารภายในองค์กรดีชัดเจน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และเข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น กระบวนการทำงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจะต้องทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในฝ่ายต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นไปอย่างคล่องตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันเกิดความร่วมมือและการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การทำงานขององค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จด้วยดี

### 2.2.1.3 ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1. เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการบริหารงาน เพราะการสื่อสารภายในองค์กรจะช่วยให้สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากการทำงานต้องอาศัยหลายฝ่าย หลายส่วนงาน เข้ามาช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้กับองค์กร

2. เป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรต่างๆ ภายในองค์กรเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และสร้างความไว้วางใจต่อกัน โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับต่างๆ ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหาร

3. การช่วยกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรและมีการประสานงานระหว่างกันพร้อมทั้งทำงาน สอดคล้องกันแม้ว่าจะต่างฝ่ายกันก็ตามแต่เพื่อองค์กรเดียวกันผู้บริหารสามารถใช้การสื่อสารให้เป็น การสื่อสารเพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวภายในองค์กรให้ได้

4. การช่วยให้เกิดการพัฒนาและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จากปัจจัยต่างๆข้างต้นเมื่อ ผสมผสานเข้ากันแล้วสามารถช่วยทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรได้ โดยเฉพาะพลังขับเคลื่อนที่นำโดย ผู้บริหารที่รู้จักการสื่อสารภายในองค์กรเป็นอย่างดี ดังนั้นการสื่อสารคือเครื่องมืออย่างหนึ่งของ ผู้บริหารที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ มีส่วนในการบริหาร ถ้าขาดการสื่อสารก็ไม่สามารถที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิด คุณภาพชีวิตแก่บุคลากรได้ การสื่อสารในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้และเป็น ปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะเอื้อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร

### 2.2.1.4 กระบวนการสื่อสาร (Communication Process)

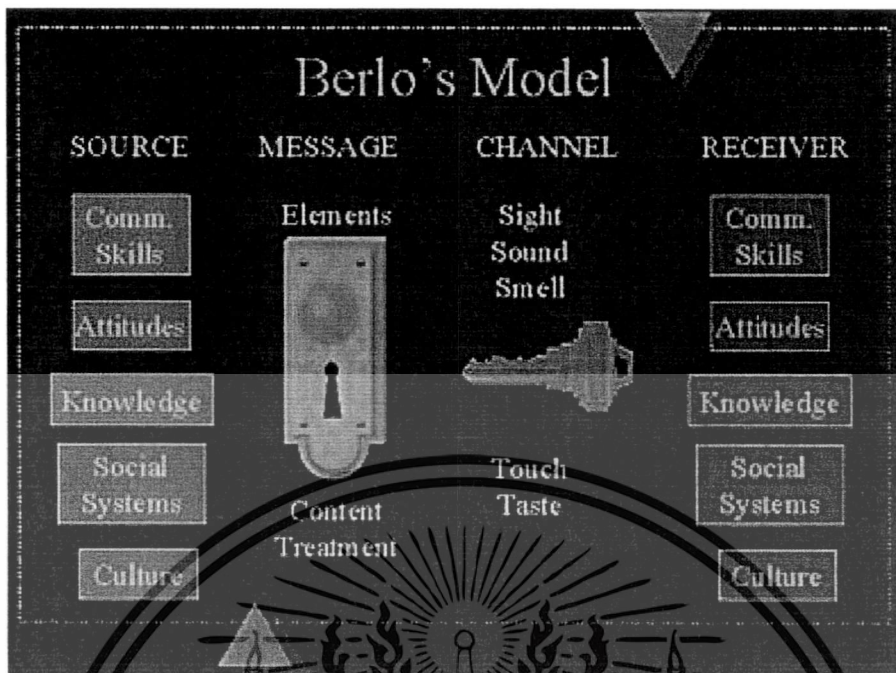
กระบวนการสื่อสาร มีองค์ประกอบเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ส่งสาร (Sender) ผู้บริหารถ้าต้องการจะติดต่อสื่อสารกับใครก็ตามจะต้องทำความเข้าใจ เรื่องที่จะสื่อสารให้ชัดเจน สารที่จะส่ง (Message) การติดต่อสื่อสารอาจจะใช้วิธีการพูดคุยออก คำสั่ง บันทึกข้อความข่าวสาร รายงานหรือสิ่งใด ๆ ก็ได้

2. ช่องทางหรือสื่อในการติดต่อสื่อสาร (Media/Source) คือ เครื่องมือหรือตัวกลางที่ ข่าวสารสามารถเดินทางจากแหล่งที่กำเนิดอาจเป็นสัญญาณเสียงจากเครื่องขยายเสียงสัญญาณวิทยุ สัญญาณโทรทัศน์ Internet ทาง Websiteทาง E – mail ต่าง ๆ

3. ผู้รับสาร (Receiver) จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะรับอย่างดี ต้องมีความคิด ประสพการณ์ มีทักษะรวมถึงความสามารถในการถอดรหัส (Decoding) เพื่อให้เข้าใจข่าวสารที่ผู้ส่ง สารส่งเป็นรหัส (Encoding) ได้ด้วย ซึ่งคุณภาพของการรับสารที่เกิดจากการใช้สื่อประเภทต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.4 แบบจำลองของเบอร์โล

ที่มา : <http://203.157.7.7/KM/blog/mylife>

### 2.2.1.5 วิธีการสื่อสารในองค์กร

1. การสื่อสารด้วยวาจา (ภาษาพูด) คือ การพูดที่เป็นประโยชน์ มีจังหวะจะโคน น้ำเสียงมีทั้งเบาและค้อมีความเร็วหรือช้าของการพูด
  2. การสื่อสารด้วยกิริยาท่าทาง (ภาษากาย) เช่น การรุดตอกตา การจ้องตา การพยักหน้า การก้มโค้ง การแสดงออกทางสีหน้า การสัมผัส และการใช้มือ
  3. การสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษร (ภาษาเขียน) ได้แก่ สัญลักษณ์ และรูปภาพต่างๆ
- การจะเลือกวิธีการสื่อสารนี้มีปัจจัยเกี่ยวข้องอีกมากมาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้ส่งและผู้รับ ตลอดจนเหตุการณ์แวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง บางครั้งการสื่อความหมายอาจจะต้องใช้ทั้ง 2 หรือ 3 วิธีร่วมกันเพื่อให้สื่อนั้นมีน้ำหนักและมีความหมายลึกซึ้งขึ้น และเมื่อมีการส่งสารแล้วยังต้องสังเกตปฏิกิริยาย้อนกลับของผู้รับเพื่อที่จะทำทราบว่าข่าวสารที่ส่งไปนั้นบรรลุเป้าหมายเพียงใด ปฏิกิริยาย้อนกลับนี้อาจจะมีทั้งพอใจ ไม่พอใจ หรือมีความเข้าใจมากน้อยเพียงใดอีกด้วย

#### สื่อที่นำมาใช้ในการสื่อสารภายในองค์กร

สื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ หมายถึง เครื่องมือหรือตัวกลางที่ใช้ในการนำข่าวสารเรื่องราวจากองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่บุคลากรภายในหน่วยงาน สื่ออาจจำแนกได้หลายประเภทหลายลักษณะแต่การกำหนดประเภทของสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ในที่นี้จะกล่าวเฉพาะสื่อที่สามารถนำมาใช้ในการสื่อสารของกองสุศึกษา ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สื่อประเภทสิ่งพิมพ์ (The Printed Words)** เป็นสื่อเพื่อการสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หนังสือราชการ หนังสือสั่งการ หนังสือเวียน และหนังสือวารสาร สิ่งพิมพ์ที่ใช้สื่อสัมพันธ์ในหน่วยงานให้รู้หรือเข้าใจและแจ่มชัดกันเฉพาะภายในหน่วยงาน ได้แก่ แผ่นปลิว แผ่นพับ โปสเตอร์

**สื่อบุคคล (Personal Media)** เป็นสื่อที่ใช้กันมากและนิยมใช้สื่อบุคคลมีทั้งที่เป็นคำพูดกริยาท่าทาง การแสดงออกทางอากัปกิริยา วิธีการสื่อสารด้วยบุคคลจะเป็นการใช้คำพูดเป็นหลัก ด้วยวิธีการสนทนา อภิปราย บรรยาย สาธิต ประชุม คำพูดเป็นเครื่องมือสื่อสารที่ทุกคนคุ้นเคยกันดีอยู่แล้ว สื่อคำพูดจึงเป็นสื่อที่เก่าแก่ที่สุดชนิดหนึ่ง นอกจากนี้หากคำพูดนั้นพูดโดยบุคคลที่มีชื่อเสียงที่สังคมยกย่องนับถือก็จะยิ่งเพิ่มน้ำหนักในคำพูดนั้นมากขึ้นเป็นเงาตามตัวสื่อบุคคลหรือการสื่อสารด้วยคำพูดนั้น มี 2 แบบ คือ

1. แบบที่เป็นทางการ (Formal Oral Communication) เช่น การอภิปราย การบรรยาย การประชุม การสัมมนา เป็นต้น

2. แบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal Oral Communication) คือ การพูดจาสนทนาปราศรัยต่างๆ ในการพูดที่เป็นทางการนั้นผู้พูดจะต้องพูดให้ผู้ฟังสนใจ ประทับใจแล้วยังอาจจะมีวัตถุประสงค์อื่นๆ ในทางการพูดด้วย เช่น เพื่อให้ข่าวสารความรู้ เพื่อชักจูงใจ ก่อให้เกิดการปฏิบัติการรู้สึกซาบซึ้ง ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าจุดมุ่งหมายจะมี 2 ลักษณะ คือ จุดมุ่งหมายที่เปิดเผยหรือจุดมุ่งหมายที่ปกปิด

#### ลักษณะของสื่อบุคคล

1. การพูดสนทนาเป็นการสื่อสารของบุคคลโดยทั่วไปในวงสนทนาซึ่งเป็นการสื่อสารกันในชีวิตประจำวันทั่วไป

2. การอภิปรายเป็นการสื่อความโดยกลุ่มคนตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ซึ่งเป็นการให้ความรู้ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่มีแนวโน้มไปในทางเดียวกัน

3. การบรรยายเป็นการสื่อความเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยผู้ฟังเป็นผู้รับสาร และผู้บรรยายเป็นผู้ให้สาร

4. การประชุมเป็นการร่วมกันปรึกษาหารือกันในกลุ่มหรือทีมงานอย่างมีระบบและระเบียบวิธีการประชุมเช่น การยกมือก่อนพูดแสดงความคิดเห็น มีการจดบันทึกรายงานการประชุม และมีประธานการประชุม

5. การฝึกอบรมเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคคลเพื่อให้มีความรู้เพิ่มขึ้นและมีความสามารถขึ้นในเรื่องที่ได้รับการฝึกและอบรมมา

6. การสัมมนาเป็นกระบวนการสื่อสารสองทาง ทั้งให้และรับความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างวิทยากรและผู้เข้าร่วมสัมมนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. การพูดในที่ชุมชน เป็นการพูดในที่สาธารณะหรือชุมชนในวาระหรือโอกาสต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจ ความรู้ ย่อย่ง และยินดี ตลอดจนความเห็นอกเห็นใจในเรื่องราวต่างๆ

**สื่ออิเล็กทรอนิกส์**

อินทราเน็ต (Intranet) เป็นการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร อินทราเน็ตเป็นระบบเครือข่ายภายในที่เชื่อมโยงเครือข่ายย่อยต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และให้ทุกคนในองค์กร ใช้ร่วมกัน อินทราเน็ตเป็นรูปแบบของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ใช้ในองค์กร เป็นการนำเทคโนโลยีของระบบอินเทอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ ในองค์กร การประยุกต์ใช้อินทราเน็ตในปัจจุบันได้รับการออกแบบมาเพื่อรองรับการทำงานที่หลากหลาย อาทิเช่น การจัดการเอกสารข้อมูล, การตีพิมพ์และกระจายข่าวสาร การจองห้องและอุปกรณ์ ห้องสนทนาออนไลน์(Chat Room) เว็บบอร์ด (Web Board) อัลบั้มรูป การจัดการสมุดรายชื่อและข้อมูลการติดต่อและอื่นๆอีกมากมาย โดยแนวโน้มการใช้งานของอินทราเน็ตในปัจจุบัน (พ.ศ. 2554) มีการดึงเอาเครือข่ายสังคม (Social Network) มาใช้เพื่อเชื่อมต่อและช่วยประสานการทำงานของบุคลากรภายในบริษัทหรือองค์กรที่ตั้งอยู่ห่างไกลกัน ไม่ว่าจะเป็นสาขาหรือสำนักงานในส่วนภูมิภาคให้ใกล้ชิดกันมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้พบว่าการนำเอาสังคมออนไลน์มาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากเทคโนโลยีในปัจจุบันสนับสนุนให้การทำงานของอินทราเน็ตเป็นมากกว่าเครือข่ายเฉพาะภายในองค์กรที่ใช้จัดเก็บเอกสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่ยังสามารถดึงเอาแอปพลิเคชันต่างๆเข้ามาใช้งานร่วมกับอินทราเน็ตได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

## 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร

### 2.2.2.1 ความหมายของวัฒนธรรมในองค์กร

Gordon (1999) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรคือสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรคือค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พร ภิเศก (2546) สรุปลงไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กร คือ กลุ่มของค่านิยมร่วม ที่ได้รับการยอมรับในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก และช่วยให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจว่าการปฏิบัติใดที่ได้รับการพิจารณาว่ายอมรับได้ เกิดแนวการปฏิบัติที่สืบทอดกันมา อีกทั้งค่านิยมเหล่านี้มักจะถูกถ่ายทอดผ่านทางเรื่องราว และสื่อทางสัญลักษณ์ต่าง ๆ

โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ฐานคติพื้นฐานที่มีแบบแผนซึ่งถูกประดิษฐ์ค้นพบจากการเรียนรู้โดยกลุ่มเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กร

### 2.2.2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์กร ซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อยย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิตหรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์ไม่รู้ตัว (Kluckhohn and Kelly .1945) เรียกวัฒนธรรมในองค์กรว่าเป็นแบบหรือวิถีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์กรอื่นและแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมวัฒนธรรมนี้เปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึดองค์กรหรือหน่วยงานให้กลมเกลียวไม่แตกสลายลงไปความสำคัญของวัฒนธรรมต่อองค์กร มีหลักฐานการศึกษาวิจัยไว้ 3 ประการคือ

1. วัฒนธรรมองค์กรสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์กรได้ เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่คนส่วนมากมักวางเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปสร้างแบบแผนการวางเฉยต่อปัญหา พฤติกรรมการปฏิบัติของมนุษย์ในองค์กรก็จะซึมซับเรียนรู้แพร่กระจายในเรื่องการวางเฉย นานเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการวางเฉย และกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

2. รูปแบบพฤติกรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรมองค์กรอาจเป็นได้ทั้งปัจจัยเกื้อกูลหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน กล่าวคือ วัฒนธรรมจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบและเนื้อหาของความสัมพันธ์ของบุคคลทั่วไปในองค์กร เช่น ในกรณีที่องค์กรมีปัญหาก็เกี่ยวกับงานหรือพฤติกรรมของคน และจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาเหล่านี้ แต่เมื่อพฤติกรรมของคนที่เกิดจากการยอมรับอำนาจของผู้นำ และไม่มีความกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไขปัญหา ถ้าผู้นำไม่เป็นผู้เริ่มต้นก่อนคือมีวัฒนธรรมยอมตามอย่างไม่ยั้งคิด (Subordination Culture) พฤติกรรมเช่นนี้ก็จะเป็อุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ตนประสบอยู่ร่วมกันอย่างมีความคิดและริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งความคิดริเริ่มเป็นสิ่งจำเป็น เมื่อแบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนการประพัตถุยกปิดกั้นก็จะเกิดการวางแผนปฏิบัติขึ้นมาตนเองว่าวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับได้ในกลุ่ม(เพราะสอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือความกลัว) หรือวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับไม่ได้ (เพราะขัดกับวัฒนธรรมกลุ่มที่มีอยู่ในใจ หรือกลุ่มไม่มีวัฒนธรรมนี้อยู่คือความกล้าหาญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์) ในการปฏิบัติงานหรือในการมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรด้วยกัน วัฒนธรรมจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญควรแก่การระลึกลงในการศึกษาปัญหาขององค์กรทั้งโครงสร้าง กระบวนการ พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์กร

3. จากผลงานการศึกษาของ Paul Bate and M.E.P. Seligman พบว่าวัฒนธรรมจะมีอำนาจชักนำให้เกิดภาวะการณเรียนรู้อ่างงได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีความสำคัญกับองค์กร คือ การเรียนรู้อาจะช่วยเหลือตัวเองไม่ได้(Learned helplessness) ซึ่งเป็นสถานภาพทางจิตที่คนจะมีเมื่อเขารับรู้ว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของตนเองได้ และถ้าการรับรู้เช่นนี้ได้รับการยืนยันโดยผู้นั้นมีประสบการณ์ตรง โดยเขาผู้นั้นพบกับตัวเองว่าเป็นเช่นนั้นจริงๆก็ทำให้การจูงใจในการตอบโต้กับปัญหาหายไปกลายเป็นคนย่อท้อต่ออุปสรรคหรือไม่ต่อสู้ให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผล วัฒนธรรมการยอมตามผู้บังคับบัญชาโดยไม่ยั้งคิดจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมสิ้นหวังในองค์กร

### 2.2.2.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

องค์ประกอบพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรจะมีอยู่ 5 อย่างคือ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ บริษัทแต่ละบริษัทจะดำเนินงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เจาะจงที่จะกำหนดประเภทขององค์กรที่ต้องการเจริญเติบโต

ค่านิยม ที่ยึดถือร่วมกัน โดยพนักงานทุกคนจะมีคุณลักษณะพื้นฐานขององค์กรค่านิยมคือสิ่งที่ผลักดันความพยายามร่วมกันของสมาชิกขององค์กร ค่านิยมจะถูกระบุไว้ภายในเป้าหมายคือคำขวัญของบริษัท

วีรบุรุษ บุคคลบางคนจะถูกระบุไว้อย่างใกล้ชิดกับวัฒนธรรมองค์กร ตัวอย่างเช่นวัฒนธรรมองค์กรของไมโครซอฟท์ที่จะถูกเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับวีรบุรุษของพวกเขาคือบิลล์ เกตส์ พนักงานสามารถเข้าหาเกตส์โดยตรงผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์เมลของบริษัท เกตส์จะพยายามตอบคำถามแต่ละข้อภายในวันที่เขาได้รับ

**ธรรมเนียมปฏิบัติ** กิจกรรมและเหตุการณ์ปกติจะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

**เครือข่ายทางวัฒนธรรม** วัฒนธรรมองค์กรจะถูกถ่ายทอดผ่านเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ เรื่องราวของอุดมคติและวีรบุรุษของบริษัทก่อนหน้านี้จะถูกถ่ายทอดผ่านเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ เรื่องราวของอุดมคติและวีรบุรุษของบริษัทก่อนหน้านี้จะถูกรับรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กรและระหว่างรุ่นของพนักงานที่ต่อเนื่องกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรมีขอบเขตที่กว้าง และมีลักษณะคล้าย ๆ ภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) คือ มีส่วนที่อยู่ข้างบนน้ำส่วนหนึ่ง และอยู่ใต้น้ำอีกส่วนหนึ่ง จึงอาจแบ่งวัฒนธรรมออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

**1. ส่วนที่มองเห็นได้ (Visible)** จะเป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรสร้างหรือประดิษฐ์ขึ้นมา เช่น สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ (Artifacts) อาทิเช่น รูปปั้นของผู้ก่อตั้งกิจการ และถาวรวัตถุต่าง ๆ เช่น โคมของ ธรรมศาสตร์ หรือการตกแต่งอาคารสถานที่ ป้าย สัญลักษณ์ คำขวัญ (Slogan) และพิธีกรรมต่างๆ และการแต่งกาย เป็นต้น

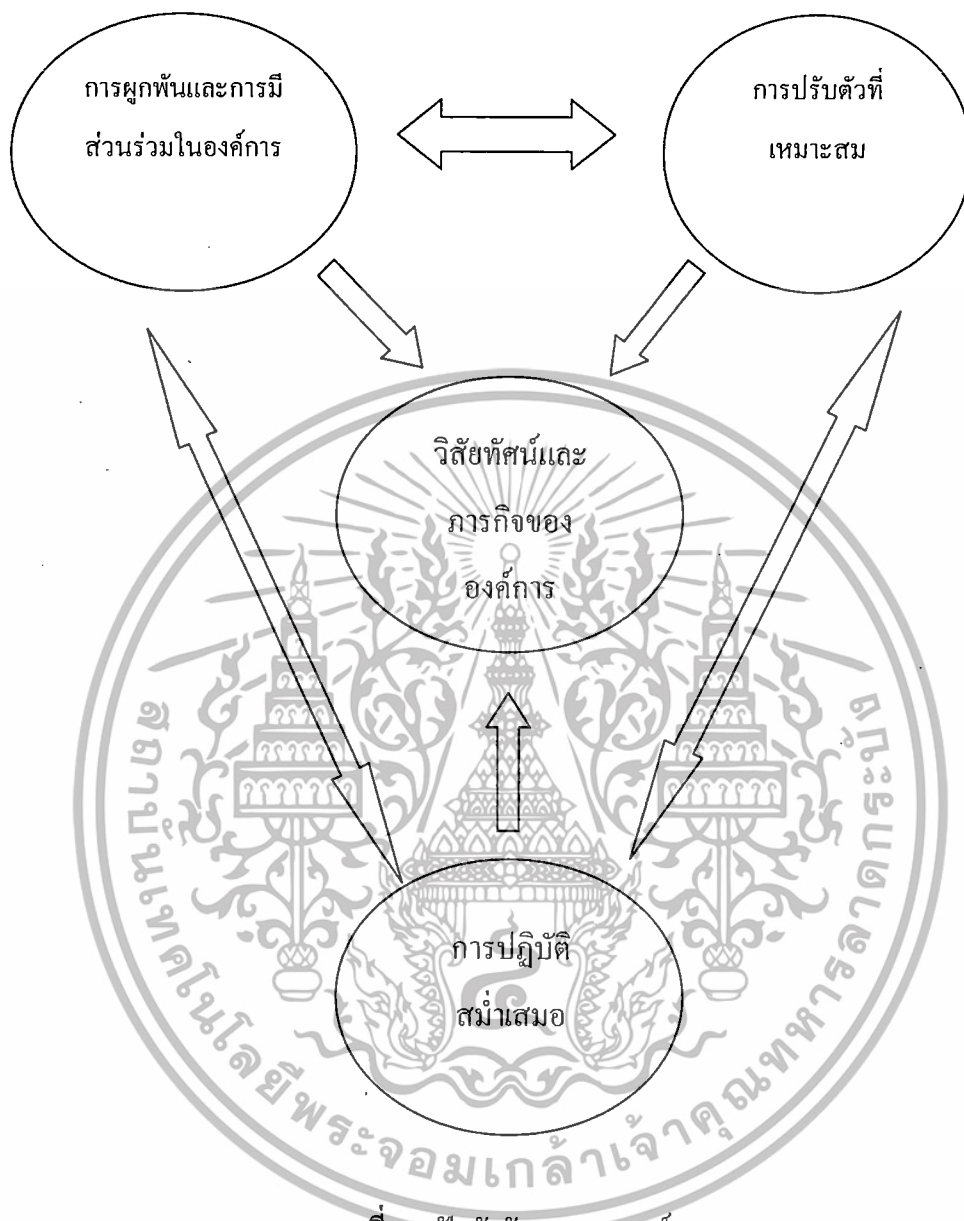
**2. ส่วนที่อยู่ลึกลงไป** จะมองไม่เห็น (Invisible) แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยมของ Mcdonald ที่เน้น คุณภาพ บริการความสะอาด และคุณค่าของสินค้าและบริการ หรือความมุ่งมั่น คุณค่าและความเชื่อของบริษัทหรือองค์กร

#### 2.2.2.4 ลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิผล

จากการศึกษาของ Daniel R. Denison (1990) ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและ ประสิทธิภาพขององค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ของ องค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด

1. การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์กร
2. การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร
3. การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้
4. มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสมทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทาง การดำเนินงานที่ชัดเจน

ปัจจัยทั้ง 4 ส่วนนี้จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ตามที่ ต้องการได้ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุสู่วิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้ ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพที่ 2.5 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ที่มา: <http://ajsuthasinee.files.wordpress.com> (2010)

ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อย่างเช่นที่สายการบินเซาท์เวสต์แอร์ไลน์ ผู้บริหารระดับสูงคือ เฮิร์บ เคลลีเซอร์ ประธานบริหารเซาท์เวสต์แอร์ไลน์ ได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ความสนุก จนคนใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เฉพาะในองค์กรเท่านั้น เมื่อผู้ใช้เอกสารนี้ไปเผยแพร่ภายนอกโดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมายและไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เซาท์เวสต์ทำทนายว่า แม้บริษัทอื่นจะลอกเลียนสูตรการทำธุรกิจของเซาท์เวสต์ได้ แต่อาจไม่ประสบความสำเร็จเท่ากับเซาท์เวสต์เพราะวัฒนธรรมองค์กรนั้นแตกต่างกันไปไม่อาจลอกเลียนแบบวัฒนธรรมการทำงานของเซาท์เวสต์ได้

### 2.2.2.5 วัฒนธรรมทั้งสี่แบบขององค์กร (Four Corporate Cultures)

#### 2.2.2.5.1 วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) หรือแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture)

เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเองและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัลผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ หลายบริษัทได้เปลี่ยนนโยบายใหม่มาเน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน (Employee Empowerment) เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งมีค่านิยมในเรื่อง

- ส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ
- ส่งเสริมให้ทดลอง ให้ลองทำผิดพลาดไม่เป็นไร ให้ถือเป็นบทเรียน
- ให้กล้าเสี่ยง ให้กล้าคิดอะไรที่นอกกรอบได้
- การให้อิสระ ให้คิด ให้ทำได้ ให้มีความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในตัว
- การมุ่งตอบสนองต่อลูกค้าและฝ่ายต่าง ๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิม ๆ

องค์กรที่เป็นแบบนี้ที่เด่นชัดคือ บริษัท 3M ที่ส่งเสริมและให้เวลากับพนักงานให้สามารถใช้เวลางานได้ ถึง 15 % เพื่อศึกษาวิจัย โครงการที่ตนสนใจได้ ทำให้พนักงานมีโอกาสนในการประดิษฐ์คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้ วัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการนี้มักจะพบในองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME) ที่ผู้ก่อตั้งยังคงบริหารจัดการอยู่ เช่น บริษัท ไมโครซอฟท์ อินเทล และอี-เบย์ เป็นต้น

#### 2.2.2.5.2 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture)

ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จก็คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไรหรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งของตลาด (Market Share) สูงขึ้น เป็นต้น องค์กรมุ่งให้บริการ

ลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด องค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุกความสามารถริเริ่มของบุคคล และพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาว จนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์การเข้าด้วยกัน หลายบริษัทที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญการแข่งขัน การเอาชนะพนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูงในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าก็จะถูกไล่ออกจากงานจะมีค่านิยมในเรื่อง

- การให้แข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน
- การรุก การมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง
- การทำอะไรให้เสร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุด
- การขยันขันแข็งในการทำงาน
- การริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะ และความสำเร็จ

ในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ พนักงานจะมีการแข่งขันกันทำงานอย่างหนัก และมุ่งเน้นยอดขายและผลกำไรเป็นที่ตั้ง ตัวอย่างองค์การที่เน้นวัฒนธรรมแบบนี้คือ บริษัท เป๊ปซี่ ในช่วงที่ นายเวย์ คอลโลเวย์ (Wayne Calloway) ดำรงตำแหน่งประธานบริหาร (CEO) ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป๊ปซี่จะต้องเป็น “ The Best Consumer Products in the World ” จึงส่งเสริมพนักงานให้ขยันขันแข็งในการทำงานมีระบบการให้รางวัลสูงใจอย่างเข้มแข็งสำหรับคนที่ทำงานได้ตามที่กำหนด เช่น ใต้ตัวเครื่องบินชั้นหนึ่ง ได้รับประจำตำแหน่ง ได้รับสิทธิซื้อหุ้น ได้โบนัส และได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว

จากวัฒนธรรมที่กล่าวมาแล้วนี้ ถ้าผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์และประสานวัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบปรับตัวและวัฒนธรรมแบบที่เน้นความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้ ก็ย่อมเกิดทั้งประสิทธิผลแก่องค์การและสร้างความพึงพอใจแก่สมาชิกของค์การด้วย

#### 2.2.2.5.3 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture)

เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นแต่มุ่งเน้นภายในองค์การ โดยจะให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์การเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่า วัฒนธรรมแบบอื่นดังนั้นองค์การจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรทั้งพนักงานและลูกค้า

โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความสำคัญเป็นธรรมและการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด จะมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง

- การทำตามประเพณีปฏิบัติ
- การคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น ๆ
- การเน้นความเป็นทีม
- เน้นการมีส่วนร่วม
- การเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง เป็นแบบพี่น้อง

- การเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้มักจะมีกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมาก รวมทั้งมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแบบนี้ มีบางบริษัทที่ยึดวัฒนธรรมแบบนี้แล้วประสบความสำเร็จ เช่น SAS Institute ในสหรัฐที่ให้ความสำคัญสูงต่อค่านิยมการดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่และความต้องการของพนักงานเพื่อให้เกิดการเพิ่มผลงาน พนักงานจะได้รับการอบรมในการจัดระเบียบชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลมากกว่าการทำงานเพิ่มชั่วโมงขยันหรือทำงานหนักเกินไป หรือมีจิตใจมุ่งแข่งขันกัน นอกจากนี้ยังเน้นเรื่องความเสมอภาค ความเป็นธรรมและความร่วมมือพบว่าพนักงานของบริษัทดังกล่าวให้ความสำคัญและใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงานและบริษัทยิ่งขึ้นส่งผลให้บริษัทสามารถปรับตัวพร้อมต่อการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้

#### 2.2.2.5.4 วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture)

เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ มีองค์กรน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ เนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง โดยจะมีค่านิยมในเรื่อง

- การประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน
- เน้นความเป็นทางการและความเป็นระเบียบแบบแผน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน
- การเน้นในระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่าง ๆ
- การเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

แนวคิดของวัฒนธรรมแบบนี้จะก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เสถียรภาพ และสามารถคาดหมายผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้เหมาะกับองค์การที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง องค์การประเภทหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจมักมีวัฒนธรรมในแบบนี้มากเพราะอยู่ภายใต้กรอบของระบบราชการ แต่แนวโน้มในอนาคตของวัฒนธรรมแบบนี้ น่าจะลดลง เพราะหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจทั้งหลายต่างพยายามมุ่งออกจากระบบราชการ พยายามบริหารงานแบบธุรกิจเอกชน โดยพยายามลดขั้นตอนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นลง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้วิจารณญาณที่เหมาะสมให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ขณะนี้รัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการปฏิรูประบบราชการซึ่งจะต้องมีการปฏิรูปหลายประการ ทั้งการปฏิรูปโครงสร้าง ระบบการทำงาน ระบบงบประมาณ รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการทั้งหลายด้วย โดยเน้นให้มีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้ให้บริการให้มากขึ้น

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมแต่ละแบบสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การได้ทั้งสิ้น การยึดวัฒนธรรมแบบใดหรือผสมผสานกันน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจุดเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์การ และความจำเป็นของเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกเป็นสำคัญ จึงเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้นำที่ต้องมีให้องค์การหยุดชะงักอยู่กับวัฒนธรรมเดิมซึ่งอาจเหมาะสมกับอดีต แต่ไม่อาจทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้อีกต่อไป

### 2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

#### 2.2.3.1 ความหมายของการฝึกอบรม

มีผู้ให้คำนิยามความหมายของการฝึกอบรมไว้อย่างมากมายขึ้นอยู่กับว่ามอง การฝึกอบรมจากแนวคิด (Approach) ใด เช่น

ความหมายการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรม (Training) จะถูกนำมาใช้คู่กับการเรียนรู้ (Learning) แต่โดยความหมายนั้นจะมีความหมายที่แตกต่างกัน ผู้เข้าอบรมมีแรงจูงใจมีส่วนร่วมในกิจกรรม และมีความต้องการอบรมจะเกิดการเรียนรู้ได้ดี ส่วนการฝึกอบรมนั้น เป็นภารกิจของผู้จัดต้องทำหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2545) การอบรม เป็นเรื่องของผู้จัดหรือวิทยากร ส่วนการเรียนรู้เป็นเรื่องของผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเรียนรู้ เป็นการสะสมประสบการณ์ ที่เพิ่มเติมเข้ามาตลอดชีวิตของบุคคล มีความเป็นพลวัต (Dynamic) แปรผันต่อการเรียนรู้ สามารถดำเนินไปได้ตลอดชีวิต การเรียนรู้และการฝึกอบรมจึงมีส่วนสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมที่ดีผู้เรียนจะต้องเกิดการเรียนรู้ การฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อบุคคล ระยะเวลาในการฝึกอบรมเป็นช่วงเวลาสั้นๆ เพื่อให้ได้ผลเร็วที่จะนำไปใช้ปฏิบัติได้ทันที

Goldstein (1993) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ที่จะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

นิรชา ทองธรรมชาติ และคณะ(2544) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความชำนาญ ความรู้ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ไม่จำกัดการศึกษา สถานที่ และโอกาส เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เกศริน มนูญผล (2544) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเฉพาะอย่าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติจริง อันเกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม

ศักรินทร์ ชนประชา (2550) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคคล เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มผลผลิต

จากการศึกษาความหมายของการฝึกอบรมสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการ จัดกิจกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนต่อเนื่อง สามารถเกิดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาทักษะและเจตคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ หลังอบรมนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์สูงสุด โดยมีฐานความต้องการของผู้เข้าอบรม การอบรมมีการจูงใจเหมาะสมกับสภาพของผู้เข้าอบรมจะช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายได้

การฝึกอบรมกับการศึกษามีความหมายใกล้เคียงกัน แต่มีประเด็นที่แตกต่างกันเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจน อาจสรุปความแตกต่างระหว่างการศึกษากับการฝึกอบรม ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบระหว่างการศึกษและการฝึกอบรม

ประเด็นเปรียบเทียบ	การศึกษา	การฝึกอบรม
1.เป้าหมาย	มุ่งพัฒนาคน	มุ่งพัฒนาคนงาน
2.กลุ่มเป้าหมาย	กำหนดอายุ พื้นความรู้ใกล้เคียงกัน	ประสบการณ์ใกล้เคียงกัน ประสบปัญหาใกล้เคียงกัน
3.วิธีถ่ายทอดความรู้	ผู้สอนจะอยู่ประจำการจะกระทำและจดจำที่หลักสูตรกำหนดไว้ให้มากที่สุด	ใช้เทคนิค วิธีการต่างๆเพื่อพัฒนาความรู้ความคิดและทักษะที่จำเป็นจะนำไปใช้
4.ผู้ถ่ายทอดความรู้	เป็นผู้สอนประจำการจะกำหนดนโยบายและวุฒิการศึกษา	เป็นผู้กำหนดประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะเรื่องไม่คำนึงถึงวุฒิ ตำแหน่ง
5.วัตถุประสงค์	เลือกอาชีพ	เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
6.เนื้อหาสาระ	เป็นความรู้ทฤษฎี หลักการกว้างๆเพื่อศึกษาต่อเนื่อง	ตรงกับงานที่ทำ เนื้อหาจบในตัวเอง
7.ประสบการณ์	เกี่ยวกับบุคคล	เกี่ยวกับงาน
8.ระยะเวลา	ระยะยาวเรียนได้ตลอด	ระยะสั้นเวลาเหมาะสมกับงาน
9.พฤติกรรมที่คาดหวัง	หลากหลาย ให้ปรับตัวได้	เฉพาะเพื่องานเท่านั้น
10.เวลาที่จะรับผล	หลังจากสำเร็จการศึกษา	ทันที
11.การประเมินผล	การปฏิบัติงานในอนาคต	ขณะปฏิบัติงานในหน้าที่
12.งบประมาณ	ถือว่าเป็นการลงทุน	ถือว่าเป็นค่าใช้จ่าย

ที่มา: อาชัญญา รัตนอุบล (2540)

จากการศึกษาตารางเปรียบเทียบ จะเห็นว่าการศึกษากับการฝึกอบรมมีความเกี่ยวข้องต่อกัน การอบรมเป็นหน่วยย่อยของการศึกษา การศึกษาปัจจุบันจึงเน้นการให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากขึ้น การศึกษาจึงหมายถึง กระบวนการถ่ายทอดความรู้และการสร้างสมความรู้ทัศนคติ ทักษะในบุคคลสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ นั่นคือ การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกิจกรรมการศึกษา ในช่วงเวลาที่เหมาะสม คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ได้ความรู้ใหม่ นำไปสู่การแก้ปัญหา เรียนรู้แสวงหาความรู้เพื่อแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง การเรียนรู้มิได้ตลอดเวลาดังแต่เกิดจนตายต่อเนื่องตลอดชีวิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนการฝึกอบรม ในประเด็นของการให้ความรู้ตลอดชีวิตมีประเด็นสำคัญคือ เนื้อหา การฝึกอบรม ส่วนใหญ่จะเกิดจากความต้องการแก้ปัญหาการทำงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพิ่มสมรรถภาพการทำงานเฉพาะที่ต้องการ การฝึกอบรมจึงเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมปฏิบัติ หรือกระทำในบางสิ่งบางอย่างที่ไม่เคยปฏิบัติ เป็นลักษณะจำเพาะเจาะจง แบบจบลงในตัวเอง เวลายืดหยุ่นอย่างเหมาะสมกับเนื้อหา เนื้อหาเหมาะสมกับผู้เรียนหรือผู้เข้าอบรม และที่สำคัญต้องตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถที่จะนำความรู้จากการฝึกอบรมนั้น ไปใช้ประโยชน์ได้ทันที อาจกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเกิดการเรียนรู้หลังจากฝึกอบรมเรื่องนั้นๆ

การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยวินิจฉัยว่า สภาพการณ์ใดจำเป็นต้องใช้การฝึกอบรม ช่วยให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับวางแผนฝึกอบรม ตั้งแต่ การกำหนดวัตถุประสงค์ รูปแบบ วิธีการ และแนวทางการประเมินการฝึกอบรมที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยให้การจัดอบรมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า

## 2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

### 2.2.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

Dubrin (1998) กล่าวถึงผู้นำ (Leader) ว่า เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

วิภาดา คุปตานนท์ (2544) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น

Nelson และ Quick (1997) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่า หมายถึง กระบวนการในการแนะนำและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

Gibson, Ivancevich และ Donnelly (1997) มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

### 2.2.4.2 บทบาทของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้างๆ ออกเป็น 4 ประการ(พรทิพย์ อัยยิมานันท์.2547) ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 1) การกำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding)

ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (Blueprint of Action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนี้ ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางใหม่นี้ด้วย

### 2) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Aligning)

การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว

### 3) การมอบอำนาจ (Empowering)

หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างสถานะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์การ

### 4) การสร้างตัวแบบ (Modeling)

หัวใจของการเป็นผู้นำคือต้องสร้างความน่าเชื่อถือ เพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของคุณลักษณะระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้ความสามารถ (Competence) เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.2.4.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

เมื่อเกิดการตระหนักว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารองค์การและการแข่งขันทางธุรกิจมาก นักวิชาการในหลายยุคหลายสมัยจึงทุ่มเทศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกันเป็นจำนวนมาก จนก่อเกิดเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่คิดและมองในมุมที่แตกต่างกันมากมาย ซึ่งสามารถจัดกลุ่มแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เป็น 3 กลุ่ม คือ แนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach) แนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) แนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Approach)

#### 1) แนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach)

Hartog และ Hartog และ Koopman (2001) แนวคิดนี้ได้มุ่งอธิบายบุคลิกลักษณะของผู้นำ โดยเชื่อว่าผู้นำจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป นักวิชาการกลุ่มแนวคิดนี้จึงมุ่งศึกษาค้นคว้าคุณสมบัติที่แตกต่างดังกล่าว จากการศึกษาผู้นำที่มีความโดดเด่นหลายคน สามารถแบ่งคุณสมบัติที่ค้นพบได้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ลักษณะทางกายภาพ เช่น ความสูง รูปร่างภายนอก อายุ เป็นต้น 2) ลักษณะทางความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความรู้ ความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น 3) ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น การควบคุมอารมณ์และการแสดงออกทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย-เก็บตัว เป็นต้น แต่ก็มียงานวิจัยมากมายที่ขัดแย้งกันและกัน จนไม่สามารถพบข้อสรุปที่ชัดเจน อีกทั้งยังมีการศึกษาที่พบว่าคุณสมบัติของผู้นำไม่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์อีกด้วย

#### 2) แนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach)

วิภาดา คุปตานนท์ (2544) แนวคิดนี้ศึกษาถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและประสิทธิผลตามที่ผู้นำต้องการ โดยผู้นำแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป มหาวิทยาลัยและสถาบันต่างๆ ในสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสนใจและทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการศึกษาลงถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลสรุปที่สำคัญๆ มีดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยและผู้นำแบบเผด็จการ (Democratic Leadership – Autocratic Leadership) Tannenbaum และ Schmidt อธิบายว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้สมาชิก และเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในทางตรงกันข้าม ผู้นำแบบเผด็จการมักนิยมใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจด้วยตัวเอง และมักไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การศึกษาของ University of Michigan ได้แจกแจงพฤติกรรมของผู้นำที่แตกต่างกันใน 2 ลักษณะอย่างเห็นได้ชัด คือ 1) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน (People-oriented Behaviors) ที่ให้ความสำคัญต่อสมาชิกหรือพนักงาน เข้าใจความแตกต่างและยอมรับความสำคัญของพนักงาน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อีกทั้งยังสนใจ และเข้าใจความต้องการของพนักงาน 2) พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented Behaviors) ที่ผู้นำเน้นความสำเร็จของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงาน เน้นการสร้างงานและผลผลิตที่มีมาตรฐานสูง เน้นการใช้กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติเพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมาย

3. การศึกษาของ Ohio State University ได้สรุปว่าพฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation Structure) ที่ผู้นำให้ความสำคัญกับ กฎเกณฑ์ การบังคับบัญชา เน้นบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่ง และเน้นผลงานที่เกิดจากการทำงานตาม โครงสร้าง 2) พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) ผู้นำจะให้ความสำคัญกับการมี สัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิก และมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก

4. Managerial Grid เป็นตัวอย่างหนึ่งของการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่ผนวกแนวคิดทาง พฤติกรรมต่างๆเข้าด้วยกัน โดย Blake และ Mouton ได้สร้างตาราง 2 มิติ โดยให้แกนนอนแทนผู้นำ ที่มุ่งผลงาน (Production-oriented Leader) และแกนตั้งแทนผู้นำที่มุ่งคน (People-oriented Leadership) ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ผู้นำที่มุ่งทั้งงานและคน (มัลลิกา ต้นสอน. 2544)

### 3) แนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Approach)

เป็นการศึกษาที่เน้นการปรับสภาพการนำ หรือการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป ลักษณะของการนำก็จะเปลี่ยนแปลงไป แนวคิดนี้จะหารูปแบบการนำที่เหมาะสม และเกิดผลดีในสถานการณ์ต่างๆ (ดิลก ดอกกล้า. 2547)

1. การศึกษาของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่าง พฤติกรรมของผู้นำ สมาชิก และสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อ การแสดงพฤติกรรมของผู้นำ (มัลลิกา ต้นสอน. 2544)

2. ทฤษฎีมุ่งสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) ทฤษฎีนี้พยายามอธิบายผลกระทบของ พฤติกรรมผู้นำที่มีต่อการจูงใจ ความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานของสมาชิก (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2543) มีการเน้นที่เป้าหมาย โดยดูพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก เพื่อให้สมาชิก ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลและองค์การ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้สมาชิก บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์การ ผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจแก่ผู้ตามได้ โดยการให้รางวัล

3. การศึกษาของ Hersey-Blanchard ได้นำแนวคิดของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ มาประยุกต์ คือ พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation Structure) และพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) และอธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบต่างๆ ประกอบกับความพร้อมของสมาชิกทำให้เกิด รูปแบบของการทำงานของผู้นำ 4 รูปแบบ คือ การบอกกล่าว (Telling) การนำเสนอความคิด (Selling) การมีส่วนร่วม (Participation) และการมอบหมายงาน (Delegation)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4) แนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่

นอกจากแนวคิดทั้งสามกลุ่มที่กล่าวมาแล้ว ในปัจจุบัน ยังมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา จึงเกิดเป็นแนวคิดที่สำคัญๆ (มัลลิกา ต้นสอน. 2544) ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนแปลง (Transactional and Transformational Leadership) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำแบบเดิมที่ใช้การแลกเปลี่ยนโดยรางวัลต่างๆเป็นเครื่องมือในการชักจูงให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็ได้รับผลประโยชน์ที่แลกเปลี่ยนกัน ส่วนผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้น จะใช้ความสามารถเปลี่ยนความเชื่อทัศนคติของสมาชิก เพื่อให้สมาชิกทำงานได้บรรลุเหนือกว่าเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสพการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่างๆให้แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. ทฤษฎีความสามารถพิเศษของผู้นำ (Charismatic Theory) เป็นการกล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากบุคคลอื่น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี.2544) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ควรมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสารความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ความสามารถทำให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีพลังและมุ่งการปฏิบัติให้บรรลุผล แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและเอื้ออาทรแก่ผู้อื่น ชอบที่เสี่ยงสร้างกลยุทธ์ใหม่ๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการโฆษณาตัวเอง และทำให้การขัดแย้งภายในเกิดขึ้นน้อยที่สุด

กระแสนี้ในปัจจุบัน ได้มุ่งให้ความสนใจกับ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic Leadership) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้ได้พยายามอธิบายว่า ผู้นำประสบความสำเร็จในระดับสูงในการจูงใจสมาชิก ความผูกพันต่อองค์กร ความเคารพนับถือ ความไว้วางใจ ความชื่นชมในตัวผู้นำ การอุทิศตนในการทำงาน ความจงรักภักดี และการปฏิบัติงานของสมาชิก ได้อย่างไร และยังพยายามอธิบายอีกว่า ผู้นำบางคนสามารถนำองค์กรหรือหน่วยงานของตนประสบความสำเร็จอย่างยอดเยี่ยมได้อย่างไร Hartog and Koopman (2001) เนื่องจากการดำเนินธุรกิจขององค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการลงทุนหรือดำเนินธุรกิจข้ามประเทศ ทำให้หลายองค์กรมุ่งสร้างผู้นำที่สามารถบริหารและจัดการคนในประเทศที่ไปลงทุนหรือดำเนินธุรกิจ ประกอบกับแนวคิดที่มีอยู่ยังอาจไม่เพียงพอต่อการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม (Cross-Cultural Perspectives) ขึ้น

#### 5) แนวคิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม (Cross-Cultural Perspectives)

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำหลายๆท่านที่ได้วิพากษ์วิจารณ์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีอยู่จากอดีตถึงปัจจุบันว่ามีความเฉพาะเจาะจงทางสังคมและวัฒนธรรม เพราะแนวคิดและทฤษฎีส่วนใหญ่

มาจากการศึกษา วิจัย และทดลองในประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา หรือประเทศทางยุโรป

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพียงบางประเทศเท่านั้น ดังเช่นที่ Hartog และKoopman (2001) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำส่วนใหญ่มักจะมีพื้นฐานทางวัฒนธรรมของประเทศแถบทวีปอเมริกาเหนือ โดยเฉพาะวัฒนธรรมอเมริกันที่ลักษณะบางอย่างแตกต่างจากวัฒนธรรมในประเทศอื่นๆ เช่น การเน้นที่ปัจเจกบุคคล ในขณะที่บางวัฒนธรรมลักษณะการรวมกลุ่มทางสังคมจะมีความโดดเด่นกว่า แต่ก็ยังมีการนำทฤษฎีเหล่านี้มาตีความโดยปราศจากการประยุกต์ที่เหมาะสม โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนาที่ค่อนข้างจะมีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดจากประเทศสหรัฐอเมริกาหรือประเทศที่พัฒนาแล้วอื่นๆ นอกจากนั้น Hartog และ Koopman (2001) ยังได้อธิบายว่า ในประเทศที่กำลังพัฒนาควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงองค์การมากกว่าการให้ความสำคัญกับการรักษาสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จากข้อมูลดังกล่าว จึงมีการแสดงความคิดเห็นว่า บทบาทของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic Leadership Role) มีความสำคัญต่อองค์การในประเทศกำลังพัฒนา โครงการวิจัย GLOBE ที่เป็นการศึกษาในระยะยาวใน 60 ประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาคุณสมบัติร่วมของภาวะผู้นำที่เหมือนกันในทุกวัฒนธรรม และเพื่อค้นหาคุณสมบัติของภาวะผู้นำที่เป็นที่ยอมรับในต่างวัฒนธรรม ซึ่งได้ผลโดยสรุปว่า หลากๆคุณสมบัติที่เหมือนกันในทุกวัฒนธรรมสะท้อนภาวะผู้นำแบบใช้ความสามารถพิเศษ สร้างแรงบันดาลใจ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Charismatic, Inspirational, and Visionary Leadership) นอกจากนั้น ผู้นำที่มุ่งการทำงานเป็นทีม (Team-oriented Leadership) มุ่งความเป็นเลิศ (Being Excellence Oriented) เด็ดขาด (Decisive) ฉลาดเฉลียว (Intelligent) และใช้วิธีแก้ปัญหาแบบ Win-Win (A Win-win Problem Solver) ก็มีลักษณะเป็นคุณสมบัติร่วมกัน จากผลการศึกษาของ Wakabayashi (1994) ที่ศึกษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมญี่ปุ่นและอเมริกัน ในบริษัทที่มีการลงทุนข้ามชาติ โดยประกอบด้วยพนักงาน ทั้งญี่ปุ่นและอเมริกันทำงานร่วมกัน ปรากฏว่า ผู้จัดการของทั้งสองชาติมีลักษณะของวัฒนธรรมในการทำงานบางอย่างที่แตกต่างกัน ซึ่งได้มีการเสนอทางออกโดยการให้ทั้งสองฝ่ายต่างเรียนรู้วัฒนธรรมของกันและกัน แล้วร่วมกันสร้างวัฒนธรรมขององค์การซึ่งเป็นวัฒนธรรมร่วมกันขึ้นมา House (1997) และ Bond และ Smith (1996) ได้อธิบายว่า ความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อความคาดหวังและการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของบุคคล ทักษะที่มีต่อคนวัฒนธรรมอื่นและรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม อีกทั้งอิทธิพลทางวัฒนธรรมยังมีผลกระทบต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จควรจะต้องขึ้นกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมด้วย ตั้งแต่มีการเริ่มต้นศึกษาภาวะผู้นำอย่างเป็นแบบแผนตามระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาจนถึงปัจจุบัน ก็ปรากฏว่ามีการศึกษาและแนวคิดเกิดขึ้นมากมาย แต่อย่างไรก็ตามก็ยังไม่มีการสรุปได้ว่า รูปแบบผู้นำแบบใดที่จะทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพสูงสุด ชงชัย สันติวงษ์ (2541) ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำนั้นเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กับตัวแปรอีกมากมาย ซึ่งไม่ได้หยุดนิ่ง หากแต่เปลี่ยนแปลง เคลื่อนไหวอยู่เสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.3 ประวัติความเป็นมา

### 2.3.1 ประวัติความเป็นมา บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สำหรับความเป็นมาของพานาโซนิคในประเทศไทยนั้น เริ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2497 จากการที่ มัตสึชิตะ อิเล็กทริก ซึ่งปัจจุบันได้เปลี่ยนชื่อเป็น พานาโซนิค คอร์ปอเรชั่น ได้แต่งตั้งให้ บริษัท ชิว จำกัด เป็นผู้แทนจำหน่ายสินค้าเนชั่นแนลในประเทศไทย อาจกล่าวได้ว่านี่คือจุดเริ่มต้นของพานาโซนิคในประเทศไทย จนในปี พ.ศ. 2504 จึงได้มีการก่อตั้ง บริษัท เนชั่นแนลไทย จำกัด ซึ่งก็คือ บริษัทพานาโซนิค (ประเทศไทย) จำกัด ในปัจจุบัน บริษัทนี้นับเป็นโรงงานผลิตแห่งแรกที่ผลิตชุดอะไหล่เครื่องใช้ไฟฟ้าในต่างประเทศหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยในระยะแรกทำการผลิตถ่านไฟฉาย และวิทยุ หลังจากนั้น จำนวน บริษัทพานาโซนิค ในประเทศไทยก็เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และล่าสุดเมื่อปี พ.ศ. 2549 ได้มีการจัดตั้ง บริษัท พานาโซนิค แมเนจเม้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นสำนักงานปฏิบัติการประจำประเทศไทยขึ้น โดยกลุ่มบริษัทพานาโซนิคในประเทศไทย ปัจจุบันมีทั้งหมด 21 บริษัท แบ่งเป็นบริษัทผู้ผลิต 12 บริษัท บริษัทฝ่ายขาย 4 บริษัท บริษัทวิจัยและพัฒนา 1 บริษัท บริษัทผู้ถือหุ้นและอื่นๆอีก 4 บริษัท ตั้งอยู่ที่เขตกรุงเทพฯและปริมณฑล รวมไปถึงขอนแก่น และอยุธยา โดยมีพนักงานประมาณ 18,000 คน และมีสินค้าที่ร่วมกันผลิตมากกว่า 60 ชนิด โดยบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด (PAVCTH) ดำเนินธุรกิจประเภท โทรทัศน์สีพลาสมา, จอมอนิเตอร์ และ โมดูลสำหรับจอภาพแสดงผลแบบพลาสมา ขนาด 42, 46 และ 50 นิ้ว ตั้งอยู่ที่ อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

2.3.2 ปรัชญาของแบรนด์ พานาโซนิคนำเสนอแนวคิดใหม่ๆเพื่อวิถีชีวิตในปัจจุบันและในอนาคต และมุ่งมั่นที่จะทำให้ผู้คนทั่วโลกมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีสุขสบายมากขึ้นผ่านผลิตภัณฑ์ของเรา

### 2.3.3 นโยบายเพื่อความยั่งยืน

ในฐานะที่เป็นองค์กรสาธารณะที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมและคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม โลกเราจะสนับสนุนการพัฒนาเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนผ่านทางธุรกิจของเรา โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ผลิตภัณฑ์บริการและโซลูชัน ด้วยความร่วมมือกับลูกค้าและคู่ค้าทั่วโลก เราจะพัฒนาเพื่ออนาคตของสังคมที่ยั่งยืนด้วยการสร้างสรรค์โซลูชันและเทคโนโลยีที่จะช่วยแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมและเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนทั่วโลก

2. สถานที่ทำงานและชุมชนในท้องถิ่น ในฐานะที่เป็นบริษัทระดับโลก เราจะเสนอโอกาสสำหรับการสนทนาแลกเปลี่ยน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน และสถานที่ที่พนักงานทุกคนสามารถพัฒนาขีดความสามารถ และร่วมแบ่งปันหลักปรัชญาทางธุรกิจซึ่งกันและ

กันเราเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมและคุณค่า นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการพัฒนาของภูมิภาค  
ท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นที่ปัญหาภายในท้องถิ่น

3. **ห่วงโซ่อุปทาน** เราเข้าใจผลกระทบของกิจกรรมทางธุรกิจของเราที่มีต่อสิ่งแวดล้อม  
และสังคม และเราจะร่วมมือกับซัพพลายเออร์เพื่อส่งเสริมการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความรับผิดชอบต่อ  
สังคม

4. **ความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายภาคส่วน** เราจะให้ความร่วมมือกับองค์กร  
นานาชาติ รัฐบาล อุตสาหกรรม สังคมพลเมือง พนักงาน ผู้บริโภค ผู้ลงทุน องค์กร NGO และ  
ผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาข้อเสนอสำหรับนโยบายสาธารณะและกฎระเบียบใน  
ภาคอุตสาหกรรมที่ใช้กันทั่วโลก

5. **ทรัพยากรบุคคลและนวัตกรรม** เราจะส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ  
เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและทักษะความชำนาญให้กับพนักงานทุกคนถึงระดับสูงสุด นอกจากนี้  
เราจะเปิดโอกาสให้เกิดการพัฒนาในอาชีพ เพื่อสร้างมืออาชีพที่จะนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สังคม  
และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมมาแก้ไขปัญหของโลก

6. **สิ่งแวดล้อม** เพื่อสังคมที่ยั่งยืนเรามุ่งมั่นที่จะพัฒนาธุรกิจของเราผ่านการสร้างคุณค่า  
ด้านสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ เราจะร่วมมือกับความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ ผ่านกิจกรรมทาง  
ธุรกิจของเรา และจะขยายความคิดริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อม โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นลินี ประทับศร (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำ ความรู้ และทัศนคติเกี่ยวกับความ  
ปลอดภัยในการทำงาน และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้น  
ในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน  
198 คน พบว่า

1. หัวหน้างานระดับต้นมีความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับความรู้  
มาก มีทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมีพฤติกรรมความ  
ปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. หัวหน้างานระดับต้นที่มีอายุ และการอบรมเรื่องความปลอดภัยต่างกัน มีพฤติกรรม  
ความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ความรู้ และทัศนคติเกี่ยวกับความ  
ปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การอบรมเรื่องความปลอดภัย ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .001 และ .001 ตามลำดับ

วิวิทย์ จิตรแก้ว (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO14001 : ศึกษากรณี บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปรับปรุง เมื่อนำเอาระบบมาตรฐาน ISO 14001 มาใช้ในส่วนการกลั่น สายการผลิต ของบริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) และเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค เมื่อนำเอาระบบมาตรฐาน ISO 14001 มาใช้ในส่วนการกลั่น สายการผลิต ของบริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา, อายุการทำงาน, ตำแหน่งงานปัจจุบัน และหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.9392 เป็นเครื่องมือในการศึกษาโดยการสอบถามพนักงานส่วนการกลั่น สายการผลิต บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) จำนวน 100 ราย และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสำเร็จการศึกษา ปวช.หรือ ปวส. (อนุปริญญา) อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 3-6 ปี ตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานปฏิบัติการและปฏิบัติงานที่หน่วยกลั่นที่ 2 โดยพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 14001 โดยรวมอยู่ระดับน้อยโดยปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากด้านการบริหารงานสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมรณรงค์และรักษาสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร และด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานสิ่งแวดล้อมในส่วนการกลั่น จึงควรให้ความสนใจที่พัฒนา ปรับปรุงทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด และการประสานงานระหว่างหน่วยงานให้มากขึ้นจะช่วยความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นได้ รวมทั้งพยายามให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้นเพราะพนักงานเหล่านี้อยู่ในพื้นที่ที่สามารถเข้าใจปัญหาและอุปสรรคได้ดี จะทำให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความปลอดภัยในการทำงานและมีสภาพแวดล้อมที่ดีต่อพนักงานส่วนการกลั่นและองค์กรในอนาคต

คงเด่น คำแดง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาผลการดำเนินการและผลกระทบจากการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ที่ใช้ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ อาจารย์ และคณะกรรมการจัดทำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม จำนวน 304 คน นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำข้อมูลมาทดสอบสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากกับผลการดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ตามข้อกำหนดของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 14001 และผลกระทบจากการนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มาใช้ในมหาวิทยาลัย เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่อาจารย์ และคณะกรรมการจัดทำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับผลการดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 และผลกระทบจากการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พันธนภัทร สุริยะ (2549: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาโดยทำการศึกษาการดำเนินงานของชมรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในวิทยาลัยเทคนิคเลย พบว่ากระบวนการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ชมรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเป็นผู้กระตุ้นและผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มจากขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และค้นหาแนวทางในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยใช้เทคนิค AIC เพื่อสร้างกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน ในการวางแผนปฏิบัติการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมความพึงพอใจในระดับมาก แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ชมรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสิ่งแวดล้อมและผู้บริหารการศึกษา ต้องร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา กำหนดแผนและโครงการ โดยให้ชมรมเป็นผู้ประสานความร่วมมือ ด้วยการใช้นวัตกรรมสนทนากลุ่มเพื่อร่วมกันคัดเลือก โครงการที่จำเป็นเร่งด่วนไปปฏิบัติ โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมพึงพอใจในระดับมากที่สุด ในส่วนของการปฏิบัติโครงการจัดการสิ่งแวดล้อม พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในระดับมาก

โดยสรุป การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้ได้ผลต้องมีกระบวนการอย่างน้อย 4 ขั้นตอน โดยเริ่มจากการร่วมกันสร้างกระบวนการคิดการตัดสินใจ การจัดทำแผน การปฏิบัติและการประเมินผล เพื่อให้มีการร่วมมือกันทั้งระดับปัจเจกชนและระดับหน่วยงาน โดยใช้เทคนิคการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมได้หลายวิธี ได้แก่ วิธีการประชุมปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (AIC) การจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการวิเคราะห์ผลด้วยเทคนิค SWOT Analysis เป็นต้น

พัชรินทร์ กลิ่นพลับ (2550:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 ของบริษัท ดัชมิลล์ จำกัด ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 มีผลต่อทัศนคติของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่มีต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 ของบริษัท ดัชมิลล์ จำกัด การสื่อสารภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 ของบริษัท ดัชมิลล์ จำกัด การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 ของบริษัท ดัชมิลล์ จำกัด และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ดัชมิลล์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ดัชมิลล์ จำกัด (ส่วนโรงงาน จังหวัดนครปฐม) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 310 คน ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างรายคู่ใช้วิธีค่าสองน้อยที่สุด และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน ได้ผลการวิจัย ดังนี้

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 26-31 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าเท่ากับ 10,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงานกับบริษัท 1 - 5 ปี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก การสื่อสารภายในองค์กรด้านสื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อมนุษย์มีระดับการสื่อสารอยู่ในระดับไม่ดีและการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 มีระดับผลการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับที่ดีมาก ส่วน ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม และด้านการทิ้งของเสีย อยู่ในระดับที่ดี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการทิ้งของเสีย มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากร มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง พนักงานที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004 ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากร และด้านการทิ้งของเสียแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีทัศนคติต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO14001: 2004 ด้านการทิ้งของเสีย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับบริษัทต่างกัน มีทัศนคติต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004 ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากร และด้านการทิ้งของเสียแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจต่างกัน มีทัศนคติต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO14001: 2004 ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน และด้านการทิ้งของเสียแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 ในระดับต่ำและมีเอกสารเป็นเอกสารทงสวนไวสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO14001: 2004 ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 ด้านการทิ้งของเสีย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

โยธิน พลประถม (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความรู้ ทัศนคติการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา: เขตปฏิบัติการภาคเหนือของกรุงเทพมหานคร (BN) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ทัศนคติต่อโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ของพนักงานสายปฏิบัติการร้านสาขาในบริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาเขตปฏิบัติการภาคเหนือของกรุงเทพมหานคร (BN) 2.) เพื่อเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร กับทัศนคติต่อโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ของพนักงานสายปฏิบัติการร้านสาขาในบริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาเขตปฏิบัติการภาคเหนือของกรุงเทพมหานคร (BN) 3.) เพื่อเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรกับการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ของพนักงานสายปฏิบัติการร้านสาขาในบริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาเขตปฏิบัติการภาคเหนือของกรุงเทพมหานคร (BN) 4.) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติต่อโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร กับการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ของพนักงานสายปฏิบัติการร้านสาขา บริษัท ซีพีเซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาเขตปฏิบัติการภาคเหนือของกรุงเทพมหานคร (BN) กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาจากพนักงานสายปฏิบัติการร้านสาขาในบริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาเขตปฏิบัติการภาคเหนือของกรุงเทพมหานคร (BN) จำนวนทั้งหมด 718 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ ทัศนคติการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาเขตปฏิบัติการภาคเหนือของกรุงเทพมหานคร (BN) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่า F-test ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. พนักงานสายปฏิบัติการร้านสาขาในบริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) มีความรู้เกี่ยวกับโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร อยู่ในระดับสูง ทักษะติดต่อโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร อยู่ในระดับดี การมีส่วนร่วมในโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานที่มีความรู้เกี่ยวกับโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 พนักงานที่มีความรู้เกี่ยวกับโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และทัศนคติต่อโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาในองค์กรธุรกิจโดยจะศึกษาตัวแปรด้านการสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงาน สีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวในบริษัท ฟานาโซนิก เอเชีย เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด มากน้อยเพียงใด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับของการจัดการโรงงานสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานของบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,248 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2556)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงงานบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาน (กัลยา วานิชย์บัญชา.2548) กรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 303 คน

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่  $n$  แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$N$  แทน ขนาดของประชากร

$e$  แทน ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำนวณได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\begin{aligned}
 n &= 1,248 \\
 &= 1 + [1,248 \times (0.05)]^2 \\
 &= 302.91 \approx 303 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

ดังนั้น ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 303 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 310 คน

### 3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มที่สมาชิก ทุกหน่วยของประชากรที่เป็นอิสระจากกันที่จะได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จับฉลากขึ้นมาทีละหมายเลขจนกระทั่งครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 310 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ลักษณะทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน ลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 1) และแบบสอบถามที่คำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 2-5) ตามลำดับ

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว ของ บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แบบสอบถามตอนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับการจัดการโรงงานสีเขียว ได้แก่ ความมุ่งมั่นสีเขียว ปฏิบัติการสีเขียว ระบบสีเขียว วัฒนธรรมสีเขียว และเครือข่ายสีเขียว จำนวน 25 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

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

#### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา และวัตถุประสงค์
2. สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวของบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบ ขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงเพื่อปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รวมถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มีรายนามดังนี้

#### ตารางที่ 3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1	ดร.ธีรเวช ทิตย์สีแสง	อาจารย์ประจำวิทยาลัย การบริหารและการจัดการ	สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง
2	คุณวาณิชชา โขมพัฒน์	SHE&SECURITY MANGER	บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด
3	คุณวิบูลย์ชัย เตชะศรีมงคล	Senior Supervisor Basic design	บริษัท โกชู โคซัน (Goshu Kohsan)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว นำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษาแล้วนำไปแก้ไข
7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำผลไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 449) ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแสดงดังตารางที่ 3.2 และ ตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการ โรงงานสีเขียว

การจัดการโรงงานสีเขียว	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach' Alpha Coefficient
1. ด้านความมุ่งมั่นสีเขียว	0.634
2. ด้านปฏิบัติการสีเขียว	0.812
3. ด้านระบบสีเขียว	0.749
4. ด้านวัฒนธรรมสีเขียว	0.715
5. ด้านเครือข่ายสีเขียว	0.631
โดยรวม	0.753

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียว

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงาน สีเขียว	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach' Alpha Coefficient
1. การสื่อสารภายในองค์กร	0.702
2. การฝึกอบรม	0.681
3. ภาวะผู้นำ	0.657
4. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ	0.764
5. นโยบายโรงงานสีเขียว	0.743
โดยรวม	0.713

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวของ บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือขออนุญาตส่งแบบสอบถามให้กับพนักงาน โดยผ่านทางหัวหน้าแผนก หัวหน้างาน และด้วยตนเอง ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

3. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์นำมาใช้ประโยชน์ได้

4. นำผลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

#### 3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมจากงานวิจัย วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติ ในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการจัดทำข้อมูลดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามโดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงบรรยายกับแบบสอบถามดังนี้  
แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ นำข้อมูลที่ได้มาจัดเป็นหมวดหมู่ หาค่าความถี่และค่าร้อยละ ของตัวแปร นำเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมอธิบาย

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ วิทยาลัย โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทุกตัวแปรตามเป็นรายชื่อ และนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ วิทยาลัย

ค่าเฉลี่ย	ระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ วิทยาลัย
4.201 – 5.000	มากที่สุด
3.401 - 4.200	มาก
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	น้อย
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึงระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการ วิทยาลัย ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึงระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการ วิทยาลัย แตกต่างกันมาก

แบบสอบถามที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการจัดการ วิทยาลัย ในด้านต่างๆ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุกตัวแปรตามเป็นรายชื่อ และนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับของการจัดการ วิทยาลัย

ค่าเฉลี่ย	ระดับการจัดการ วิทยาลัย
4.201 – 5.000	มากที่สุด
3.401 - 4.200	มาก
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	น้อย
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึงระดับของการจัดการ วิทยาลัย

ไม่แตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึงระดับของการจัดการโรงงาน  
สีเขียวแตกต่างกันมาก

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรม องค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านความมุ่งมั่นสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรม องค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรม องค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 4 การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรม องค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านวัฒนธรรมสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 5 การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรม องค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านเครือข่ายสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรม องค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวโดยรวม ในบริษัท พานาโซ นิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

**3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)** ใช้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ด้านลักษณะบุคคล

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนข้อมูลย่อย} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.3)$$

**3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean)** ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนต้นที่ 3 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 137)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.4)$$

เมื่อ	$X$	หมายถึง คะแนนของแต่ละคน
	$\bar{X}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	หมายถึง ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง
	$n$	หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

**3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)** ใช้สำหรับวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนต้นที่ 2 และแบบสอบถามตอนต้นที่ 3 เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.5)$$

เมื่อ	S.D.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	$X$	หมายถึง คะแนนของแต่ละคน
	$n$	หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียว โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

#### 3.5.2.1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) (มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ. 2553: 89-92)

เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.6)$$

เมื่อ	$Y_i$	=	ค่าสังเกตที่ $i$ ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ $i = 1, 2, \dots, n$
	$X_{ji}$	=	ค่าสังเกตที่ $i$ ของตัวแปรอิสระที่ $j$ เมื่อ $j = 1, 2, \dots, k$
	$\beta_0$	=	ค่าที่ตัดแกน $Y$ ของสมการเส้นตรง (เมื่อ $X_i$ ทุกค่าเป็น 0)
	$\beta_j$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression
Coefficient)			
	$\varepsilon_i$	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ $i$
	$k$	=	จำนวนตัวแปรอิสระ
	$n$	=	ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติ (Assumption) ของความคลาดเคลื่อน

1.  $\varepsilon_i$  มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
2.  $\varepsilon_i$  และ  $\varepsilon_j$  สำหรับ  $i \neq j$  เป็นอิสระต่อกัน
3.  $X_{ji}$  แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ โดยกำหนดค่าต่างๆ ดังนี้

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณของ  $Y_i$  ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่าสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยมีสมการดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \dots + b_k X_{ki} \quad (3.7)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในห้องเรียนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้า ไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยที่  $\hat{Y}_i$  เป็นค่าประมาณของ  $Y_i$  และ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  เป็นค่าประมาณของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  ของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  จะหาได้โดยใช้วิธี Least Squares Method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมทริกซ์เป็นเครื่องมือ ได้มีสูตรในการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \quad (3.8)$$

เมื่อ

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & x_{11} & x_{21} & \dots & x_{k1} \\ 1 & x_{12} & x_{22} & \dots & x_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & \cdot & \cdot & \dots & x_{12} \\ 1 & \cdot & \cdot & \dots & x_{12} \\ 1 & \cdot & \cdot & \dots & x_{12} \\ 1 & x_{1n} & x_{2n} & \dots & x_{kn} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงซ้อนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐานคือ

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1: \text{อย่างน้อยมี } \beta_j \text{ อย่างน้อย } 1 \text{ ค่า } \neq 0, \text{ เมื่อ } j = 1, 2, \dots, k$$

เมื่อ  $\beta_k$  เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงค่า สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546: 302-303)

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \quad (3.9)$$

เมื่อ

$k$  = จำนวนตัวแปรอิสระ

$n$  = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

$\bar{Y}$  = ค่าเฉลี่ย

เปรียบเทียบค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณกับค่า  $F$  ที่ได้จากตารางที่  $df = n - k - 1$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า  $F$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่า  $X$  ทั้ง  $k$  ตัว ไม่ส่งผลต่อ  $Y$  ในรูปเชิงเส้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า  $F$  ที่ได้จากรายการ ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  แสดงว่ามี  $X_j$  อย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อ  $Y$  ในรูปเชิงเส้น จึงต้องทดสอบต่อไปว่า  $X_j$  ตัวใดมีความสัมพันธ์กับ  $Y$  โดยใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอยทดสอบต่อไป

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)

สมมติฐาน

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.10)$$

เมื่อ  $S_{b_j}$  หาได้จากการถดถอยกำลังสองของ  $Var(b_j)$  ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$Var(b) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \quad (3.11)$$

เมื่อ  $\sigma^2$  คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n - k - 1} \quad (3.12)$$

เปรียบเทียบค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณกับค่า  $t$  ที่ได้จากรายการที่  $df = n - k - 1$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า  $t$  ที่ได้จากรายการ ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่าค่า  $\beta_j = 0$  นั่นคือ ตัวแปร  $X_j$  ไม่ส่งผลต่อตัวแปร  $Y$  ในเชิงเส้นตรง

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า  $t$  ที่ได้จากรายการ ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าค่า  $\beta_j \neq 0$  นั่นคือ ตัวแปรตาม  $X_j$  ส่งผลต่อตัวแปร  $Y$  ในเชิงเส้นตรง

**การแปลความหมาย**

เมื่อ  $\beta_j$  มีนัยสำคัญ แปลความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป  $\beta_j$  หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่

### Coefficient of determination, $R^2$

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า  $Y$  หรือ  $R^2$  บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์ โดยบอกให้ทราบถึง สัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ  $Y$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการ การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.13)$$

การกำหนดค่าตัวแปร ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดค่าของตัวแปรต่างๆ ดังนี้

$$k = 5$$

$$n = 310$$

$Y_i$  = การจัดการ โรงงานสีเขียว ได้แก่ ความมุ่งมั่นสีเขียว ปฏิบัติการ  
สีเขียว ระบบสีเขียว วัฒนธรรมสีเขียว และเครือข่ายสีเขียว

$X_1$  = การสื่อสารภายในองค์กร

$X_2$  = การฝึกอบรม

$X_3$  = วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ

$X_4$  = นโยบายโรงงานสีเขียว

$X_5$  = ภาวะผู้นำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวของ บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของการจัดการโรงงานสีเขียวในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 310 ฉบับ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว ของบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

4.3 ระดับการจัดการโรงงานสีเขียว

4.4 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการโรงงานสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	163	52.6
หญิง	147	47.4
รวม	310	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
2.อายุ		
มากกว่า 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	139	44.8
มากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	126	40.6
มากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี	40	12.9
มากกว่า 50 ปี	5	1.6
รวม	310	100.0
3.ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า	15	4.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	53	17.1
อนุปริญญา / ปวส.	115	37.1
ปริญญาตรี	113	36.5
สูงกว่าปริญญาตรี	14	4.5
รวม	310	100.0
4.ตำแหน่งงาน		
พนักงานปฏิบัติการ/ช่างเทคนิค	131	42.3
หัวหน้างาน	75	24.2
เจ้าหน้าที่/วิศวกร	68	21.9
หัวหน้าแผนก/เจ้าหน้าที่อาวุโส	36	11.6
รวม	310	100.0
5.รายได้		
มากกว่า10,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท	171	55.2
มากกว่า20,000 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท	68	21.9
มากกว่า30,000 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท	44	14.2
มากกว่า40,000 บาท แต่ไม่เกิน 50,000 บาท	21	6.8
มากกว่า50,000 บาท	6	1.9
รวม	310	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

**เพศ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 310 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 และเพศหญิง มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4

**อายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 310 ราย ส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ซึ่งมีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาคือ กลุ่มอายุระหว่าง 30-40 ปี มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 กลุ่มอายุระหว่าง 40-50 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 310 ราย ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา / ปวส. มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมาคือ ปริญญาตรี มีจำนวน 113 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.5 มัธยมศึกษาตอนปลาย / บัณฑิต มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่ามีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

**ตำแหน่งงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 310 ราย ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ /ช่างเทคนิค จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงมาคือ ตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่/วิศวกร จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และกลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก/เจ้าหน้าที่อาวุโส จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ตามลำดับ

**รายได้** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 310 ราย ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาคือกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาทจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท แต่ไม่เกิน 50,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 4.2 ระดับของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์กร แบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ

### 4.2.1 ระดับของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

ข้อที่	การสื่อสารภายในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการโรงงานสีเขียวจากโปสเตอร์ติดประกาศบนกระดานเผยแพร่	3.538	0.680	มาก	1
2	ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการโรงงานสีเขียวจากแผ่นพับ เอกสารและคู่มือเผยแพร่	3.325	0.733	ปานกลาง	5
3	ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการโรงงานสีเขียวจากหนังสือพิมพ์หรือวารสารขององค์กร	3.435	0.755	มาก	2
4	ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการโรงงานสีเขียวจากเสียงตามสายในโรงงาน	3.235	0.658	ปานกลาง	6
5	ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการโรงงานสีเขียวจากเครื่องฉายภาพที่ใช้ในการอบรม	3.406	0.684	ปานกลาง	3
6	ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการโรงงานสีเขียวจากผู้บังคับบัญชาที่ให้ความรู้และควบคุมการปฏิบัติงาน	3.332	0.747	ปานกลาง	4
7	ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการโรงงานสีเขียวจากเพื่อนร่วมงาน	3.212	0.847	ปานกลาง	7
	โดยรวม	3.355	0.729	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.355 และมีระดับของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.729 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการ โรงงานสีเขียวจากโปสเตอร์ติดประกาศบนกระดานเผยแพร่ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.538 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.680

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการ โรงงานสีเขียวจากหนังสือพิมพ์หรือวารสารขององค์กรพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.435 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.755

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการ โรงงานสีเขียวจากเครื่องฉายภาพที่ใช้ในการอบรมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.406 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.684

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการ โรงงานสีเขียวจากผู้บังคับบัญชาที่ให้ความรู้และควบคุมการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.332 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.747

ลำดับที่ 5 ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการ โรงงานสีเขียวจากแผ่นพับ เอกสารและคู่มือเผยแพร่ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.328 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.733

ลำดับที่ 6 ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการ โรงงานสีเขียวจากเสียงตามสายในโรงงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.235 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.658

ลำดับที่ 7 ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการ โรงงานสีเขียวจากเพื่อนร่วมงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.212 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.847

#### 4.2.2 ระดับของปัจจัยด้านการฝึกอบรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของปัจจัยด้านการฝึกอบรม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการฝึกอบรม

ข้อที่	การฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	การฝึกอบรมช่วยให้ท่านเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการโรงงานสีเขียว	3.642	0.537	มาก	3
2	การฝึกอบรมช่วยให้ท่านทราบถึงความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการโรงงานสีเขียว	3.600	0.535	มาก	5
3	การฝึกอบรมช่วยให้ท่านทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานตามระบบการจัดการโรงงานสีเขียว	3.729	0.637	มาก	2
4	การฝึกอบรมช่วยให้ท่านเข้าใจถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการปฏิบัติงาน	3.787	0.658	มาก	1
5	การฝึกอบรมช่วยให้ท่านเข้าใจในเรื่องของการประเมินผลการดำเนินงานด้านการจัดการโรงงานสีเขียว	3.639	0.637	มาก	4
	โดยรวม	3.678	0.600	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับของปัจจัยด้านการฝึกอบรมโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.678 และมีระดับของปัจจัยด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.600 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมช่วยให้ท่านเข้าใจถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.787 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.658

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมช่วยให้ท่านทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานตามระบบการจัดการโรงงานสีเขียว พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.729 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.636

ลำดับที่ 3 การฝึกอบรมช่วยให้ท่านเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการโรงงานสีเขียว พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.641 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.537

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 การฝึกอบรมช่วยให้ท่านเข้าใจในเรื่องของการประเมินผลการดำเนินงานด้านการจัดการ โรงงานสีเขียว พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.638 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.637

ลำดับที่ 5 การฝึกอบรมช่วยให้ท่านทราบถึงความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการ โรงงานสีเขียว พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.600 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.534

#### 4.2.3 ระดับของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	องค์กรของท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่อง การจัดการ โรงงานสีเขียวอยู่แล้ว สามารถเริ่มทำได้ทันที	2.680	0.827	ปานกลาง	4
2	ผู้บริหารและพนักงานทุกคนมีความตั้งใจจริง และพร้อมให้ความร่วมมือในการจัดการ โรงงานสีเขียว	3.590	0.524	มาก	3
3	บริษัทมีนโยบายที่ชัดเจนที่จะกำชับให้ดำเนินกิจกรรมการจัดการ โรงงานสีเขียว และควรมีงบประมาณ ความรู้ทางวิชาการ สนับสนุนในช่วงแรกของการดำเนินงาน	3.722	0.678	มาก	2
4	บริษัทมีเป้าหมายพัฒนาธุรกิจให้เป็นบริษัทนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับ 1 ของโลก ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	3.796	1.251	มาก	1
	โดยรวม	3.448	0.820	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับมาก และโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.448 และมีระดับของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.820 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีเป้าหมายพัฒนารูทกิจให้เป็นบริษัทนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับ 1 ของโลกในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.796 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.251

ลำดับที่ 2 บริษัทมีนโยบายที่ชัดเจนที่จะกำชับให้ดำเนินกิจกรรมการจัดการโรงงานสีเขียวและควรมีงบประมาณ ความรู้ทางวิชาการ สนับสนุนในช่วงแรกของการดำเนินงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.722 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.678

ลำดับที่ 3 ผู้บริหารและพนักงานทุกคนมีความตั้งใจจริง และพร้อมให้ความร่วมมือในการจัดการโรงงานสีเขียว พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.590 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.524

ลำดับที่ 4 องค์กรของท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่อง การจัดการ โรงงานสีเขียวอยู่แล้ว สามารถเริ่มทำได้ทันที พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.680 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.827

#### 4.2.4 ระดับของปัจจัยด้านนโยบายโรงงานสีเขียว

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของปัจจัยด้านนโยบายโรงงานสีเขียวได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านนโยบายโรงงานสีเขียว

ข้อที่	นโยบายโรงงานสีเขียว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการกำหนดมาตรการในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในกระบวนการผลิตที่มีความสอดคล้องกับการจัดการโรงงานสีเขียว	3.581	0.642	มาก	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อที่	นโยบายโรงงานสีเขียว	$\bar{x}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
2	บริษัทกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลือกใช้วัตถุดิบตามข้อกำหนดที่กระทรวงอุตสาหกรรมตั้งไว้ที่มีความสอดคล้องกับการจัดการโรงงานสีเขียว	3.813	0.766	มาก	2
3	โรงงานมีความพร้อม ในการดำเนินงานด้านการจัดการโรงงานสีเขียว	4.003	0.822	มาก	1
4	กฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องเอื้ออำนวยต่อความสำเร็จในการจัดการ โรงงานสีเขียว	3.716	0.713	มาก	3
5	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนด้านสิ่งแวดล้อมประจำปี	2.894	0.866	ปานกลาง	5
	โดยรวม	3.601	0.761	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับของปัจจัยด้านนโยบายโรงงานสีเขียวโดยรวมอยู่ในระดับมาก และโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.601 และมีระดับของปัจจัยด้านนโยบายโรงงานสีเขียวไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.761 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 โรงงานมีความพร้อม ในการดำเนินงานด้านการจัดการ โรงงานสีเขียว พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.000 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.822

ลำดับที่ 2 บริษัทกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลือกใช้วัตถุดิบตามข้อกำหนดที่กระทรวงอุตสาหกรรมตั้งไว้ที่มีความสอดคล้องกับการจัดการ โรงงานสีเขียว พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.812 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.765

ลำดับที่ 3 กฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องเอื้ออำนวยต่อความสำเร็จในการจัดการ โรงงานสีเขียวพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.716 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.712

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการกำหนดมาตรการในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในกระบวนการผลิตที่มีความสอดคล้องกับการจัดการ โรงงานสีเขียว พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.812 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.642

ลำดับที่ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวางแผนด้านสิ่งแวดล้อมประจำปี พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.893 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.865

#### 4.2.5 ระดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ข้อที่	ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ผู้บริหารและหัวหน้างานมุ่งมั่นที่จะดำเนินการเพื่อนำพาบริษัทไปสู่การจัดการโรงงานสีเขียว	3.780	0.699	มาก	4
2	ผู้บริหารและหัวหน้างานสนับสนุนสิ่งต่างๆ เช่น บุคลากร เทคโนโลยี และเงินเพื่อให้บรรลุตามนโยบายการจัดการโรงงานสีเขียว	3.887	0.599	มาก	3
3	ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ระบุไว้ในนโยบายการจัดการโรงงานสีเขียว	3.887	0.560	มาก	2
4	ผู้บริหารและหัวหน้างานทุกระดับตระหนักว่าการดำเนินการจัดการโรงงานสีเขียวมีประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร	4.132	0.783	มาก	1
	โดยรวม	3.921	0.660	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมากและโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.921 และมีระดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่า 0.660 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ผู้บริหารและหัวหน้างานทุกระดับตระหนักว่าการดำเนินการจัดการโรงงานสีเขียวมีประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.132 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.783

ลำดับที่ 2 ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ระบุไว้ในนโยบายการจัดการโรงงานสีเขียว พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.887 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.560

ลำดับที่ 3 ผู้บริหารและหัวหน้างานสนับสนุนสิ่งต่างๆ เช่น บุคลากร เทคโนโลยี และเงิน เพื่อให้บรรลุตามนโยบายการจัดการโรงงานสีเขียว พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.887 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.599

ลำดับที่ 4 ผู้บริหารและหัวหน้างานมุ่งมั่นที่จะดำเนินการเพื่อนำพาบริษัทไปสู่การจัดการโรงงานสีเขียว พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.132 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.699

#### 4.2.6 ระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว ตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว

ด้าน	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	การสื่อสารภายในองค์กร	3.355	0.729	ปานกลาง	5
2	การฝึกอบรม	3.678	0.600	มาก	2
3	วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ	3.448	0.820	มาก	4
4	นโยบายโรงงานสีเขียว	3.602	0.761	มาก	3
5	ภาวะผู้นำ	3.922	0.660	มาก	1
	โดยรวม	3.601	0.714	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การจัดการ โรงงานสีเขียวโดยรวมอยู่ในระดับมากและโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.601 และระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.714 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ภาวะผู้นำ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.922 และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.660

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรม พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.678 และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.600

ลำดับที่ 3 นโยบายโรงงานสีเขียว พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.602 และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.761

ลำดับที่ 4 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.448 และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.820

ลำดับที่ 5 การสื่อสารภายในองค์การ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.355 และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.729

#### 4.3 ระดับของการจัดการโรงงานสีเขียวในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

##### 4.3.1 ระดับของการจัดการด้านความมุ่งมั่นสีเขียว

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับการจัดการด้านความมุ่งมั่นสีเขียว ได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการจัดการด้านความมุ่งมั่นสีเขียว

ข้อที่	การจัดการด้านความมุ่งมั่นสีเขียว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	แสงสว่าง เสียง อากาศ ต้องอยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตรายต่อตัวพนักงาน	4.345	0.817	มากที่สุด	3
2	สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมดีขึ้น	4.481	0.749	มากที่สุด	1
3	การดูแลรักษาสภาพแวดล้อมภายในบริษัทเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน	4.310	0.829	มากที่สุด	4
4	บริษัทมีวิธีการลดการสิ้นเปลืองการใช้ไฟฟ้า โดยการควบคุมระดับอุณหภูมิในการเปิดแอร์	4.352	0.818	มากที่สุด	2
5	บริษัทมีการลดการทิ้งของเสียที่เกิดขึ้นในโรงงาน	4.277	0.852	มากที่สุด	5
	โดยรวม	4.353	0.813	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับของการจัดการด้านความมุ่งมั่นสีเขียวโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.353 และมีระดับของการจัดการด้านความมุ่งมั่นสีเขียวไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.813 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมดีขึ้น พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.481 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.749

ลำดับที่ 2 บริษัทมีวิธีการลดการสิ้นเปลืองการใช้ไฟฟ้า โดยการควบคุมระดับอุณหภูมิในการเปิดแอร์พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.352 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 3 แสงสว่าง เสียง อากาศ ต้องอยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตรายต่อตัวพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.345 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.817

ลำดับที่ 4 การดูแลรักษาสภาพแวดล้อมภายในบริษัทเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.310 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการลดการทิ้งของเสียที่เกิดขึ้นในโรงงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.277 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.852

#### 4.3.2 ระดับของการจัดการด้านปฏิบัติการสีเขียว

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับการจัดการด้านปฏิบัติการสีเขียวได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการจัดการด้านปฏิบัติการสีเขียว

ข้อที่	การจัดการด้านปฏิบัติการสีเขียว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการรณรงค์ในเรื่องของการใช้น้ำอย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.258	0.795	มากที่สุด	1
2	บริษัทมีมาตรการที่จะลดปริมาณวัตถุดิบสูญเสียจากการผลิต	4.087	0.826	มาก	2
3	บริษัทเตรียมภาชนะรองรับการทิ้งขยะแยกแต่ละประเภทและมีเพียงพอ	4.052	0.778	มาก	3
4	บริษัทมีการเผยแพร่ข้อมูลให้ทุกคนช่วยกันรักษาสีเขียว	3.955	0.831	มาก	4
5	นโยบายสิ่งแวดล้อมถูกกำหนดขึ้นตามระบบการจัดการโรงงานสีเขียวสามารถดำเนินการได้จริง	3.503	0.758	มาก	5
	โดยรวม	3.971	0.798	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับของการจัดการด้านปฏิบัติการสีเขียวโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.971 และมีระดับของการจัดการด้านปฏิบัติการสีเขียวไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.798 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการรณรงค์ในเรื่องของการใช้น้ำอย่างประหยัดและคุ้มค่า พบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.258 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.795

ลำดับที่ 2 บริษัทมีมาตรการที่จะลดปริมาณวัตถุดิบสูญเสียจากการผลิต พบว่า อยู่ใน ระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.087และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.826

ลำดับที่ 3 บริษัทเตรียมภาชนะรองรับการทิ้งขยะแยกแต่ละประเภทและมีเพียงพอ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.052 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.778

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการเผยแพร่ข้อมูลให้ทุกคนช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อม พบว่า อยู่ใน ระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.955 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.831

ลำดับที่ 5 นโยบายสิ่งแวดล้อมถูกกำหนดขึ้นตามระบบการจัดการ โรงงานสีเขียวสามารถ ดำเนินการได้จริง พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.503 และมี ระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.758

#### 4.3.3 ระดับของการจัดการด้านระบบเขียว

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับการจัดการด้านระบบสีเขียวได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงใน ตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการจัดการ ด้านระบบสีเขียว

ข้อที่	การจัดการด้านระบบสีเขียว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการกำหนดมาตรการควบคุม ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ขึ้นสู่ชั้นบรรยากาศ	4.081	1.013	มาก	2
2	บริษัทมีการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม	3.968	0.737	มาก	3
3	บริษัทมีการฝึกอบรมเรื่องของการ ปลอดภัยในการทำงานและมีการฝึกซ้อม การแก้ไขเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิด อันตราย	3.216	0.428	ปาน กลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดการด้านระบบสีเขียว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ ที่
4	บริษัทจัดกิจกรรมรณรงค์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมร่วมกับชุมชน	3.248	0.668	ปานกลาง	4
5	บริษัทมีการตรวจติดตามประเมินระบบการจัดการโรงงานสีเขียวจากหน่วยงานภายนอกที่ให้การรับรองจะมีขึ้นทุกไตรมาส (3 เดือน)	4.245	0.811	มากที่สุด	1
	โดยรวม	3.752	0.731	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับของการจัดการด้านระบบสีเขียวโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.752 และมีระดับของการจัดการด้านระบบสีเขียวไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.731 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการตรวจติดตามประเมินระบบการจัดการ โรงงานสีเขียวจากหน่วยงานภายนอกที่ให้การรับรองจะมีขึ้นทุกไตรมาส (3 เดือน) พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.245 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.811

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการกำหนดมาตรการควบคุมปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ขึ้นสู่ชั้นบรรยากาศ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.081 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.013

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.968 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.737

ลำดับที่ 4 บริษัทจัดกิจกรรมรณรงค์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมร่วมกับชุมชน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.248 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.668

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและมีการฝึกซ้อมการแก้ไขเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดอันตราย พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.216 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.428

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.3.4 ระดับของการจัดการด้านวัฒนธรรมเขียว

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับการจัดการด้านวัฒนธรรมสีเขียวได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการจัดการด้านวัฒนธรรมสีเขียว

ข้อที่	การจัดการด้านวัฒนธรรมสีเขียว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการจัดทำระบบมาตรฐาน ISO14001 ตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม	4.248	0.796	มากที่สุด	1
2	บริษัทต้องนำการจัดการสิ่งแวดล้อมมาใช้ถึงแม้สิ่งแวดล้อมของบริษัทดีอยู่แล้ว	4.090	0.819	มาก	3
3	แม้ปัญหาสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบเฉพาะภายในบริษัทแต่จำเป็นต้องพิจารณาว่าจะสื่อสารสู่ภายนอก	4.023	0.778	มาก	4
4	นโยบายสิ่งแวดล้อมต้องสื่อสารไปยังพนักงานทุกคน หรือบุคคลอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานให้กับบริษัท รวมถึงสามารถเผยแพร่ต่อสาธารณะได้	4.103	0.883	มาก	2
5	โรงงานมีระบบการบำบัดของเสียก่อนปล่อยออกสู่ชุมชนเพื่อไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชน	3.197	0.838	ปานกลาง	5
	โดยรวม	3.932	0.823	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับของการจัดการด้านวัฒนธรรมสีเขียวโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.932 และมีระดับของการจัดการด้านวัฒนธรรมสีเขียวไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.823 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการจัดทำระบบมาตรฐาน ISO 14001 ตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.248 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.796

ลำดับที่ 2 นโยบายสิ่งแวดล้อมต้องสื่อสารไปยังพนักงานทุกคนหรือบุคคลอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานให้กับบริษัท รวมถึงสามารถเผยแพร่ต่อสาธารณะได้ พบว่า อยู่ในระดับมากโดยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.103 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.838

ลำดับที่ 3 บริษัทต้องนำการจัดการสิ่งแวดล้อมมาใช้ถึงแม้สิ่งแวดล้อมของบริษัทที่อยู่แล้วพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.090 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.819

ลำดับที่ 4 แม้ปัญหาสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบเฉพาะภายในบริษัทแต่จำเป็นต้องพิจารณาว่าจะสื่อสารสู่ภายนอก พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.023 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.778

ลำดับที่ 5 โรงงานมีระบบการบำบัดของเสียก่อนปล่อยออกสู่ชุมชนเพื่อไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.197 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.838

#### 4.3.5 ระดับของการจัดการด้านเครือข่ายเขียว

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับการจัดการด้านเครือข่ายสีเขียวได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการจัดการด้านเครือข่ายสีเขียว

ข้อที่	การจัดการด้านเครือข่ายสีเขียว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีส่วนในการดำเนินกิจกรรมที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมตามมาตรฐาน ISO26000	3.458	0.666	มาก	3
2	บริษัทมีการตรวจสอบส่วนที่เกี่ยวข้องในกระบวนการตั้งแต่การส่งมอบวัตถุดิบจนกระทั่งผลิตภัณฑ์ส่งถึงมือลูกค้า	3.477	0.647	มาก	2
3	บริษัทมีการกำหนดระยะเวลาในการประชุมและมีการทบทวนโดยฝ่ายบริหารอย่างสม่ำเสมอ	3.197	0.838	ปานกลาง	4
4	ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อมไม่จำเป็นต้องทันสมัยเนื่องจากการกำหนดข้อบังคับไว้ตายตัวแล้ว	2.235	1.297	น้อย	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดการด้านเครือข่ายสีเขียว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ ที่
5	บริษัทมีการนำผลการดำเนินการเผยแพร่สู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน	4.035	0.703	มาก	1
	โดยรวม	3.281	0.831	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับของการจัดการด้านเครือข่ายสีเขียวโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.281 และมีระดับของการจัดการด้านเครือข่ายสีเขียวไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.831 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการนำผลการดำเนินการเผยแพร่สู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.035 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.703

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการตรวจสอบส่วนที่เกี่ยวข้องในกระบวนการตั้งแต่การส่งมอบวัตถุดิบจนกระทั่งผลิตภัณฑ์ส่งถึงมือลูกค้า พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.477 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.647

ลำดับที่ 3 บริษัทมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมตามมาตรฐาน ISO26000 พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.458 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.666

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการกำหนดระยะเวลาในการประชุมและมีการทบทวนโดยฝ่ายบริหารอย่างสม่ำเสมอ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.197 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.838

ลำดับที่ 5 ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อมไม่จำเป็นต้องทันสมัย เนื่องจากมีการกำหนดข้อบังคับไว้ตายตัวแล้ว พบว่า อยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.235 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.297

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.3.6 ระดับของการจัดการโรงงานสีเขียว

จากการวิเคราะห์ระดับของการจัดการ โรงงานสีเขียวในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงใน ตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการจัดการ โรงงานสีเขียวในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านที่	การจัดการโรงงานสีเขียว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการจัดการ โรงงานสีเขียว	ลำดับที่
1	ความมุ่งมั่นสีเขียว	4.353	0.813	มากที่สุด	1
2	ปฏิบัติการสีเขียว	3.971	0.798	มาก	2
3	ระบบสีเขียว	3.752	0.731	มาก	4
4	วัฒนธรรมสีเขียว	3.932	0.823	มาก	3
5	เครือข่ายสีเขียว	3.281	0.830	ปานกลาง	5
	โดยรวม	3.858	0.799	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับของการจัดการ โรงงานสีเขียวในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.858 และมีระดับของการจัดการ โรงงานสีเขียวไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.799 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความมุ่งมั่นสีเขียว พบว่า การจัดการ โรงงานสีเขียวอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.353 และมีระดับของการจัดการ โรงงานสีเขียวไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.813

ลำดับที่ 2 ปฏิบัติการสีเขียว พบว่า การจัดการ โรงงานสีเขียวอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.971 และมีระดับของการจัดการ โรงงานสีเขียวไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.798

ลำดับที่ 3 วัฒนธรรมสีเขียว พบว่า การจัดการ โรงงานสีเขียวอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.932 และมีระดับของการจัดการ โรงงานสีเขียวไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.823

ลำดับที่ 4 ระบบสีเขียว พบว่า การจัดการ โรงงานสีเขียวอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.752 และมีระดับของการจัดการ โรงงานสีเขียวไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.731

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 เครือข่ายสีเขียว พบว่า การจัดการโรงงานสีเขียวอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.281 และมีระดับของการจัดการโรงงานสีเขียวไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.830

#### 4.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว ของบริษัท พานาโซนิค เอวีซี

##### เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

กำหนดให้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรดังนี้

COM แทนค่าการสื่อสารภายในองค์กร

TRA แทนการฝึกอบรม

CUL แทนวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งความสำเร็จ

POL แทนนโยบายโรงงานสีเขียว

LED แทนความเป็นภาวะผู้นำ

COM<sup>^</sup> แทนการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านความมุ่งมั่นสีเขียว (Green Commitment)

ACT<sup>^</sup> แทนการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียว (Green Activity)

SYS<sup>^</sup> แทนการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียว (Green System)

CUL<sup>^</sup> แทนการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านวัฒนธรรมสีเขียว (Green Culture)

NET<sup>^</sup> แทนการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านเครือข่ายสีเขียว (Green Network)

##### 4.4.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านความมุ่งมั่นสีเขียว

สมมติฐานที่ 1: การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านความมุ่งมั่นสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งความสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านความมุ่งมั่นสีเขียว ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ  
โรงงานสีเขียวด้านความมุ่งมั่นสีเขียว

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	-6.468	-12.399	0.000**
การสื่อสารภายในองค์กร(COM)	0.180	3.734	0.000**
การฝึกอบรม (TRA )	0.652	8.798	0.000**
วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (CUL )	0.138	2.061	0.040*
นโยบายโรงงานสีเขียว (POL )	0.989	14.229	0.000**
ภาวะผู้นำ (LED )	1.269	18.593	0.000**

$R = .891$  ;  $R^2 = .793$  ;  $SEE = 0.36002$  ;  $F = 232.918$  ;  $p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.793 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านความมุ่งมั่นสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ร้อยละ 79.30 โดยที่ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านความมุ่งมั่นสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_5 = 1.269$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือนโยบายโรงงานสีเขียว ( $b_4 = 0.989$ ) ซึ่งมีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านความมุ่งมั่นสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การฝึกอบรม มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านความมุ่งมั่นสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_2 = 0.650$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสื่อสารภายในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านความมุ่งมั่นสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_1 = 0.180$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านความมุ่งมั่นสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_3 = 0.138$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว ได้ดังสมการ

$$\hat{COM} = -6.468** + 0.180** COM + 0.652** TRA + 0.138*CUL + 0.989**POL + 1.269** LED$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียว

สมมติฐานที่ 2 : การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์กร แบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์กร แบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียวภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียวได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียว

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	-2.322	-5.164	0.000**
การสื่อสารภายในองค์กร(COM)	0.419	10.099	0.000**
การฝึกอบรม (TRA )	0.827	12.978	0.000**
วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (CUL)	0.136	2.361	0.019*
นโยบายโรงงานสีเขียว (POL )	0.334	5.568	0.000**
ภาวะผู้นำ (LED )	0.155	2.627	0.009**

$R = .874$  ;  $R^2 = .764$  ;  $SEE = 0.31039$  ;  $F = 196.616$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.764 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการโรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) ร้อยละ 76.64 โดยที่การฝึกอบรม มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_2 = 0.827$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ การสื่อสารภายในองค์กรซึ่งมีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_2 = 0.419$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นโยบายโรงงานสีเขียว มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_4 = 0.334$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ภาวะผู้นำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง( $b_5 = 0.155$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง( $b_3 = 0.136$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียว ได้ดังสมการ

$$\hat{ACT} = -2.322^{**} + 0.419^{**} COM + 0.827^{**} TRA + 0.136^{*} CUL + 0.334^{**} POL + 0.155^{**} LED$$

#### 4.4.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียว

สมมติฐานที่ 3 : การสื่อสารภายในองค์การ การฝึกอบรม ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ การกำหนดนโยบายโรงงานสีเขียว มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์การ การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียว ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียว

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	-1.327	-1.763	0.079
การสื่อสารภายในองค์การ(COM)	0.091	1.859	0.064
การฝึกอบรม (TRA )	0.173	2.287	0.023*
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ(CUL )	0.440	6.460	0.000**
นโยบายโรงงานสีเขียว (POL )	0.103	1.460	0.145
ภาวะผู้นำ (LED )	0.627	8.981	0.000**

$R = .702$  ;  $R^2 = .492$  ;  $SEE = .36667$  ;  $F = 58.912$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.492 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการโรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียวในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ร้อยละ 49.20 โดยที่ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการ

โรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_5 = 0.627$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ซึ่งมีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_3 = 0.440$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การฝึกอบรม มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_2 = 0.173$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การสื่อสารภายในองค์กร นโยบายโรงงานสีเขียว ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียว ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียว ได้ดังสมการ

$$\hat{SYS} = -1.327 + 0.091COM + 0.173*TRA + 0.440** CUL + 0.103POL + 0.627** LED$$

#### 4.4.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านวัฒนธรรมสีเขียว

สมมติฐานที่ 4 : การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านวัฒนธรรมสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านวัฒนธรรมสีเขียว ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านวัฒนธรรมสีเขียว

ตัวแปร	$b_1$	t	p-value
ค่าคงที่	-4.760	-7.935	0.000**
การสื่อสารภายในองค์กร (COM)	0.118	2.123	0.035*
การฝึกอบรม (TRA)	0.940	11.066	0.000**
วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (CUL)	0.227	2.954	0.003**
นโยบายโรงงานสีเขียว (POL)	0.796	9.959	0.000**
ภาวะผู้นำ (LED)	0.601	7.655	0.000**

$$R = .808 ; R^2 = .652 ; SEE = 0.41402 ; F = 113.951 ; p\text{-value} = 0.000**$$

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.652 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการโรงงานสีเขียวด้านวัฒนธรรมสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ร้อยละ 65.20 โดยที่การฝึกอบรม มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการ  
 โรงงานสีเขียวด้านวัฒนธรรมสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ใน  
 เชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_2 = 0.940$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมา คือนโยบายโรงงาน  
 สีเขียวมีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านวัฒนธรรมสีเขียว ในบริษัท พานา  
 โซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_4 = 0.796$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  
 0.01 ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านวัฒนธรรมสีเขียว ในบริษัท  
 พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_5 = 0.601$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ  
 ทางสถิติ 0.01 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการ โรงงานสีเขียว  
 ด้านวัฒนธรรมสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง  
 ( $b_3 = 0.227$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และการสื่อสารภายในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อ  
 การจัดการ โรงงานสีเขียวด้านวัฒนธรรมสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศ  
 ไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_1 = 0.118$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถแสดงสมการ  
 ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านวัฒนธรรมสีเขียว  
 ได้ดังสมการ

$$\hat{CUL} = -4.760** + 0.118*COM + 0.940**TRA + 0.227CUL** + 0.796**POL + 0.601**LED$$

#### 4.4.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านเครือข่ายสีเขียว

สมมติฐานที่ 5 : การสื่อสารภายในองค์การ การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่ง  
 ผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียว  
 ด้านเครือข่ายสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์การ การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์การ  
 แบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ความเป็นภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงาน  
 สีเขียวด้านเครือข่ายสีเขียว ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ  
 โรงงานสีเขียวด้านเครือข่ายสีเขียว

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	-3.418	-7.847	0.000**
การสื่อสารภายในองค์การ(COM)	0.464	8.759	0.000**
การฝึกอบรม (TRA )	0.398	4.903	0.000**
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ(CUL )	0.136	1.858	0.064

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
นโยบายบริษัท (POL )	0.770	10.063	0.000**
ภาวะผู้นำ (LED )	0.333	4.429	0.000**

$R = .789$  ;  $R^2 = .622$  ;  $SEE = .39423$  ;  $F = 100.133$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ : \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.622 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการโรงงานสีเขียวด้านเครือข่ายสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) ร้อยละ 62.20 โดยที่นโยบายบริษัท มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านเครือข่ายสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_4 = 0.770$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านเครือข่ายสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_1 = 0.464$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การฝึกอบรม มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านเครือข่ายสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_2 = 0.398$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านเครือข่ายสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ( $b_5 = 0.333$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านเครือข่ายสีเขียว ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวในด้านเครือข่ายสีเขียว ได้ดังสมการ

$$NET = -3.418^{**} + 0.464^{**} COM + 0.398^{**} TRA + 0.136 CUL + 0.770^{**} POL + 0.333^{**} LED$$

#### 4.4.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวโดยรวม

สมมติฐานที่ 6 : การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวโดยรวม ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวโดยรวม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.19

**ตารางที่ 4.19** การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ  
โรงงานสีเขียวโดยรวม

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	-1.479	-4.609	0.000**
การสื่อสารภายในองค์กร(COM)	0.067	2.276	0.024*
การฝึกอบรม (TRA )	0.373	8.197	0.000**
วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ(CUL )	0.213	5.197	0.000**
นโยบายบริษัท (POL )	0.288	6.742	0.000**
ภาวะผู้นำ (LED )	0.594	14.152	0.000**

$R = .891$  ;  $R^2 = .793$  ;  $SEE = .22146$  ;  $F = 233.248$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.793 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการโรงงานสีเขียวโดยรวมในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) ร้อยละ 79.30 โดยที่ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวโดยรวมในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_5 = 0.594$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการฝึกอบรม ( $b_2 = 0.373$ ) มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวโดยรวม ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นโยบายบริษัท ( $b_4 = 0.288$ ) มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวโดยรวมในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ( $b_3 = 0.213$ ) มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวโดยรวมในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสื่อสารภายในองค์กร ( $b_1 = 0.067$ ) มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการโรงงานสีเขียวโดยรวม ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวโดยรวม ได้ดังสมการ

$$\hat{TOT} = -1.479^{**} + 0.067^{*}COM + 0.373^{**} TRA + 0.213^{**}CUL + 0.288^{**}POL + 0.594^{**} LED$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.5 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวของ บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์กส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยเป็นคำถามปลายเปิด ที่สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะด้านการจัดการ โรงงานสีเขียว โดยมีพนักงานแสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น 67 คน คิดเป็นร้อยละ 21.61 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานต้องการให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีของการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายโรงงานสีเขียวโดยทั่วถึงให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถของพนักงานและสามารถรักษาระบบโรงงานสีเขียวอยู่ได้แบบยั่งยืน

2. พนักงานมุ่งหวังให้ผู้บริหารสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. พนักงานต้องการให้มีการปรับปรุงรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทันต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบันให้มากขึ้น

4. พนักงานต้องการให้มีการจัดกิจกรรมภายนอกบริษัท เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมเพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงาน และอาจจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น มุ่งหวังให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและให้สนับสนุนอุปกรณ์อย่างเพียงพอ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะเรื่อง “ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวของบริษัท พานาโซนิคเอวี ซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด” โดยแยกตามหัวข้อดังต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

#### 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับดังนี้

#### 5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา / ปวส. ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/ช่างเทคนิคและมีรายได้มากกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท

#### 5.1.2 ระดับของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การจัดการโรงงานสีเขียว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ภาวะผู้นำ รองลงมาคือ การฝึกอบรม นโยบายโรงงานสีเขียว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และการสื่อสารภายในองค์กร

#### 5.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านความมุ่งมั่นสีเขียว

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านความมุ่งมั่นสีเขียว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านความมุ่งมั่นสีเขียวพบว่า การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านความมุ่งมั่นสีเขียว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในขณะที่วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จเป็นเอกสารที่สแกนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลสำเร็จ มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวในด้านความมุ่งมั่นสีเขียว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการ โรงงานสีเขียวระดับความมุ่งมั่นสีเขียวได้ ร้อยละ 79.40

#### 5.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียว

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียวพบว่า การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในขณะที่ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียวได้ ร้อยละ 70.70

#### 5.1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียว

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียว พบว่า ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในขณะที่การสื่อสารภายในองค์กร นโยบายโรงงานสีเขียว ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียว โดยตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการ โรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียวได้ร้อยละ 49.30

#### 5.1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านวัฒนธรรมสีเขียว

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียว ด้านวัฒนธรรมสีเขียว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านวัฒนธรรมสีเขียว พบว่า การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงาน สีเขียวด้านวัฒนธรรมสีเขียว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในขณะที่การสื่อสารภายใน องค์การ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านวัฒนธรรมสีเขียว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการโรงงานสีเขียวด้าน วัฒนธรรมสีเขียวได้ร้อยละ 65.30

### 5.1.7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านเครือข่ายสีเขียว

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์การ การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้าน เครือข่ายสีเขียว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านเครือข่ายสีเขียว พบว่า การสื่อสาร ภายในองค์การ การฝึกอบรม นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงาน สีเขียวด้านเครือข่ายสีเขียว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การแบบ มุ่งผลสำเร็จ ไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวด้านเครือข่ายสีเขียว โดยตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการโรงงานสีเขียวด้านเครือข่ายสีเขียวได้ร้อยละ 62.00

### 5.1.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวโดยรวม

จากการวิเคราะห์ด้านการสื่อสารภายในองค์การ การฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่ง ผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวโดยรวม โดยใช้ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวโดยรวม พบว่า การฝึกอบรม วัฒนธรรม องค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ นโยบายโรงงานสีเขียว ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงาน สีเขียว โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ด้านการสื่อสารภายในองค์การ มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียว ของพนักงานในบริษัท พานาโซนิค เอเชีย เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.2.1 ระดับการจัดการโรงงานสีเขียวในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิจัยพบว่าระดับของการจัดการโรงงานสีเขียวในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเห็นว่า ความมุ่งมั่นสีเขียวเป็นการจัดการโรงงานสีเขียวอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ปฏิบัติการสีเขียว วัฒนธรรมสีเขียว ระบบ สีเขียว และเครือข่ายสีเขียว อภิปรายได้ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งมั่นสีเขียว พบว่า โรงงานมีระดับการจัดการโรงงานสีเขียวด้านความมุ่งมั่นสีเขียวอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วมช่วยกันควบคุมการลดใช้พลังงาน มีการควบคุมระดับของอุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และสถานที่ปฏิบัติงานมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพ พนักงานทุกคนมีความเห็นว่าการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมภายในบริษัทเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องมีส่วนร่วมในการดูแล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันชนภัทร สุริยะ(2549) ที่ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินโครงการดำเนินไปได้ด้วยดีเนื่องจากชมรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเป็นผู้กระตุ้นและผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มจากการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และค้นหาแนวทางการพัฒนาสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม เกิดพิบูลย์ (2532) ได้ศึกษาเรื่ององค์การอาสาสมัครอนาคตของการอนุรักษ์ป่าไม้ พบว่า ประชาชนที่มีความห่วงใยในความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติต้องการที่จะมาเข้าร่วมในกิจกรรมการจัดการสิ่งแวดล้อมร่วมกับรัฐ

2. ปฏิบัติการสีเขียว พบว่า โรงงานมีระดับการจัดการโรงงานสีเขียวด้านปฏิบัติการสีเขียวอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้บริษัทมีการณรงค์เรื่องของการใช้พลังงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า มีการกำหนดมาตรการลดวัตถุดิบที่สูญเสียดังกล่าวจากการผลิต เนื่องจากในแต่ละกระบวนการผลิตมีของเสียเกิดขึ้นเมื่อนำมาคิดเป็นมูลค่าถือเป็นมูลค่าที่สูง นอกจากนี้บริษัทมีการเผยแพร่ข้อมูลให้พนักงานทุกคนช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำรง จุ้ยอินทร์ (2547) ได้วิจัยเรื่องการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานในโรงงานผลิตเบียร์ในเครือบริษัท บุญรอด บิวเวอรี่ จำกัด พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตเบียร์ในเครือบริษัท บุญรอด บิวเวอรี่ จำกัด มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ในระดับสูง พบว่าการนำมาตรฐาน ISO 9000 มาใช้ในโรงงานผลิตเบียร์ในเครือบริษัท บุญรอด บิวเวอรี่ จำกัด พนักงานสามารถสังเกตเห็นได้ว่าระบบมาตรฐาน ISO 9000 สามารถนำมาทดลองใช้เข้ากันได้กับการทำงานและมีประโยชน์เพิ่มขึ้น จึงทำให้เกิดการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโบว์ นัทรดำรง (2548) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมจัดการขยะมูลฝอยของครัวเรือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในเขตเทศบาลตำบลแก้งแอน อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ครูวีรอนมีส่วนร่วมการจัดการขยะมูลฝอยในระดับมาก ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ตรงการเห็นการทิ้งขยะไม่เป็นที่เป็นการได้กลิ่นเหม็นจากขยะ และมีการได้รับข่าวสารจากการนำเสนอของสื่อมวลชนที่รณรงค์ให้มีการทิ้งขยะให้ถูกสุขลักษณะ การคัดแยกขยะก่อนทิ้ง ทำให้ครูวีรอนสามารถปฏิบัติตามแนวทางที่ถูกต้อง

**3. วัฒนธรรมสีเขียว** พบว่า โรงงานมีระดับการจัดการโรงงานสีเขียวด้านวัฒนธรรมสีเขียวอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทมีการจัดทำระบบมาตรฐาน ISO 14001 ตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม พนักงานรับรู้ถึงนโยบายสิ่งแวดล้อมที่ทางบริษัทมีการสื่อสาร ไปสู่พนักงานทุกคน ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดของบริษัทได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณะ พลายนหาร (2545) ได้ศึกษาเรื่องความพร้อมในการดำเนินงาน โครงการกิจกรรม 5ส ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้กระบวนการโครงการกิจกรรม 5ส ส่งผลต่อการดำเนินงานและการปฏิบัติกิจกรรม ที่ทางฝ่ายบริหารได้กำหนดไว้จนเกิดเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในสถาบันการศึกษา ทั้งนี้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องยอมรับแนวทางของสถาบันการศึกษาและสามารถดำเนินงาน และปฏิบัติตามข้อกำหนดได้

**4. ระบบสีเขียว** พบว่า โรงงานมีระดับการจัดการโรงงานสีเขียวด้านระบบสีเขียวอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทมีการให้ความรู้เกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติของการทำงานที่ถูกต้อง ทำให้พนักงานรับรู้ถึงแบบแผนที่บริษัทได้ตั้งไว้ ทั้งนี้บริษัทเองยังกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน และจะต้องได้รับการประเมินจากหน่วยงานภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ โรงงานสีเขียวทุกๆไตรมาส ซึ่งเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมาจะทำให้พนักงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ พนักงานเกิดความตระหนักในหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาโนช วงศ์กัญชร (2550) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการขยะจากงานก่อสร้างโดยใช้กระบวนการสิ่งแวดล้อมศึกษา กรณีศึกษาโครงการก่อสร้างโรงงาน มินิแบอิลิค โทโรนิคส์ ลพบุรี ของบริษัท ไทลิตา (ประเทศไทย) พบว่าระบบที่องค์กรได้สร้างไว้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเนื่องจากพนักงานได้รับการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง พนักงานเกิดความตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ทางองค์กรมีการจัดทำคู่มือด้านสิ่งแวดล้อมและจัดการอบรมเพื่อการพัฒนาพฤติกรรมในการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร รัตนอนันต์ (2550) เรื่องการพัฒนากิจกรรม 5ส ด้วยการจัดการความรู้ของสำนักงานคลังจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการกระบวนการพัฒนาองค์กรต้องดำเนินการอย่างมีระบบ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น. อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างชัดเจนผู้บังคับบัญชาประกาศนโยบายอย่างต่อเนื่องและผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัย

5. **เครือข่ายสีเขียว** พบว่า การจัดการ โรงงานสีเขียวด้านเครือข่ายสีเขียวอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากองค์การมีการกำหนดวาระการประชุมและมีการทบทวนนโยบายขององค์การโดยฝ่ายบริหารอยู่เสมอ และองค์การมีการนำผลการดำเนินงานเผยแพร่สู่ชุมชนภายนอกหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มหรรณพ แดงสมุทร (2549) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในโรงงานอุตสาหกรรม เขตจังหวัดชลบุรีพบว่า การดำเนินงานด้านการประหยัดพลังงานของโรงงานต้องมีการปรับแก้กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับลักษณะของโรงงาน ต้องมีการจัดตั้งทีมหรือบุคลากรในการส่งเสริมให้มีการอบรมการให้ความรู้ทางด้านการประหยัดพลังงานแก่บุคลากรภายในองค์การ จากนั้นจึงขยายการประชาสัมพันธ์และ สื่อสาร ไปยังชุมชนภายนอก

### 5.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากการศึกษาโดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียวโดยรวมมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำ รองลงมาคือ การฝึกอบรม นโยบายโรงงานสีเขียว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และการสื่อสารภายในองค์การ ซึ่งตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการโรงงานสีเขียว ได้ร้อยละ 79.30 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. **ภาวะผู้นำ** มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารและหัวหน้างานตระหนักว่าการดำเนินโครงการ โรงงานสีเขียวมีประโยชน์ต่อองค์การและผู้บริหารเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง จึงสามารถแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และทั้งนี้มีการจัดสรรบุคลากรและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ จิตรแก้ว (2546) ที่ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO14001: ศึกษากรณี บริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) พบว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารในการรักษาสิ่งแวดล้อมจะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของลูกน้อง หากสัมพันธ์ภาพระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องมีน้อยจะส่งผลให้เกิดอุปสรรคในการจัดการสิ่งแวดล้อม จึงต้องมีการทำกิจกรรมร่วมกันให้มากขึ้นเพื่อเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ ธีรศาสตร์ (2542) ที่ศึกษาแรงกระตุ้นและขวัญกำลังใจจะต้องมีมาจากหลายๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แหล่งที่กระตุ้นและกดดันให้มีการแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั้งผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติงาน

**2. การฝึกอบรม** มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์การมีการจัดอบรมและให้ความรู้ในเรื่องของการจัดการโรงงานสีเขียวทำให้พนักงานเข้าใจถึงผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อมจากการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่ถูกต้อง และเห็นถึงประโยชน์ของการจัดการโรงงานสีเขียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัส สุวรรณ (2531) ที่ศึกษาเรื่องการให้ความรู้ความเข้าใจระดับตำบลในเรื่อง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพบว่าประชาชนที่มีความรู้และเห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติจะมีความพร้อมสูงในการมีส่วนร่วมของการจัดการแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับงานวิจัยของคงเด่น คำแดง (2545) ที่ศึกษาผลการดำเนินการและผลกระทบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO14001 ที่ใช้ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต พบว่าการจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติม สำหรับเจ้าหน้าที่ อาจารย์ ในเรื่องของการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO14001 ทำให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง

**3. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ** มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์การมีนโยบายชัดเจนมีการสนับสนุนการดำเนินงาน และบริษัทยังตั้งเป้าหมายพัฒนาธุรกิจให้เป็นบริษัทที่มีนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันดับ 1 ของโลก ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผู้บริหารและพนักงานทุกคนจึงมีความตั้งใจและตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการโรงงานสีเขียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันชนภัทร สุริยะ(2549) ที่ศึกษาเรื่องมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินโครงการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดเกิดจากผู้เข้าร่วมดำเนินโครงการเกิดความตระหนัก และเห็นคุณค่าต่อการรักษาสภาพแวดล้อม

**4. การสื่อสารภายในองค์การ** มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานได้รับข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์เรื่องการจัดการโรงงานสีเขียวจากสื่อหลายประเภทไม่ว่าจะเป็น โปสเตอร์ แผ่นพับ คู่มือ เสียงตามสายในโรงงาน รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคงเด่น คำแดง (2545) ที่ศึกษาผลการดำเนินการและผลกระทบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO14001 ที่ใช้ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต พบว่าทางมหาวิทยาลัยรังสิตมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับระบบ ISO14001 โดยจัดทำเป็นเอกสารทำให้สามารถอ่านเข้าใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้ง่ายและสะดวกต่อการใช้งานทำให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังมีระบบการรับรองข้อร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

**5. นโยบายโรงงานสีเขียว** มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว ในบริษัทพานาโซนิค เอวิซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้เนื่องจากองค์การมีความพร้อมในการดำเนินงาน โครงการโรงงานสีเขียวทั้งในด้านของข้อกำหนดและมาตรการในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการผลิตอย่างคุ้มค่า ซึ่งถือเป็นการบริหารงานด้านสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ วิวาท จิตรแก้ว (2546) ที่ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO14001: ศึกษากรณี บริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) พบว่า การบริหารงานด้านสิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO14001 เนื่องจากพนักงานขาด การทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงานและขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ นอกจากนี้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกขั้นตอนการปฏิบัติงานน้อยจึงทำให้เวลาใช้งานจริงทำได้ยากเกิดปัญหา และอุปสรรคตามมา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเทวินทร์ สิริโชคชัยกุล (2542) ที่พบว่า จะต้องให้บุคคลทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงานของตนเองมากที่สุดและทำให้ บุคคลนั้นมีความภูมิใจในการมีส่วนร่วมนั้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. การสื่อสารภายในองค์กร การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกระดับ ทราบถึงข้อกำหนดและความสำคัญของการจัดการ โรงงานสีเขียวให้ทั่วถึงมากขึ้น เพื่อกระตุ้นให้ พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

2. การฝึกอบรม องค์กรควรจัดกิจกรรมให้พนักงานเข้าใจถึงรายละเอียดของ การจัดการ โรงงานสีเขียว เมื่อหาที่ใช้ในการอบรมควรอ่านแล้วสามารถทำความเข้าใจได้ง่ายซึ่งจะ ช่วยเพิ่มระดับจิตสำนึกทางด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำตามนโยบายด้าน สิ่งแวดล้อม

3. นโยบาย โรงงานสีเขียว องค์กรควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายเพื่อให้พนักงานเกิดความภูมิใจในการมีส่วนร่วม

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียวของ บริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังนั้นในการศึกษารั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆที่สามารถเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร
2. การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้การสัมภาษณ์มาประกอบเพิ่มเติมจากแบบสอบถามซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งเป็นข้อมูลที่วัดผลได้ที่ยังตรงมากขึ้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกศริน มนูญผล. 2544. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเพิ่มสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือ เสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขา การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คงเด่น คำแดง. 2547. “การศึกษาผลการดำเนินการและผลกระทบจากการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ที่ใช้ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต” กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ดิลก ถือกกล้า. 2547. เปรียบเทียบแนวคิดภาวะผู้นำแบบ Principle Centered Leadership กับ Managerial Grid. การบริหารคน.
- เทวินทร์ สิริโชคชัยกุล. 2542. ISO 14001: ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม. นนทบุรี: เอ็มเพาเวอร์เม้นท์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2541. ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช .2541.
- นลินี ประทับศร. 2543. “ภาวะผู้นำ ความรู้ ทักษะที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และพฤติกรรมการความปลอดภัยในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบขึ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2542. ทฤษฎีองค์การ: แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นिरชา ทองธรรมชาติ และคณะ. 2544. กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: ดินคอร์น โปร โมชั่น.
- พัชรินทร์ กลิ่นพลับ. 2550. “ความเข้าใจ ทักษะและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 ของ บริษัท ดัชมิลล์ จำกัด” สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- พันชนภัทร สุริยะ. 2549. “เรื่องการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา กรณีศึกษา ชมรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมวิทยาลัยเทคนิคเลย” สาขา สังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

พร ภิศก . 2546. วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรียนเหล่าสายวิทยาการของ [ Online ]. Available: <http://www.thesis.tiac.or.th>.

มนัส สุวรรณ และชูเกียรติ ตีสวรรณ.2531. “ การให้ความรู้ความเข้าใจระดับตำบลในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในจังหวัดน่าน โครงการนำร่องเพื่อการจัดระบบการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระดับจังหวัด.” สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ

มัลลิกา ต้นสอน. 2544. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เบอร์เน็ท จำกัด

โยชิน พลประดม. 2551. “ความรู้ ทักษะการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่นจำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา: เขตปฏิบัติการภาคเหนือของกรุงเทพมหานคร”

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 . ภาวะผู้นำ.กรุงเทพฯ:ม.ป.พ

วสิน ทศนเสถียร. 2549. “ทัศนคติของพนักงาน บริษัท ไทยปาร์คเกอร์โรซิง จำกัด ต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001” สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ(บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิภาดา คุปตานนท์. 2544. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรรัฐประศาสนศาสตร์” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิวิทย์ จิตรแก้ว. 2546. “ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO14001: กรณีศึกษาบริษัทบางจาก ปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)” บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

วิรัช สงวนวงษ์วาน. 2550. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อิน โด ไชน่า.

ศักดิ์รินทร์ ชนประชา. 2550. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการศึกษานอกระบบสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎิบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุเทพ ชีรศาสตร์.2541. ISO 14000 มาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม สุเทพ ชีรศาสตร์. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี [ไทย-ญี่ปุ่น].

สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ. 2540. วัฒนธรรมองค์กร. กรุงเทพฯ. โฟร์เพช

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2547. จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2 (ฉบับปรับปรุง) กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2541. พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักส่งเสริมและการพัฒนาอุตสาหกรรมสีเขียว : คู่มือแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุตสาหกรรม เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมสีเขียว. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : สำนักงาน  
ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

อรรถกฤษณ์ รัตนอุบล. 2540. กระบวนการการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียน  
อำนวยการ โดยแสงสว่าง. 2540. การบริหารงานบุคคล **Human Resource Management**. พิมพ์ครั้งที่ 2  
กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์.

Berlo, David K. 1960. **The Process of Communication**. New York: Holt, Rinehart and  
Winston.

Cronbach, L. J. 1974. **Essentials of psychological testing** .3rd ed. New York:  
Harper & Row.

Den Hartog, D.N., & Koopman, P.L. 2001. **Leadership in Organization. Handbook of  
Industrial, Work, and Organizational Psychology: Volume 2 Organizational  
Psychology**. London: Sage.

Daniel R. Denison .1990. **Corporate Culture and Organization Effectiveness**. New York :  
Wiley & Sons.

DuBrin J. Andrew. 1998. **Leadership Research Findings, Practice, and Skills**. Houghton  
Mifflin Company. 1998.

George A Miller. **Language and Communication**. New York, McGraw-Hill, 1951.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J. H. 1997. **Organizations, behavior, structure,  
processes** .9<sup>th</sup> ed. Boston : Mc Graw - Hill.

Goldstein, K.M. and Blackman, S. 1981. "Cognitive Style : Research and Measurement  
Personality", Theory, Measurement and Research.

Gordon, J.R. 1999. **Organizational Behavior : A diagnostic approach** .6<sup>th</sup> ed. Upper Saddle  
River, NJ : Prentice Hall.

Hartog Anneke. 2006. "Decision Support for Crew Rostering at NS." **Econometric Institute  
Report EI-04**

Kluckhohn and Kelly .1945. **The concept of culture**. New York : Columbia University Press

McQuail, Denis. **Mass communication Theory**. London: Sage. 2005

Nelson, D.L., & Quick, J.C. 1997. **Organizational Behavior : Foundations Realities, and  
Challenges**. New York : West Publishing Company.

Smith, B. J., Peters, R. J., and Owen, S. 1996. **Acoustic and noise control**. Harlow: Addison  
Wesley Longman.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Shannon, G. E., and Weaver, Warren . 1949. **The mathematical theory of communication.**

Urbana: The University of Illinois Press.

Werther, William B. and Keith, Davis. 1996. **Human Resources and Personnel Management.**

5 th ed. New Yor: McGraw – Hill Book Company.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แนวคิดเรื่องอุตสาหกรรมสีเขียว

กระทรวงอุตสาหกรรมได้จัดทำโครงการอุตสาหกรรมสีเขียวขึ้นเพื่อผลักดันและส่งเสริมให้ภาคอุตสาหกรรมให้มีการประกอบการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสังคมส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมมีภาพลักษณ์ที่ดี น่าเชื่อถือ และประชาชนไว้วางใจ และเกิดการสร้างสรรค์ธุรกิจสีเขียว ซึ่งจะทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมสีเขียวของประเทศ (Green GDP) มีมูลค่าสูงขึ้นด้วย ดังนั้นจึงมีการตั้งเกณฑ์กำหนดที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้เข้าสู่อุตสาหกรรมสีเขียวได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนได้รับการรับรองอุตสาหกรรมสีเขียวจากกระทรวงอุตสาหกรรม

เกณฑ์กำหนดอุตสาหกรรมสีเขียวของกระทรวงอุตสาหกรรม

เกณฑ์กำหนดอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 1: ความมุ่งมั่นสีเขียว (Green Commitment)

ข้อ 1 องค์กรต้องกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งครอบคลุมถึงความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับ

(ก) การลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม หรือการป้องกันมลพิษ (Prevention of Pollution)

หรือ

(ข) การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน (Sustainable Resource use) หรือ

(ค) การลดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change Mitigation and Adaptation) หรือ

(ง) การปกป้องและฟื้นฟูธรรมชาติ (Protection and Restoration of the Natural Environment)

ข้อ 2 องค์กรต้องมีการสื่อสารนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้บุคลากรในองค์กรทราบ

เกณฑ์กำหนดอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 2: ปฏิบัติการสีเขียว (Green Activities)

ข้อ 1 องค์กรต้องกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งครอบคลุมถึงความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ อย่างน้อยกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ดังนี้

(ก) การลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม หรือการป้องกันมลพิษ (Prevention of Pollution) หรือ

(ข) การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน (Sustainable Resource use) หรือ

(ค) การลดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change Mitigation and Adaptation) หรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(ง) การปกป้องและฟื้นฟูธรรมชาติ (Protection and Restoration of the Natural Environment) และสื่อสารนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้บุคลากรในองค์กรทราบ

ข้อ 2 องค์กรจัดทำแผนงานด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม หรือการป้องกันมลพิษหรือการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและอย่างยั่งยืน หรือลดผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศหรือการปกป้องและฟื้นฟูธรรมชาติ โดยแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมต้องประกอบด้วยวัตถุประสงค์เป้าหมาย ขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบ และกรอบระยะเวลาแล้วเสร็จ

ข้อ 3 องค์กรต้องนำแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล  
เกณฑ์กำหนดอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 3 : ระบบสีเขียว (Green System)

ข้อ 1 นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมผู้บริหารสูงสุดขององค์กรต้องกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งต้องครอบคลุมถึงความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการเพื่อ

(ก) การลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม หรือการป้องกันมลพิษ (Prevention of Pollution) หรือ

(ข) การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน (Sustainable Resource use) หรือ

(ค) การลดผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change Mitigation and Adaptation) หรือ

(ง) การปกป้องและฟื้นฟูธรรมชาติ (Protection and Restoration of the Natural Environment) และสื่อสารนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้บุคลากรทั้งหมดซึ่งทำงานให้หรือในนามขององค์กรทราบ

ข้อ 2 การวางแผน

(1) องค์กรต้องชี้แจงประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ และการบริการขององค์กรและพิจารณาประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งทำให้เกิดผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม

(2) องค์กรต้องชี้แจงและติดตามสืบค้นข้อกำหนดของกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ด้านสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม

(3) องค์กรต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งสอดคล้องกับนโยบายกฎหมาย และประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญ

(4) องค์กรต้องจัดทำแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยแผนงานต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับผู้รับผิดชอบ ในทุกระดับและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและกำหนดวิธีการและระยะเวลาแล้วเสร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(5) องค์กรต้องมีการดำเนินการตามแผนงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีการกระจาย และชี้แจงแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบและมีความเข้าใจ เพื่อให้มีการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้

(6) องค์กรต้องมีการติดตามผลการดำเนินการตามแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมที่จัดทำไว้

(7) องค์กรต้องมีการทบทวนวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นระยะ

### ข้อ 3 การนำไปปฏิบัติ

(1) องค์กรต้องจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

(2) องค์กรต้องมีการฝึกอบรมและการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรที่ทำงานในองค์กร หรือทำงานในนามองค์กรเพื่อให้เกิดความตระหนักต่อประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

(3) องค์กรต้องกำหนดช่องทางและวิธีการสื่อสารข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมให้กับบุคคลภายในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กร

(4) องค์กรต้องจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานในการควบคุมเอกสารที่ถูกกำหนดโดยระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

(5) องค์กรต้องจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อควบคุมการปฏิบัติในการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมลดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและอย่างยั่งยืน

(6) องค์กรต้องจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน หรืออุบัติภัยที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

### ข้อ 4 การติดตาม ประเมินผล

(1) องค์กรต้องจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานในการเฝ้าติดตาม / ตรวจสอบ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และเครื่องมือที่นำมาใช้ในการเฝ้าติดตามและตรวจสอบต้องได้รับทวนสอบ และบำรุงรักษาอย่างเหมาะสม

(2) องค์กรต้องจัดทำขั้นตอนในการดำเนินการประเมินความสอดคล้องของระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามช่วงเวลาที่กำหนด

(3) องค์กรต้องจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานสำหรับการดำเนินการกับข้อบกพร่องด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นแล้วหรืออาจจะเกิดขึ้น และปฏิบัติการแก้ไขและป้องกัน

(4) องค์กรต้องมีการชี้บ่ง จัดเก็บ ป้องกัน และกำหนดอายุการจัดเก็บบันทึกที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(5) องค์กรต้องดำเนินการตรวจประเมินภายในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลและสอดคล้องกับข้อกำหนดต่าง ๆ

#### ข้อ 5 การทบทวนและรักษาระบบ

ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรต้องทบทวนระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร ตามช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมยังคงมีความเหมาะสม และเกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

#### เกณฑ์กำหนดอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 4 : วัฒนธรรมสีเขียว (Green Culture)

ข้อ 1 องค์กรต้องมีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเป็นไปตามเกณฑ์กำหนดระดับที่ 3 ทุกข้อ

ข้อ 2 องค์กรต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม และนำมาปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล โดยให้ครอบคลุมตามหลักการของมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ISO 26000 ดังต่อไปนี้

2.1 องค์กรต้องมีความรับผิดชอบต่อผลกระทบจากองค์กรที่มีต่อสิ่งแวดล้อม โดยต้องมีความรับผิดชอบต่อ

(1) ผลกระทบจากการตัดสินใจและการดำเนินการต่างๆ ขององค์กรต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะผลกระทบด้านลบที่มีนัยสำคัญ

(2) การดำเนินการเพื่อป้องกันผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้น โดยไม่ได้ตั้งใจ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ

2.2 องค์กรต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจและการดำเนินการต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมองค์กรต้องมีการเปิดเผยอย่างชัดเจน ถูกต้อง และครบถ้วน โดย

(1) ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กร สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยตรง และง่ายต่อความเข้าใจ

(2) ข้อมูลต้องเหมาะสมกับช่วงเวลา เป็นข้อเท็จจริง ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถประเมินผลได้อย่างถูกต้อง

2.3 องค์กรต้องมีการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง โดย

(1) ประกาศกำหนดค่านิยมและหลักการต่างๆ ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรให้ชัดเจน

(2) ดำเนินการตามโครงสร้างการบริหารที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(3) มีกลไกในการกำกับดูแล และการควบคุมต่างๆ เพื่อเฝ้าติดตาม ให้การสนับสนุน และการบังคับให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อม

(4) มีการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อม

(5) มีการป้องกัน หรือแก้ไขการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างไม่มีจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดทั่วทั้งองค์กร

(6) มีรายงานผลการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อม

2.4 องค์กรต้องเคารพพิจารณาและตอบสนองต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย ด้านประเด็นสิ่งแวดล้อม

2.5 องค์กรต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทางด้านสิ่งแวดล้อม

2.6 องค์กรต้องเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางสากลในด้านสิ่งแวดล้อมในสถานการณ์ที่กฎหมายหรือการดำเนินการตามกฎหมายยังไม่พอเพียงสำหรับการปกป้องสิ่งแวดล้อม ใ้องค์กรต้องผลักดันให้เกิดความเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากล

2.7 องค์กรต้องเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในด้านสิ่งแวดล้อมที่คิดและให้การยอมรับถึงความสำคัญและความเป็นสากลของสิทธิมนุษยชนในด้านสิ่งแวดล้อม ข้อ 3 องค์กรต้องจัดทำรายงานผลการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อเปิดเผยต่อสาธารณะ

**เกณฑ์กำหนดอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 5 : เครือข่ายสีเขียว (Green Network)**

ข้อ 1. องค์กรต้องมีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปตามเกณฑ์กำหนดอุตสาหกรรมสีเขียวระดับที่ 4 ทุกข้อ

ข้อ 2. องค์กรต้องดำเนินการส่งเสริม สร้าง และสานสัมพันธ์กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมกับผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) ที่ครอบคลุมทั้ง ห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ชุมชน และผู้บริโภค และต้องทำให้ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดย

(1) ต้องส่งเสริมให้ห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) มุ่งสู่อุตสาหกรรมสีเขียว และนำมาปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล โดยต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทั้งห่วงโซ่อุปทาน และต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

(2) ต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน การพัฒนาชุมชน และต้องร่วมกับชุมชนในการกระตุ้นจิตสำนึกและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจต่อการบริโภคที่ยั่งยืน โดยให้ความสำคัญและใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม

(3) ต้องให้ความรู้และสร้างความตระหนักแก่ผู้บริโภคในการบริโภคที่ยั่งยืน

ข้อ 3. องค์กรต้องจัดทำรายงานการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสานสัมพันธ์กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมกับผู้มีส่วนได้เสีย และสรุปรายงานผลความสำเร็จเพื่อเผยแพร่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของสถาบันส่งเสริมการค้า  
ไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แนวทางการปฏิบัติตามเกณฑ์กำหนดอุตสาหกรรมสีเขียว

### แนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาเข้าสู่อุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 1 : ความมุ่งมั่นสีเขียว

#### เกณฑ์กำหนดอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 1

ข้อ 1 องค์กรต้องกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งครอบคลุมถึงความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับ

(ก) การลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม หรือการป้องกันมลพิษ (Prevention of Pollution) หรือ

(ข) การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน (Sustainable Resource use) หรือ

(ค) การลดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change mitigation And adaptation) หรือ

(ง) การปกป้องและฟื้นฟูธรรมชาติ (Protection and Restoration of the Natural Environment)

ข้อ 2 องค์กรต้องมีการสื่อสารนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้บุคลากรในองค์กรทราบ

#### แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมเป็นการประกาศความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหารระดับสูงต้องมั่นใจว่านโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่กำหนดขึ้น

- เหมาะสมกับลักษณะ ขนาด และผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากกิจกรรมสินค้า และการบริการ

- มุ่งมั่นปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและป้องกันการเกิดมลภาวะ

- มุ่งมั่นปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

ด้านสิ่งแวดล้อม

- ให้กรอบในการกำหนดและทบทวนวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม

- จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร นำไปปฏิบัติและรักษาไว้

- สื่อสารให้ทุกคนที่ทำงานในองค์กร หรือทำงานในนามขององค์กร

- เปิดเผยต่อสาธารณชนได้

ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมทั้งลงนามในประกาศนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมสำหรับการกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมควรมุ่งเน้นไปในทิศทางของการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมการป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน การลดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการป้องกันและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องเผยแพร่และทำความเข้าใจนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้กับทุกคนที่ทำงานให้กับองค์กร หรือทำงานในนามขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายไปปฏิบัติอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ โดยอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความเหมาะสม เช่น การตีพิมพ์ประกาศ การประชุมชี้แจงการฝึกอบรม การเผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องกำหนดวิธีการในการเฝ้าติดตามว่าทุกคนที่ทำงานให้กับองค์กรมีความเข้าใจและมั่นใจว่านโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรควรมีเปิดเผยและสื่อสารนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้กับสาธารณชนทั่วไป และเผยแพร่ต่อชุมชน โดยรอบเพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นด้านสิ่งแวดล้อม โดยอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความเหมาะสม

### แนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาเข้าสู่อุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 2: ปฏิบัติการสีเขียว

#### เกณฑ์กำหนดอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 2

ข้อ 1 องค์กรต้องกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งครอบคลุมถึงความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับ

(ก) การลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม หรือการป้องกันมลพิษ (Prevention of Pollution) หรือ

(ข) การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน (Sustainable Resource use) หรือ

(ค) การลดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change Mitigation and Adaptation) หรือ

(ง) การปกป้องและฟื้นฟูธรรมชาติ (Protection and Restoration of the Natural environment) และสื่อสารนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้บุคลากรในองค์กรทราบ

#### แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมเป็นการประกาศความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหารระดับสูงต้องมั่นใจว่านโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่กำหนดขึ้น

- เหมาะสมกับลักษณะ ขนาด และผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากกิจกรรม สินค้า และ การบริการ

- มุ่งมั่นปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและป้องกันการเกิดมลภาวะ

- มุ่งมั่นปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม

- ให้กรอบในการกำหนดและทบทวนวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม

- จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร นำไปปฏิบัติและรักษาไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สื่อสารให้ทุกคนที่ทำงานในองค์กร หรือทำงานในนามขององค์กร
- เปิดเผยต่อสาธารณชนได้

ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมทั้งลงนามในประกาศนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สำหรับการกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมควรมุ่งเน้นไปในทิศทางของการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน การลดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการป้องกันและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องเผยแพร่และทำความเข้าใจนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้กับทุกคนที่ทำงานให้กับองค์กร หรือทำงานในนามขององค์กร เพื่อให้มีนโยบายไปปฏิบัติอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ โดยอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความเหมาะสม เช่น การติดประกาศ การประชุมชี้แจงการฝึกอบรม การเผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องกำหนดวิธีการในการเฝ้าติดตามว่าทุกคนที่ทำงานให้กับองค์กรมีความเข้าใจและน่านโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรความเปิดเผยและสื่อสารนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้กับสาธารณชนทั่วไป และเผยแพร่ต่อชุมชนโดยรอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นด้านสิ่งแวดล้อม โดยอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความเหมาะสม

ข้อ 2 องค์กรต้องจัดทำแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมหรือการป้องกันมลพิษหรือการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและอย่างยั่งยืน หรือลดผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ หรือการปกป้องและฟื้นฟูธรรมชาติ โดยแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมต้องประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบ และกรอบระยะเวลาแล้วเสร็จ

ข้อ 3 องค์กรต้องนำแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล

**แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม**

องค์กรต้องมีการทบทวนกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรว่ามีกิจกรรมใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และดำเนินการจัดลำดับความสำคัญโดยพิจารณาจากผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญ

ดำเนินการเลือกกิจกรรมที่มีผลกระทบที่มีนัยสำคัญอย่างน้อย 1 กิจกรรม กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อจะลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

องค์กรต้องจัดทำแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมในการดำเนินงาน โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- รวบรวมรายละเอียดและข้อมูลในเรื่องที่เกี่ยวข้องที่จะส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เช่น ปัญหาเกิดจากสาเหตุใด มีหน่วยงานใดเกี่ยวข้องบ้าง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนงาน

- กำหนดวิธีการดำเนินการโดยละเอียด ที่จะให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

- กำหนดเวลาแล้วเสร็จของแผนงานและระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน

- กำหนดผู้รับผิดชอบแผนงานโดยรวม และผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนของแผนงาน

- จัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ เช่น เครื่องมืออุปกรณ์ บุคลากร ค่าใช้จ่าย

- ควรนำเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาอนุมัติ

องค์กรต้องมีการนำแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล รวมทั้งควรกำหนดวิธีการเฝ้าติดตาม และการบันทึกผลการดำเนินงานตามแผนงานด้านสิ่งแวดล้อม

ผู้บริหารระดับสูงควรมีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้วย

### 2.2.2.3 แนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาเข้าสู่อุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 3: ระบบสีเขียว

#### เกณฑ์กำหนดอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 3

##### ข้อ 1 นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรต้องกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งต้องครอบคลุมถึงความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการ เพื่อ

(ก) การลดผลกระทบต่อด้านสิ่งแวดล้อม หรือการป้องกันมลพิษ (Prevention of Pollution) หรือ

(ข) การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน (Sustainable Resource use) หรือ

(ค) การลดผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change Mitigation and Adaptation) หรือ

(ง) การปกป้องและฟื้นฟูธรรมชาติ (Protection and Restoration of the Natural environment) และสื่อสารนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้บุคลากรทั้งหมดซึ่งทำงานให้หรือในนามขององค์กรทราบ

#### แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมเป็นการประกาศความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหารระดับสูงต้องมั่นใจว่านโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่กำหนดขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เหมาะสมกับลักษณะ ขนาด และผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากกิจกรรม สิ้นค้า และการบริการ

- มุ่งมั่นปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและป้องกันการเกิดมลภาวะ

- มุ่งมั่นปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม

- ให้กรอบในการกำหนดและทบทวนวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม

- จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร นำไปปฏิบัติและรักษาไว้

- สื่อสารให้ทุกคนที่ทำงานให้องค์กร หรือทำงานในนามขององค์กร

- เปิดเผยต่อสาธารณชนได้

ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมทั้งลงนามในประกาศนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สำหรับการกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมควรมุ่งเน้นไปในทิศทางของการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน การลดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการป้องกันและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องเผยแพร่และทำความเข้าใจนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้กับทุกคนที่ทำงานให้กับองค์กร หรือทำงานในนามขององค์กร เพื่อให้มั่นใจนโยบายไปปฏิบัติอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ โดยอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความเหมาะสม เช่น การตีพิมพ์ประกาศ การประชุมชี้แจงการฝึกอบรม การเผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องกำหนดวิธีการในการเฝ้าติดตามว่าทุกคนที่ทำงานให้กับองค์กรมีความเข้าใจและน่านโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรควมเปิดเผยและสื่อสารนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้กับสาธารณชนทั่วไป และเผยแพร่ต่อชุมชนโดยรอบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นด้านสิ่งแวดล้อม โดยอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความเหมาะสม

ผู้บริหารระดับสูงควรมีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้วย

## ข้อ 2 การวางแผน

(1) องค์กรต้องชี้บ่งประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งเกิดจากกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ และการบริการขององค์กรและพิจารณาประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งทำให้เกิดผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม

(2) องค์กรต้องชี้บ่งและติดตามสืบค้นข้อกำหนดของกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ด้านสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(3) องค์กรต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งสอดคล้องกับนโยบายกฎหมาย และประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญ

(4) องค์กรต้องจัดทำแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยแผนงานต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับผู้รับผิดชอบในทุกระดับและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกำหนดวิธีการและระยะเวลาแล้วเสร็จ

(5) องค์กรต้องมีการดำเนินการตามแผนงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีการกระจายและชี้แจงแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบและมีความเข้าใจ เพื่อให้มีการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้

(6) องค์กรต้องมีการติดตามผลการดำเนินการตามแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมที่จัดทำไว้

(7) องค์กรต้องมีการทบทวนวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นระยะ

#### แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

องค์กรต้องมีการวางแผนระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้แนวทางในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีระบบและมีประสิทธิผล เพื่อแก้ไขปัญหาด้านมลภาวะและเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับหลักการป้องกันมากกว่าการแก้ไขที่ปลายเหตุ

องค์กรต้องมีขั้นตอนการดำเนินงานในการชี้แจงประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมจากกิจกรรมผลิตภัณฑ์ และบริการ ภายใต้ขอบข่ายระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม และดำเนินการประเมินหาประเด็นที่ทำให้เกิดผลกระทบที่มีนัยสำคัญ

องค์กรต้องจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานในการชี้แจงและติดตาม การทำความเข้าใจกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ด้านสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมของกิจกรรมผลิตภัณฑ์ และการบริการขององค์กร โดยควรจัดทำทะเบียนกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง มีการสื่อสาร ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปฏิบัติได้ ติดตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่ออกใหม่ หรือมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร

องค์กรต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎหมาย และประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญ จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยวัตถุประสงค์ควรมีความเฉพาะเจาะจงชัดเจน ส่วนเป้าหมายควรจัดทำเป็นเป้าหมายรวม และมีการกระจายเป้าหมายย่อยในแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป้าหมายควรมีองค์ประกอบดังนี้

- เฉพาะเจาะจง (Specific)

- วัดผลได้ (Measurable)

- บรรลุได้ (Achievable)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สัมพันธ์กับนโยบาย (Relevant)

- กำหนดเวลาแล้วเสร็จ (Time)

องค์กรต้องจัดทำแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดย

- รวบรวมรายละเอียดและข้อมูลในเรื่องที่เกี่ยวข้องที่จะส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายเช่น ปัญหาเกิดจากสาเหตุใด มีหน่วยงานใดเกี่ยวข้องบ้าง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนงาน

- กำหนดวิธีการดำเนินการโดยละเอียด ที่จะให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

- กำหนดเวลาแล้วเสร็จของแผนงานและระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน

- กำหนดผู้รับผิดชอบแผนงาน โดยรวม และผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนของแผนงาน

- จัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ เช่น เครื่องมืออุปกรณ์ บุคลากร ค่าใช้จ่าย

- ควรนำเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาอนุมัติ

องค์กรต้องมีการนำแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล โดยควรมีการกระจายและชี้แจงทำความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ และมีความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้มีการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้

องค์กรต้องกำหนดวิธีการเฝ้าติดตามผลการดำเนินงาน และการบันทึกผลการดำเนินงานตามแผนงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดการตรวจติดตามความคืบหน้าของแผนงาน และสรุปความคืบหน้าของผลการดำเนินงานเทียบกับแผนงาน

ผู้บริหารระดับสูงควรมีการทบทวนและปรับปรุงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้วย ได้แก่

- เมื่อผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนงาน เช่น ถ้าซ้ำ ผลที่ได้ไม่เป็นไปตามที่กำหนด ไม่มีการดำเนินงานตามแผน ให้มีการวิเคราะห์หาสาเหตุแล้วกำหนดมาตรการแก้ไข เพื่อนำมาทบทวนและปรับปรุงแผนงาน

- แผนงานในอนาคต หากมีการพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ จะต้องทบทวนแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องตามเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ

ข้อ 3 การนำไปปฏิบัติ

(1) องค์กรต้องจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

(2) องค์กรต้องมีการฝึกอบรมและการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรที่ทำงานในองค์กรหรือทำงานในนามองค์กรเพื่อให้เกิดความตระหนักต่อประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

(3) องค์กรต้องกำหนดช่องทางและวิธีการสื่อสารข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมให้กับบุคคล

ภายในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(4) องค์กรต้องจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานในการควบคุมเอกสารที่ถูกกำหนดโดยระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

(5) องค์กรต้องจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อควบคุมการปฏิบัติในการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ลดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและอย่างยั่งยืน

(6) องค์กรต้องจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน หรืออุบัติภัยที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

#### แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

องค์กรต้องจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในทุก ๆ ด้าน ในการระบุความต้องการทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมให้พิจารณาถึง

- โครงสร้างพื้นฐาน เช่น อาคาร สถานที่ ระบบสาธารณูปโภค เครื่องมือ อุปกรณ์ระบบสื่อสาร

- ระบบข้อมูลสารสนเทศ

- การฝึกอบรม ทักษะเฉพาะทาง

- เทคโนโลยี

- การเงิน บุคลากร และทรัพยากรอื่น ๆ ที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการ

องค์กรต้องขี้บ่งความจำเป็นในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมและระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม พร้อมจัดให้มีการฝึกอบรมและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรที่ทำงานในองค์กรหรือทำงานในนามขององค์กร และจัดเก็บบันทึกที่เกี่ยวข้อง

องค์กรต้องจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานสำหรับการสื่อสาร โดยกำหนดข้อมูลที่ต้องการสื่อสาร กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการติดต่อสื่อสาร กำหนดช่องทางและวิธีการสื่อสาร ดำเนินการสื่อสาร และประเมินผลการสื่อสาร

องค์กรต้องจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานในการควบคุมเอกสารโดยครอบคลุมขั้นตอนการอนุมัติเอกสารก่อนใช้ การแสดงสถานะของเอกสาร การแจกจ่ายเอกสาร ไปจุดที่จำเป็นต้องใช้งาน และการป้องกันการใช้อเอกสารที่ล้าสมัยและการขี้บ่งอย่างเหมาะสมหากต้องการเก็บไว้

องค์กรต้องจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมเป็นเอกสาร นำไปปฏิบัติเพื่อควบคุมการดำเนินงานไม่ให้เกิดความผิดพลาด กำหนดเกณฑ์การดำเนินงานในขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจนในกรณีที่มีการซื้อสินค้าหรือใช้บริการจากหน่วยงานภายนอก องค์กร ต้องสื่อสารให้ผู้ขาย ผู้ให้บริการรับทราบถึงขั้นตอนการดำเนินงานและข้อกำหนดต่างๆ ขององค์กรด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กรต้องจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานในการชี้บ่งสถานการณ์ฉุกเฉินหรืออุบัติเหตุร้ายแรงที่เกิดจากกิจกรรมหรือสภาพต่างๆ ขององค์กรที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และต้องมีแนวทางในการเตรียมพร้อมเพื่อรองรับและป้องกัน ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่อาจจะเกิดขึ้นจากสถานการณ์ฉุกเฉินหรืออุบัติเหตุร้ายแรงนั้น มีการฝึกอบรมและฝึกซ้อมเพื่อทดสอบประสิทธิผลของขั้นตอนการดำเนินงานเป็นระยะๆ และต้องมีการทบทวนและปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานที่จัดทำขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากที่มีเหตุการณ์ฉุกเฉินหรืออุบัติเหตุเกิดขึ้นจริง

#### ข้อ 4 การติดตามประเมินผล

(1) องค์กรต้องจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานในการเฝ้าติดตาม /ตรวจวัด คุณภาพสิ่งแวดล้อม และเครื่องมือที่นำมาใช้ในการเฝ้าติดตามและตรวจวัดต้องได้รับทวนสอบและบำรุงรักษาอย่างเหมาะสม

(2) องค์กรต้องจัดทำขั้นตอนในการดำเนินการประเมินความสอดคล้องของระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามช่วงเวลาที่กำหนด

(3) องค์กรต้องจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานสำหรับการดำเนินการกับข้อบกพร่องด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นแล้วหรืออาจจะเกิดขึ้น และปฏิบัติการแก้ไขและป้องกัน

(4) องค์กรต้องมีการชี้บ่ง จัดเก็บ ป้องกัน และกำหนดอายุการจัดเก็บบันทึกที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

(5) องค์กรต้องดำเนินการตรวจประเมินภายในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลและสอดคล้องกับข้อกำหนดต่าง ๆ

#### แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

องค์กรต้องจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานในการเฝ้าติดตามและวัดผลของค่าต่างๆ ให้ครอบคลุมค่าต่างๆ ของการปฏิบัติงานที่เกิดผลกระทบที่สำคัญต่อสิ่งแวดล้อม บันทึกข้อมูลของการเฝ้าติดตามและตรวจวัด รวมทั้งเครื่องมือวัดและอุปกรณ์ที่ใช้ในการเฝ้าติดตามและตรวจวัดต้องได้รับการสอบเทียบหรือทวนสอบ และได้รับการบำรุงรักษา และจัดเก็บบันทึกไว้

องค์กรต้องกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ระบุถึงความถี่และวิธีการสำหรับการประเมินความสอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการประเมินความสอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ตามระยะเวลาและวิธีการที่กำหนดไว้ บันทึกผลการประเมินความสอดคล้อง และรายงานผลการประเมินความสอดคล้องให้ผู้เกี่ยวข้อง

องค์กรต้องกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานสำหรับการดำเนินการกับข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นแล้ว หรืออาจจะเกิดขึ้นและปฏิบัติการแก้ไขและป้องกัน โดยต้องประกอบด้วยขั้นตอนการแจ้งให้มีการแก้ไขและป้องกันข้อบกพร่อง การดำเนินการเบื้องต้นกับข้อบกพร่อง การค้นหาสาเหตุที่แท้จริง การดำเนินการป้องกันการเกิดข้อบกพร่องซ้ำ การทบทวนและปรับปรุงสิ่งที่เกี่ยวข้อง และการบันทึกผลการดำเนินการ

องค์กรต้องกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานสำหรับการชี้แจง จัดเก็บ ป้องกัน เรียกใช้งาน กำหนดอายุจัดเก็บ และทำลายบันทึก โดยบันทึกต่างๆ ต้องสามารถอ่านได้ง่าย ชี้แจงและสอบกลับได้

องค์กรต้องกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานสำหรับการตรวจประเมินภายในเพื่อตรวจสอบว่าระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับแผนงานสำหรับการจัดการสิ่งแวดล้อม มีการนำไปปฏิบัติและคงไว้ได้อย่างเหมาะสม โดยขั้นตอนหลักประกอบด้วย การจัดเตรียมผู้ประเมินภายใน การวางแผนการตรวจประเมินภายใน การดำเนินการตรวจประเมินภายใน การรายงานผลการตรวจประเมินภายในการตรวจติดตามผลการแก้ไขและป้องกัน และสรุปผลเพื่อนำเข้าทบทวนโดยฝ่ายบริหาร

#### ข้อ 5 การทบทวนและรักษาระบบ

ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรต้องทบทวนระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรตามช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมยังคงมีความเหมาะสม และเกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

#### แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

ผู้บริหารระดับสูงต้องทบทวนระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้มั่นใจว่าระบบยังคงมีความเหมาะสม พอเพียง และเกิดประสิทธิผล

มีการประเมินถึงโอกาสในการปรับปรุงและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม นโยบายสิ่งแวดล้อม วัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม

มีการจัดเก็บบันทึกการทบทวน

#### แนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาเข้าสู่อุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 4: ระบบสีเขียว

##### เกณฑ์กำหนดอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 4

ข้อ 1 องค์กรต้องมีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเป็นไปตามเกณฑ์กำหนดระดับที่ 3 ทุกข้อ

#### แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กรต้องจัดทำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ตามมาตรฐาน มอก./ISO 14001หรือตามมาตรฐานอื่นๆ ที่เทียบเท่า

ข้อ 2 องค์กรต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม และนำมาปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล โดยให้ครอบคลุมตามหลักการของมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ISO 26000 ดังต่อไปนี้

2.1 องค์กรต้องมีความรับผิดชอบต่อผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยต้องมีความรับผิดชอบต่อ

(1) ผลกระทบจากการตัดสินใจและการดำเนินการต่างๆ ขององค์กรต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะผลกระทบด้านลบที่มีนัยสำคัญ

(2) การดำเนินการเพื่อป้องกันผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ

#### แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

องค์กรต้องมีกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล ตัวอย่างขั้นตอนการสร้างวัฒนธรรม ได้แก่

- มีกระบวนการเพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความเชื่อร่วมกันเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการดำเนินการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ลดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

- มีกระบวนการในการสร้างค่านิยมและจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม

- มีกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่จะสะท้อนถึงการแสดงออกของค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อม

- มีการกำหนดแนวทางสำหรับการปฏิบัติเพื่อให้พฤติกรรมคงอยู่อย่างยั่งยืนจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรในการให้ความสำคัญและใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม

- มีการกำหนดวิธีการในการประเมินความคงอยู่ของวัฒนธรรมองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม

องค์กรต้องมีการกำหนดวิธีการในการประเมินผลกระทบจากการตัดสินใจและการดำเนินการต่างๆ ขององค์กรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะผลกระทบด้านลบที่มีนัยสำคัญ

องค์กรต้องมีการประเมินผลกระทบด้านลบที่มีนัยสำคัญต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกรณีที่มีการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาและ/หรือปรับปรุงเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์/บริการ กระบวนการผลิต เครื่องจักร/อุปกรณ์ สถานที่ประกอบการ กลยุทธ์ทางธุรกิจ

องค์กรต้องจัดทำแผนงานหรือกำหนดมาตรการเพื่อรองรับและป้องกันผลกระทบด้านลบที่มีนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กรต้องมีการทบทวนและทวนสอบมาตรการป้องกันผลกระทบที่มีนัยสำคัญเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่ายังคงเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

ในกรณีที่เกิดข้อผิดพลาดจากการทำงานขึ้น องค์กรต้องมีการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดนั้น และดำเนินการปฏิบัติการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นซ้ำอีก และบันทึกผลการดำเนินการต่าง ๆ

2.2 องค์กรต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจและการดำเนินการต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม องค์กรต้องมีการเปิดเผยอย่างชัดเจน ถูกต้อง และครบถ้วน โดย

(1) ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กร สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยตรง และง่ายต่อความเข้าใจ

(2) ข้อมูลต้องเหมาะสมกับช่วงเวลา เป็นข้อเท็จจริง ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถประเมินผลได้อย่างถูกต้อง

#### แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

องค์กรต้องมีการชี้แจงผู้มีส่วนได้เสียในแต่ละภาคส่วนให้ชัดเจน พร้อมทั้งผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียในแต่ละภาคส่วน ตัวอย่างผู้มีส่วนได้เสีย เช่น พนักงานและครอบครัว ผู้ถือหุ้น ผู้ส่งมอบ/ผู้รับจ้างช่วง ผู้แทนจำหน่าย ลูกค้า หน่วยงานราชการ ชุมชน

องค์กรต้องจำแนกสารสนเทศเกี่ยวกับผลกระทบต่าง ๆ และต้องจัดเตรียมให้ผู้มีส่วนได้เสียในแต่ละภาคส่วนรับทราบ

องค์กรต้องมีการจัดเตรียมสารสนเทศเพื่อให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบสามารถเข้าถึงได้โดยตรง และง่ายต่อการเข้าใจ นอกจากนี้สารสนเทศต้องมีความเหมาะสมกับช่วงเวลา เป็นข้อเท็จจริง และนำเสนอในลักษณะที่มีความชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียแต่ละส่วนสามารถประเมินผลได้อย่างถูกต้องเกี่ยวกับผลกระทบที่ได้รับจากการตัดสินใจและการดำเนินการต่างๆ ขององค์กร

องค์กรต้องมีขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้มั่นใจว่าสารสนเทศได้มีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันและมีความถูกต้อง

2.3 องค์กรต้องมีการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อม อย่างจริงจัง โดย

(1) ประกาศกำหนดค่านิยมและหลักการต่างๆ ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรให้ชัดเจน

(2) ดำเนินการตามโครงสร้างการบริหารที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร

(3) มีกลไกในการกำกับดูแล และการควบคุมต่างๆ เพื่อเฝ้าติดตาม ให้การสนับสนุน

และการบังคับให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อม มาตรฐานให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่าการนี้ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(4) มีการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อม

(5) มีการป้องกัน หรือแก้ไขการเกิดผลประ โยชน์ทับซ้อนที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ อย่างไม่มีจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดทั่วทั้งองค์กร

(6) มีรายงานผลการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อม

### แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

พฤติกรรมขององค์กรต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีค่านิยมที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความเท่าเทียม และความยุติธรรม ค่านิยมเหล่านี้ยังหมายรวมถึงข้อกังวลสำหรับชุมชนและ สิ่งแวดล้อม และความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจและ การดำเนินการต่างๆ ขององค์กรต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย

องค์กรต้องมีการชี้แจงและกำหนดค่านิยมและหลักการต่างๆ ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร

องค์กรต้องมีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งรวมทั้งในกระบวนการตัดสินใจและการมีปฏิสัมพันธ์กับ หน่วยงานอื่นๆ

องค์กรต้องกำหนดและรักษาไว้ซึ่งกลไกในการกำกับดูแล และการควบคุมต่างๆ เพื่อคอย เฝ้าติดตามให้การสนับสนุน และการบังคับให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

องค์กรต้องกำหนดและรักษาไว้ซึ่งกลไกในการกระตุ้นและการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติ ตามมาตรฐานของการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ

องค์กรต้องกำหนดและรักษาไว้ซึ่งกลไกในการป้องกัน หรือแก้ไขการเกิดผลประ โยชน์ทับซ้อนที่สามารถจะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างไม่มีจริยธรรม ตลอดทั่วทั้งองค์กร

องค์กรต้องกำหนดและรักษาไว้ซึ่งกลไกในการให้ความช่วยเหลือในการทำรายงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและไม่มีจริยธรรม โดยปราศจากความหวาดกลัวจากการถูกข่มขู่

2.4 องค์กรต้องเคารพ พิจารณา และตอบสนองต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย ด้านประเด็นสิ่งแวดล้อม

### แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

องค์กรต้องเคารพ พิจารณา และตอบสนองต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร ถึงแม้ว่าวัตถุประสงค์ขององค์กรอาจจะมีข้อจำกัดเพียงทำเพื่อตอบสนองผลประโยชน์ของเจ้าของ สมาชิกลูกค้า หรือสมาคมที่องค์กรสังกัด อย่างไรก็ตาม สิทธิ การเรียกร้อง และผลประโยชน์ของ บุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่นๆ ต้องได้รับการพิจารณาด้วย เนื่องจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่าง ถือว่าเป็นผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร

องค์กรต้องมีการชี้แจงผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กรต้องให้ความสำคัญ และระมัดระวังเกี่ยวกับผลประโยชน์ รวมทั้งสิทธิทางกฎหมายของผู้มีส่วนได้เสียและตอบสนองต่อข้อกังวลต่างๆ

องค์กรต้องให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียบางกลุ่มที่ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญกับการดำเนินการต่างๆ ขององค์กร

องค์กรต้องประเมินและพิจารณาถึงการสร้างความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อการติดตาม การสานสัมพันธ์ และการมีอิทธิพลกับองค์กร

องค์กรต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียกับความคาดหวังของสังคม/ชุมชน และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.5 องค์กรต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทางด้านสิ่งแวดล้อม

#### **แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม**

องค์กรต้องชี้แจงและรวบรวมกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านสิ่งแวดล้อม

องค์กรต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายทั้งหมดที่ครอบคลุมถึงการดำเนินการขององค์กรถึงแม้ว่ากฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ เหล่านั้นจะไม่มีบทบังคับใช้อย่างเหมาะสมก็ตาม

องค์กรต้องมีกลไกที่ทำให้มั่นใจว่าหน่วยงานที่องค์กรมีความสัมพันธ์มีการดำเนินการต่างๆ ตามกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

องค์กรต้องกำหนดและรักษาไว้ซึ่งกลไกในการติดตามเพื่อให้ได้รับทราบถึงข้อกฎหมายที่ต้องรับผิดชอบทั้งหมด

องค์กรต้องกำหนดและรักษาไว้ซึ่งกลไกในการทบทวนถึงการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ ที่องค์กรเกี่ยวข้องตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

2.6 องค์กรต้องเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางสากลในด้านสิ่งแวดล้อมในสถานการณ์ที่กฎหมาย หรือการดำเนินการตามกฎหมายยังไม่พอเพียงสำหรับการปกป้องสิ่งแวดล้อมได้ องค์กรต้องผลักดันให้เกิดความเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากล

#### **แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม**

องค์กรต้องเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากลในขณะที่ยังคงยึดมั่นกับหลักการการเคารพต่อกฎหมายต่างๆ

ในสถานการณ์ที่กฎหมายหรือการดำเนินการตามกฎหมายยังไม่พอเพียงสำหรับการปกป้องสิ่งแวดล้อมหรือสังคมได้ องค์กรต้องผลักดันให้เกิดการเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากลเป็นอย่างน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในกรณีที่พบว่ากฎหมายหรือการดำเนินการตามกฎหมายขัดแย้งกับการปฏิบัติตามแนวทางของสากลองค์กรต้องผลักดันเพื่อให้เกิดการเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากลให้กว้างขวางที่สุดเท่าที่จะทำได้

องค์กรต้องพิจารณาถึงโอกาสและช่องทางต่างๆ ในกฎหมายเพื่อชักชวนองค์กรและหน่วยงานที่กำกับดูแลด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการขจัดปัญหาข้อขัดแย้ง

องค์กรต้องหลีกเลี่ยงการร่วมการกระทำผิดกับองค์กรอื่นในการดำเนินการต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามการปฏิบัติตามแนวทางสากล

2.7 องค์กรต้องเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี และให้การยอมรับถึงความสำคัญและความเป็นสากลของสิทธิมนุษยชนในด้านสิ่งแวดล้อม

#### แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

องค์กรต้องมีการชี้แจงและรวบรวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม

องค์กรต้องกำหนดและรักษาไว้ซึ่งกลไกในการดำเนินการให้เกิดการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน และให้การยอมรับถึงความสำคัญและความเป็นสากลของสิทธิมนุษยชน

องค์กรต้องกำหนดและรักษาไว้ซึ่งกลไกในการดำเนินการให้เกิดการเคารพและส่งเสริมสิทธิต่างๆ ที่กฎหมายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนกำหนด โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม

ในสถานการณ์ที่สิทธิมนุษยชนไม่ได้รับการปกป้อง องค์กรต้องดำเนินการให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชนและหลีกเลี่ยงการได้มาซึ่งผลประโยชน์จากสถานการณ์ต่างๆ ดังกล่าว

ในสถานการณ์ที่กฎหมาย หรือการบังคับใช้กฎหมายยังไม่มีความเหมาะสมต่อการปกป้องสิทธิมนุษยชน องค์กรต้องยึดถือหลักการของการเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางสากล

ข้อ 3 องค์กรต้องจัดทำรายงานผลการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อเปิดเผยต่อสาธารณะ

#### แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

องค์กรต้องมีการชี้แจงและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม

องค์กรต้องมีกระบวนการในการตัดสินใจว่าข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมใดที่ต้องมีการเปิดเผยต่อสาธารณะ

องค์กรต้องจัดทำรายงานผลการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อเปิดเผยต่อสาธารณะ ซึ่งอาจอยู่ในรายงานประจำปีขององค์กร หรือใช้ช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์

องค์กรต้องกำหนดช่องทางหรือวิธีการในการเผยแพร่รายงานผลการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมให้ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบและเข้าถึงได้โดยง่าย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินงานขององค์กร และไม่ผูกมัดให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาเข้าสู่อุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 5: เครือข่ายสีเขียว**  
**เกณฑ์กำหนดอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 5**

ข้อ 1 องค์กรต้องมีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปตามเกณฑ์กำหนดอุตสาหกรรมสีเขียวระดับที่ 4 ทุกข้อ

**แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม**

องค์กรต้องได้รับการรับรองระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ตามมาตรฐาน มอก./ISO 14001 หรือตามมาตรฐานอื่นๆ ที่เทียบเท่า

องค์กรต้องได้รับการรับรองอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 4 จากคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมสีเขียว

ข้อ 2 องค์กรต้องดำเนินการส่งเสริม สร้างและสานสัมพันธ์กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมกับผู้มีส่วนได้เสีย (Stake holder) ที่ครอบคลุมทั้ง ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) ชุมชน และผู้บริโภค และต้องทำให้ประสบความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดย

(1) ต้องส่งเสริมให้ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) มุ่งสู่อุตสาหกรรมสีเขียว และนำมาปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล โดยต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทั้งห่วงโซ่อุปทาน และต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

(2) ต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน การพัฒนาชุมชน และต้องร่วมกับชุมชนในการกระตุ้นจิตสำนึกและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจต่อการบริโภคที่ยั่งยืน โดยให้ความสำคัญและใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม

(3) ต้องให้ความรู้และสร้างความตระหนักแก่ผู้บริโภคในการบริโภคที่ยั่งยืน

**แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม**

องค์กรต้องมีการชี้แจงผู้มีส่วนได้เสียกับการดำเนินธุรกิจขององค์กร

องค์กรต้องมีการกำหนดและรักษาไว้ซึ่งกลไกในการส่งเสริม สร้าง และสานกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมกับผู้มีส่วนได้เสีย

องค์กรต้องมีการจัดทำโครงการหรือแผนงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กร ตามศักยภาพและความพร้อมของผู้มีส่วนได้เสียในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมกับองค์กร

องค์กรต้องกำหนดและรักษาไว้ซึ่งกลไกในการส่งเสริมให้ห่วงโซ่อุปทานขององค์กรมุ่งสู่อุตสาหกรรมสีเขียว โดยอย่างน้อยต้องครอบคลุมถึง ผู้ส่งมอบวัตถุดิบโดยตรงให้กับองค์กร ผู้รับจ้างช่วงงานขององค์กร ผู้ส่งมอบบริการ โดยตรงให้กับองค์กร ผู้แทนจำหน่ายสินค้าขององค์กร

องค์กรต้องมีการจัดทำโครงการหรือแผนงานที่เกี่ยวข้องส่งเสริม สร้าง และสานสัมพันธ์ กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมกับห่วงโซ่อุปทานขององค์กร โดยอย่างน้อยต้องครอบคลุมถึง ผู้ส่งมอบ วัตถุดิบโดยตรงให้กับองค์กร (Supplier) ผู้รับจ้างช่วงงานขององค์กร (Subcontractor) ผู้ส่งมอบ บริการ โดยตรงให้กับองค์กร (Service Provider) ผู้แทนจำหน่ายสินค้าขององค์กร (Trade Agency)

องค์กรควรมีการวางแผนงานในการส่งเสริมให้ผู้ที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานในการส่งมอบ วัตถุดิบ/บริการ ที่ไม่ได้ส่งมอบให้องค์กรโดยตรง แต่เป็นผู้ส่งมอบในลำดับถัดๆ ไป รวมทั้งผู้ค้าส่ง และผู้ค้าปลีก เข้าร่วมกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและมีการ พัฒนาอย่างยั่งยืน

องค์กรต้องมีการจัดทำโครงการหรือแผนงานที่เกี่ยวข้องส่งเสริม สร้าง และสานสัมพันธ์ กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมกับชุมชนที่มีโอกาสได้รับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงาน ต่างๆ ขององค์กรเพื่อสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม และสร้างความเข้าใจในการบริโภคอย่างยั่งยืน

องค์กรต้องมีกิจกรรมหรือวิธีการในการสร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกให้กับ ผู้บริโภคซึ่งเป็นกลุ่มลูกค้าขององค์กร หรือผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ขององค์กรให้ตระหนักถึงการบริโภค ที่ยั่งยืน

ข้อ 3 องค์กรต้องจัดทำรายงานการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสร้างและ สานสัมพันธ์กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมกับผู้มีส่วนได้เสีย และสรุปรายงานผลความสำเร็จเพื่อเผยแพร่

#### **แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม**

องค์กรต้องมีการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม สร้าง และสานสัมพันธ์กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ห่วงโซ่อุปทาน ชุมชนและ ผู้บริโภค

องค์กรต้องจัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินการต่างๆ เพื่อแสดงให้เห็นถึงผลความสำเร็จ ของการดำเนินการ



ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เลขที่.....

สถานที่.....

แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย  
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว ในบริษัท พานาโซนิค เอวีซี เน็ตเวิร์คส์  
(ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อจัดเก็บข้อมูลวิจัยเรื่อง การจัดการโรงงานสีเขียวซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่น่าเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการ โรงงานสีเขียว

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาวสุภาวิณี สุขโสม

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชา บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ไม่เกิน 20 ปี

มากกว่า 20 ปี – 30 ปี

มากกว่า 30 ปี– 40 ปี

มากกว่า 40 ปี – 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

4. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

อนุปริญญา / ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระดับตำแหน่งงาน

พนักงานปฏิบัติการ/ช่างเทคนิค

หัวหน้างาน

เจ้าหน้าที่/วิศวกร

หัวหน้าแผนก/เจ้าหน้าที่อาวุโส

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท

มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท

มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท

มากกว่า 40,000 บาท - 50,000 บาท

มากกว่า 50,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว**

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>การสื่อสารภายในองค์กร</b>						
1	ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการโรงงานสีเขียวจากโปสเตอร์ติดประกาศบนกระดานเผยแพร่					
2	ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการโรงงานสีเขียวจากแผ่นพับ เอกสาร และคู่มือเผยแพร่					
3	ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการโรงงานสีเขียวจากหนังสือพิมพ์หรือวารสารขององค์กร					
4	ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการโรงงานสีเขียวจากเสียงตามสายในโรงงาน					
5	ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการโรงงานสีเขียวจากเครื่องฉายภาพที่ใช้ในการอบรม					
6	ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการโรงงานสีเขียวจากผู้บังคับบัญชาที่ให้ความรู้และควบคุมการปฏิบัติงาน					
7	ท่านได้รับข่าวสารเรื่องการจัดการโรงงานสีเขียวจากเพื่อนร่วมงาน					
<b>การฝึกอบรม</b>						
8	ท่านเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการโรงงานสีเขียว					
9	ท่านทราบถึงความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการโรงงานสีเขียว					
10	ท่านทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานตามระบบการจัดการโรงงานสีเขียว					
11	ท่านเข้าใจถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการปฏิบัติงาน					
12	ท่านเข้าใจในเรื่องของการประเมินผลการดำเนินงานด้านการจัดการโรงงานสีเขียว					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการโรงงานสีเขียว	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ</b>					
13	องค์กรของท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่อง การจัดการ โรงงานสีเขียวอยู่แล้ว สามารถเริ่มทำได้ทันที โดยไม่ต้องหาความรู้เพิ่มเติม					
14	ผู้บริหารและพนักงานทุกคนมีความตั้งใจจริง และพร้อมให้ความร่วมมือในการจัดการ โรงงานสีเขียว					
15	บริษัทมีนโยบายที่ชัดเจนที่จะกำชับให้ดำเนินกิจกรรมการจัดการ โรงงานสีเขียว และควรมีงบประมาณ ความรู้ทางวิชาการ สนับสนุน ในช่วงแรกของการดำเนินงาน					
16	บริษัทมีเป้าหมายพัฒนาธุรกิจให้เป็นบริษัทนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับ 1 ของโลกในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์					
	<b>นโยบายโรงงานสีเขียว</b>					
17	บริษัทมีการกำหนดมาตรการในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติใน กระบวนการผลิตที่มีความสอดคล้องกับการจัดการ โรงงานสีเขียว					
18	บริษัทกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลือกใช้วัตถุดิบตามข้อกำหนดที่ กระทรวงอุตสาหกรรมตั้งไว้ที่มีความสอดคล้องกับการจัดการ โรงงานสีเขียว					
19	โรงงานมีความพร้อม ในการดำเนินงานด้านการจัดการ โรงงานสีเขียว					
20	กฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องเอื้ออำนวยต่อความสำเร็จในการจัดการ โรงงานสีเขียว					
21	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวางแผนด้านสิ่งแวดล้อมประจำปี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการ โรงงานสีเขียว	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>ภาวะผู้นำ</b>					
22	ผู้บริหารและหัวหน้างานมุ่งมั่นที่จะดำเนินการเพื่อนำพาบริษัทไปสู่การจัดการ โรงงานสีเขียว					
23	ผู้บริหารและหัวหน้างานสนับสนุนสิ่งต่างๆ เช่น บุคลากร เทคโนโลยี และเงินเพื่อให้บรรลุตามนโยบายการจัดการ โรงงานสีเขียว					
24	ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบตามที่ระบุไว้ในนโยบายการจัดการ โรงงานสีเขียว					
25	ผู้บริหารและหัวหน้างานทุกระดับตระหนักว่าการดำเนินการจัดการ โรงงานสีเขียวมีประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการ โรงงานสีเขียว

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	การจัดการ โรงงานสีเขียว	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>ความมุ่งมั่นสีเขียว</b>					
1	แสงสว่าง เสียง อากาศ อยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตรายต่อตัวพนักงาน					
2	สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมดี					
3	การดูแลรักษาสภาพแวดล้อมภายในบริษัทเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน					
4	บริษัทมีวิธีการลดการสิ้นเปลืองการใช้ไฟฟ้า โดยการควบคุมระดับอุณหภูมิในการเปิดแอร์					
5	บริษัทมีการลดการทิ้งของเสียที่เกิดขึ้นในโรงงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การจัดการโรงงานสีเขียว	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>ปฏิบัติการสีเขียว</b>					
6	บริษัทมีการตรวจเช็คในเรื่องของการใช้น้ำอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
7	บริษัทมีมาตรการที่จะลดปริมาณวัตถุดิบที่สูญเสียจากการผลิต					
8	บริษัทมีการเตรียมภาชนะรองรับการทิ้งขยะแยกแต่ละประเภทอย่างเพียงพอ					
9	บริษัทมีการเผยแพร่ข้อมูลให้ทุกคนช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อม					
10	นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมถูกกำหนดขึ้นเพียงเพื่อเป็นไปตามระบบการจัดการโรงงานสีเขียวสามารถดำเนินการได้จริง					
	<b>ระบบสีเขียว</b>					
11	บริษัทมีการกำหนดมาตรการควบคุมปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ขึ้นสู่ชั้นบรรยากาศ					
12	บริษัทมีการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม					
13	บริษัทมีการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและมีการฝึกซ้อมการแก้ไขเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดอันตราย					
14	บริษัทจัดกิจกรรมรณรงค์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมร่วมกับชุมชน					
15	บริษัทมีการตรวจติดตามประเมินระบบการจัดการโรงงานสีเขียวจากหน่วยงานภายนอกที่ให้การรับรองจะมีขึ้นทุกไตรมาส (3 เดือน)					
	<b>วัฒนธรรมสีเขียว</b>					
16	บริษัทมีการจัดทำระบบมาตรฐาน ISO 14001 ความระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม					
17	สิ่งแวดล้อมหรือมลภาวะของบริษัทคืออยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องนำระบบการจั้ดมาสิ่งแวดล้อม มาประยุกต์ใช้					
18	ลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญแต่มีผลกระทบเฉพาะภายในบริษัทๆ นั้น ไม่จำเป็นต้องพิจารณาว่าจะสื่อสารสู่ภายนอก					
19	นโยบายสิ่งแวดล้อมต้องสื่อสารไปยังพนักงานทุกคน หรือบุคคลอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานให้กับบริษัท รวมถึงสามารถเผยแพร่ต่อสาธารณะได้					
20	โรงงานมีการปล่อยมลพิษสู่ชุมชนแต่ยังอยู่ในปริมาณที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อ	การจัดการโรงงานสีเขียว	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	เครือข่ายสีเขียว					
21	บริษัทที่มีส่วนในการดำเนินกิจกรรมที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมตามมาตรฐาน ISO26000					
22	บริษัทที่มีการตรวจสอบส่วนที่เกี่ยวข้องในกระบวนการตั้งแต่การส่งมอบวัตถุดิบจนกระทั่งผลิตภัณฑ์ส่งถึงมือลูกค้า					
23	บริษัทที่มีการกำหนดระยะเวลาในการประชุมและมีการทบทวน โดยฝ่ายบริหารอย่างสม่ำเสมอ					
24	ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อมไม่จำเป็นต้องทันสมัยเนื่องจากมีการกำหนดข้อบังคับไว้ตายตัวแล้ว					
25	บริษัทมีการนำผลการดำเนินการเผยแพร่สู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน					

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการโรงงานสีเขียว

---



---



---



---

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นางสาวสุภาวิณี สุขโสม  
ที่อยู่ 104 หมู่ 6 ตำบลกงหรา อำเภอกงหรา  
จังหวัดพัทลุง รหัสไปรษณีย์ 93180  
วัน เดือน ปีเกิด 6 มิถุนายน 2531  
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2554 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเคมีอุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ประสบการณ์ทำงาน พ.ศ.2555 ตำแหน่ง Purchasing  
บริษัท ชัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด  
จังหวัดสมุทรปราการ  
พ.ศ.2556 ตำแหน่ง Procurement Executive  
บริษัท พานาโซนิค แมเนจเม้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด  
จังหวัดกรุงเทพมหานคร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้