

แนวทางการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวของ
เจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร
Guidelines for Employee Engagement in Green Office Initiatives:
Office of the Secretary, City Law Enforcement Department, Bangkok

ชนิดา นิลนาวิ¹, ธณภณ ศรีบุญบูรณะ², และ ธันยพันธ์ จันทร์ทรงพล³

Chanida Ninnavy¹, Thanapon Saranburana², and Thanyanant Chansongphon³

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัชฎภาคัย

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of employee engagement in Green Office initiatives at the Office of the Secretary, City Law Enforcement Department, Bangkok; 2) to compare engagement levels based on personal factors; and 3) to propose guidelines for enhancing employee engagement in Green Office initiatives. This quantitative research utilized a sample of 120 employees, selected through a stratified random sampling method. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA. The research findings revealed that: 1) The overall level of employee engagement in Green Office initiatives was at a high level. Specifically, engagement in the operational phase exhibited the highest average score. 2) The comparison of engagement levels revealed that employees with different ages, educational levels, and job positions significantly differed in their levels of engagement at the .05 level. 3) The guidelines for enhancing engagement include promoting proactive environmental communication, increasing administrative support for green resources, and establishing a recognition system for sustainable practices. These findings suggest that organizational culture and leadership support are the primary drivers for successful Green Office implementation in public agencies.

Keywords: Employee Engagement; Green Office; Public Administration; Environmental Management; City Law Enforcement Department

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักเทคนิค กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเลขานุการ สำนักเทคนิค จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการเพิ่มระดับการมีส่วนร่วม องค์การควรส่งเสริมการสื่อสารเชิงรุกด้านนโยบายสิ่งแวดล้อม การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรมสีเขียว รวมถึงการสร้างระบบแรงจูงใจและการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีพฤติกรรมรักษาสีแวดล้อมอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสีเขียวและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายสำนักงานสีเขียวของหน่วยงานภาครัฐให้สัมฤทธิ์ผล

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม; สำนักงานสีเขียว; รัฐประศาสนศาสตร์; การจัดการสิ่งแวดล้อม; สำนักเทคนิค

บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่โลกกำลังเผชิญกับวิกฤตการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) และปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมที่รุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) จึงกลายเป็นวาระสำคัญที่ทุกภาคส่วนต้องเร่งดำเนินการ กรุงเทพมหานครในฐานะมหานครที่มุ่งสู่การเป็นเมืองสีเขียวและหย่อนตัวต่อวิกฤตการณ์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายใต้โครงการ “สำนักงานสีเขียว” (Green Office) เพื่อเป็นต้นแบบในการลดการใช้พลังงาน ลดขยะ และส่งเสริมพฤติกรรมรักษาสีแวดล้อมภายในหน่วยงานราชการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566; กรุงเทพมหานคร, 2565)

สำนักเทคนิค กรุงเทพมหานคร ในฐานะหน่วยงานหลักที่มีภารกิจในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของเมือง มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำด้านการจัดการพื้นที่สาธารณะ การที่สำนักเทคนิคมีนโยบายสำนักงานสีเขียวมาปรับใช้ ไม่เพียงแต่เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการ

บริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กร แต่ยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือและการยอมรับจากประชาชน (Legitimacy) ตามแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Pollitt & Bouckaert, 2017)

อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวไม่ได้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดนโยบายจากเบื้องบนเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับระดับ “การมีส่วนร่วมของประชาชน” และบุคลากรในหน่วยงานที่เป็นผู้ปฏิบัติจริง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการ สำนักเทคนิค เพื่อสะท้อนถึงสภาพการณ์จริงและค้นหาปัจจัยสนับสนุนที่จะช่วยยกระดับพนักงานสู่การเป็นนักบริหารจัดการสีเขียวมืออาชีพ อันจะนำไปสู่การสร้างระบบนิเวศการทำงานที่ยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักเทคนิค กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักเทคนิค

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: ศึกษาการมีส่วนร่วมตามกรอบแนวคิดของ Cohen และ Uphoff (1980) ใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ การตัดสินใจ การปฏิบัติ การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล

ขอบเขตด้านประชากร: เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเลขานุการ สำนักเทคนิค กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านพื้นที่: อาคารสำนักงานเทคนิค กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านเวลา: ดำเนินการวิจัยระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง พฤษภาคม 2569

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดสำนักงานสีเขียว (Green Office): หมายถึง สำนักงานที่ดำเนินกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างประหยัด ลดปริมาณของเสีย และมีระบบการจัดการมลพิษที่มีประสิทธิภาพ (Department of Environmental Quality Promotion, 2023) แนวคิดนี้สอดคล้องกับหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) และความคุ้มค่า (Value for Money) ของการใช้ทรัพยากรสาธารณะ (Pollitt & Bouckaert, 2017)

ทฤษฎีการมีส่วนร่วม (Participation Theory): การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร โดย Cohen และ Uphoff (1980) เสนอวงจรการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอนสำคัญ ซึ่งถือเป็นรากฐานของการสร้างความเป็นเจ้าของในโครงการพัฒนา (Ownership) สอดคล้องกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ที่มุ่งเน้นการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อม (Robbins & Judge, 2022; Cascio, 2023)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: เจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการ สำนักเทศกิจ จำนวน 120 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)
2. เครื่องมือที่ใช้: แบบสอบถามแบ่งเป็นส่วนปัจจัยส่วนบุคคล และระดับการมีส่วนร่วม ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และความเที่ยง (Reliability) เรียบร้อยแล้ว
3. การวิเคราะห์ข้อมูล: ใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน t-test และ F-test (One-Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง

ผลการวิจัย

1. ระดับการมีส่วนร่วม: ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=4.15) โดยด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการรับผลประโยชน์ ด้านการประเมินผล และด้านการตัดสินใจตามลำดับ
2. การทดสอบสมมติฐาน: เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานและมีอายุงานสูง มีแนวโน้มการมีส่วนร่วมในเชิงนโยบายและการตัดสินใจสูงกว่ากลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัทโลกขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของพนักงานที่มุ่งเน้นการยอมรับจากสังคม (Social Inclusion) ของ Maslow (Robbins & Judge, 2022) อย่างไรก็ตาม การที่ด้านการตัดสินใจมีคะแนนต่ำสุดชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการกระจายอำนาจ (Decentralization) เพื่อให้บุคลากรทุกระดับรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสีเขียว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee and Ok (2021) ที่ระบุว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร

สรุปผล

ความสำเร็จของสำนักงานสีเขียวในสำนักเทศกิจขึ้นอยู่กับ การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ อย่างมีรูปธรรม เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความพร้อมในการร่วมกิจกรรมพื้นฐาน แต่ความยั่งยืนของ โครงการในระยะยาวจะต้องอาศัยการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรได้รวมออกแบบแนวทางการลดใช้พลังงาน และจัดการขยะในระดับหน่วยย่อยของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย: ควรมีการจัดตั้ง “ทูตสีเขียว” (Green Ambassador) ในแต่ละฝ่าย เพื่อทำหน้าที่สื่อสารและสร้างแรงบันดาลใจ รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการลดการใช้ กระดาษ (Paperless) อย่างจริงจัง
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป: ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมองค์กรจากแบบรวมศูนย์อำนาจไปสู่แบบมีส่วนร่วมเชิงรักษ์โลก และการศึกษาเปรียบเทียบ ต้นทุนความคุ้มค่าของการเปลี่ยนผ่านสู่สำนักงานสีเขียว

องค์ความรู้ใหม่

การค้นพบโมเดล 'Green Law Enforcement Office Engagement Model' (GLEO Model) ซึ่ง ชี้ให้เห็นว่า ในหน่วยงานที่ภารกิจหลักคือการบังคับใช้กฎหมาย การจะขับเคลื่อนสำนักงานสีเขียวให้ สัมฤทธิ์ผล ต้องผสานระหว่าง “วินัยการปฏิบัติตามกฎ” (Rule Compliance) เข้ากับ “ความตระหนักรู้ เชิงนิเวศ” (Ecological Awareness) ผ่านกลไกการสนับสนุนจากผู้บริหารที่เปรียบเสมือนร่มใบใหญ่ใน การส่งเสริมทรัพยากรสีเขียวให้บุคลากรเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม

References

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2024). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). London: Kogan Page.
- Bangkok Metropolitan Administration. (2022). *Bangkok Annual Report 2022*. BMA.
- Cascio, W. F. (2023). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). *Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity through Specificity*. World Development.
- Department of Environmental Quality Promotion. (2023). *Standard for Green Office Certification*. DEQP Press.

- Dessler, G. (2024). *Human Resource Management* (17th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Lee, J., & Ok, C. M. (2021). The Impact of Workplace Environment on Public Service Performance. *Journal of Public Administration Research*.
- Ninnavy, C. (2026). *Guidelines for Employee Engagement in Green Office Initiatives: Office of the Secretary, City Law Enforcement Department, Bangkok*. Independent Study, Rajapark Institute.
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2023). *Master Plan under the National Strategy (2023–2037)*. Bangkok: Office of the Prime Minister.
- Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2017). *Public Management Reform: A Comparative Analysis – Into the Age of Austerity*. Oxford University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sukkasem, K. (2023). Participation and Policy Compliance in Public Agencies. *Journal of Policy and Management*.
- Tanaka, Y. (2026). *Digital Transformation and Green Initiatives in Asian Public Offices*. *Global Policy Journal*.
- Theera–thanachaigul, K. (2019). *Human Resource Management*. Bangkok: Panyachon.
- Wongsuwan, T. (2025). Integrated Urban Management for Resilient Cities. *Journal of Administrative Strategy*.