



การพัฒนาองค์กรสีเขียว เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืน
ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช*

DEVELOPMENT OF THE GREEN ORGANIZATION FOR ACHIEVING CHANGES TO
A SUSTAINABLE FUTURE OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY,
NAKHON SI THAMMARAT CAMPUS

ทิพย์วรรณ จันทรา*, พระวัชรพุทธิบัณฑิต (บัวเมือง), ไพรัตน์ ฉิมหาด, พระณัฐพงษ์ ญาณเมธี (ไกรเทพ), โกศล สุขเกษม
Thipwan Chantra*, Phra Vajraphutthibundit (Buamuang), Pairat Chimhad, Phra Nattapong Yanameteetee (Kraithep), Kosool Sukkasem

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย
Faculty of Arts, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: tippawan.jan@sbss.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์กรสีเขียว ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืน 2) พัฒนาองค์กรสีเขียว ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืน และ 3) สร้างแหล่งเรียนรู้กับการพัฒนาองค์กรสีเขียว ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นตัวนำและ เชิงคุณภาพเป็นตัวสนับสนุน ร่วมกับเชิงปฏิบัติการ เชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ นิสิต และประชาชนในพื้นที่ ตำบลช้างซ้าย 374 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เชิงคุณภาพสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 24 ราย กำหนดแบบเจาะจงจากกลุ่มผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายปฏิบัติการ นิสิต และประชาชนในพื้นที่ วิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย และเชิงปฏิบัติประชากรกลุ่มเป้าหมาย 30 ราย วิเคราะห์แบบสามเส้า ผลการวิจัยพบว่า 1) การวิเคราะห์องค์กรสีเขียว ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืน พบว่า องค์กรสีเขียวบูรณาการการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิด “3P” โดยสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผ่านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ 2) ผลการพัฒนาองค์กรสีเขียว เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการสร้างแหล่งเรียนรู้กับการพัฒนาองค์กรสีเขียว ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืน พบว่า การสร้างแหล่งเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรสีเขียวสู่ความยั่งยืน โดยเป็นศูนย์กลางถ่ายทอดองค์ความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงหลักพุทธธรรมกับศาสตร์สมัยใหม่ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนา, องค์กรสีเขียว, อนาคตที่ยั่งยืน

Abstract

Objectives and Summary of the Research This article aims to: 1) Analyze green organizations in creating transformational change toward a sustainable future, 2) Develop green organizations in creating transformational change toward a sustainable future, and 3) Establish learning centers with green organizational development in creating transformational change toward a sustainable future at Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus. This study employed a mixed-methods research approach, utilizing quantitative research as the primary method supported by qualitative research, combined with action research. The quantitative component used questionnaires administered to a sample of 374 participants, including administrators, faculty members, staff, students, and residents of Chang Sai Sub-district. Data were analyzed using frequency distribution, percentages, means, and standard deviations. The qualitative component conducted in-depth interviews with 24 key informants purposively selected from administrators, academic personnel, operational staff, students, and local residents. Data were analyzed using inductive analysis. The action research component involved 30 target population participants, with data analyzed through triangulation. The research findings revealed that: 1) The analysis of green organizations in creating transformational change toward a sustainable future demonstrated that green organizations integrate sustainable development according to the “3P” concept by creating balance among economy, society, and environment through efficient resource utilization and biodiversity conservation. 2) The results of green organizational development for creating transformational change toward a sustainable future showed that all five dimensions were at a high level. and 3) The results of establishing learning centers with green organizational development in creating transformational change toward a sustainable future indicated that learning center establishment serves as a crucial mechanism for driving green organizational development toward sustainability, functioning as a central hub for knowledge transfer and environmental consciousness cultivation, connecting Buddhist principles with contemporary sustainable development sciences.

Keywords: Development, Green Organizations, Sustainable Future

บทนำ

ประเทศไทยเดินหน้าไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามที่ให้สัตยาบันรับรองปฏิญญาโจฮันเนสเบิร์ก ว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืนในคราวประชุม ปี พ.ศ. 2545 และได้รับความตกลงปารีส ในคราวประชุม COP 21 เมื่อปี พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นตราสารกฎหมายที่รับรองภายใต้กรอบอนุสัญญา UNFCCC โดยมีข้อตกลงร่วมกันใน การรักษาการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิเฉลี่ยโลกให้ต่ำกว่า 2 องศาเซลเซียส เมื่อเทียบกับระดับของอุณหภูมิเฉลี่ยก่อนยุคอุตสาหกรรมและพยายามรักษาเป้าหมายของการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิไม่เกิน 1.5 องศาเซลเซียส เพื่อลดความเสี่ยงจากผลกระทบ

ความรุนแรงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และเมื่อคราวประชุม COP 26 เมื่อปี พ.ศ. 2564 ยิ่งยกระดับการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกของทุกประเทศ อีกทั้งประเทศไทยยังยืนยันความมุ่งมั่นสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของไทยเพื่อให้ทุกภาคส่วนนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และในคราวประชุมรัฐภาคี COP 28 เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน - 12 ธันวาคม 2566 ประเทศไทยได้เสนอ 4 ประเด็นสำคัญ เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ได้แก่ 1) การขับเคลื่อนนโยบายการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในระดับโลก ระดับประเทศ ระดับจังหวัด และระดับพื้นที่ 2) เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 3) กลไกการเงินด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศผ่านการเพิ่มประสิทธิภาพของกองทุนสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการคาร์บอนเครดิต และ 4) การมีความร่วมมือทุกภาคส่วนในทุกระดับ (Sdg Move, Moving Towards Sustainable Future, 2564); (สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2566)

การพัฒนานโยบายสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ยังได้กำหนดหลักการสำคัญไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยกำหนดการพัฒนาประเทศในมิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้ระบุไว้ในหมุดหมายที่ 10 ว่า ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ โดยกำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมมาตรการทางการเงินและการลงทุนสีเขียว บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน กำหนดการใช้ประโยชน์พื้นที่อย่างเหมาะสมกับศักยภาพทรัพยากรธรรมชาติ พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการพื้นที่ สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565); (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

สำหรับวิทยาเขตนครศรีธรรมราช เป็นส่วนงานจัดการศึกษาระดับวิทยาเขตเพียงแห่งเดียวในภาคใต้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 เป็นต้นมา จนถึงในปีปัจจุบัน พ.ศ. 2566 เปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 10 หลักสูตร มีนิสิต จำนวน 1267 รูป/คน (พระครูนิติธรรมบัณฑิต และคณะ, 2567) ได้นำนโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ไปสู่การปฏิบัติมุ่งมั่นพัฒนานโยบายให้เป็นองค์กรสีเขียวหรือเรียกว่า มหาวิทยาลัยสีเขียว เพื่อแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศในพื้นที่มหาวิทยาลัยให้มีความปลอดภัยและมีปัจจัยทางกายภาพที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและเหมาะสมกับการจัดการศึกษาสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ลดต้นทุนการใช้ทรัพยากร ส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีให้กับองค์กรและพัฒนานโยบายให้เกิดประสิทธิภาพ ให้บรรลุเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์วิทยาเขตนครศรีธรรมราชในมิติการบริหารองค์กรในรูปแบบมหาวิทยาลัยสีเขียว เป็นการพัฒนานโยบายสีเขียวด้วยความรับผิดชอบโดยหวังผลใช้กระบวนการการพัฒนานโยบายสีเขียวไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนใน 5 มิติ ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นสีเขียว 2) ปฏิบัติการสีเขียว 3) ระบบสีเขียว 4) วัฒนธรรมสีเขียว และ 5) เครือข่ายสีเขียว วิทยาเขตมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ทั้งสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อพัฒนาวิทยาเขตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจและสังคม ปัญหาภูมิอากาศโลก และความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ นอกจากนี้ วิทยาเขตแห่งใหม่ยังตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีปัญหาระบบนิเวศซับซ้อน

ประกอบกับนโยบายพัฒนาสู่มหาวิทยาลัยสีเขียว ปัจจัยเหล่านี้จึงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาองค์กรสมัยใหม่ที่มุ่งสู่ความยั่งยืน พร้อมทั้งขยายความร่วมมือเพื่อตอบโจทยความท้าทายและขับเคลื่อนเป้าหมายองค์กรไปสู่อนาคตที่ยั่งยืน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาองค์กรสีเขียว เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช เพื่อวิเคราะห์พื้นที่สีเขียว พัฒนาพื้นที่สีเขียว และสร้างแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาพื้นที่สีเขียว ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของวิทยาเขตนครศรีธรรมราช เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว Green University อย่างเต็มรูปแบบ ระดับสากล รวมทั้งมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำให้องค์กรเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวสู่อนาคตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์กรสีเขียว ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืน
2. เพื่อพัฒนาองค์กรสีเขียว ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
3. เพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้กับการพัฒนาองค์กรสีเขียว ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

รูปแบบวิธีวิจัย เป็นวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี เป็นการผสมกันระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นตัวนำและใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นตัวสนับสนุน โดยร่วมกับรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ประชากร/กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1) ประชากร ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ นิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช และประชาชนในพื้นที่ตำบลช้างซ้าย จำนวน 13,928 ราย (ข้อมูลสำรวจประจำปี 2566) 2) ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ นิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช และประชาชนในพื้นที่ตำบลช้างซ้าย โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ มอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 374 คน ทำการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) และ 3) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 24 ราย จำแนก ดังนี้ 3.1) กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 4 ราย 3.2) กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 5 ราย 3.3) กลุ่มบุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 5 ราย 3.4) กลุ่มนิสิต จำนวน 5 ราย และ 3.5) กลุ่มประชาชนในพื้นที่ จำนวน 5 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้ 1) แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1.1) ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง และ 1.2) แนวคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรสีเขียว เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช จำนวน 20 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสัมภาษณ์เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) และความถูกต้องของเนื้อหา โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ราย นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาตรวจสอบปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2) แบบสังเกตการณ์

แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ 2.1) ระดับที่เห็นได้โดยตรง โดยจัดบันทึกกลุ่มเป้าหมายปฏิบัติการวิจัยทำ (พัฒนา/ส่งเสริม) อะไรบ้าง แสดงอาการอย่างไร มีการอภิปรายร่วมกันหรือไม่ มีผลงานการนำเสนออภิปรายกลุ่มหรือไม่ และ 2.2) ระดับที่เป็นผลจากการพัฒนา/ส่งเสริม โดยจัดบันทึกความคิดรวบยอด กระบวนการ แนวปฏิบัติที่ดี ข้อเสนอแนะจากการอบรม 3) แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเฉพาะ และ 4) แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ 4.1) ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ และ 4.2) ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรสีเขียว ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช จำนวน 5 ด้าน เป็นคำถามปลายปิด เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ราย แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยตามคำนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (Cronbach, L. J., 1974) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดเท่ากับ 0.905 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามนี้นำไปใช้ได้ ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้ 1) การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ดำเนินการ ดังนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการลงพื้นที่ภาคสนามโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 24 ราย และ 2) การวิจัยเชิงปริมาณ ได้ดำเนินการ ดังนี้ 2.1) ขอนหนังสือหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ส่งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช และผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 10 ตำบลช้างซ้าย อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2.2) ลงพื้นที่แจกแบบสอบถาม จำนวน 374 ชุด โดยใช้ระยะเวลา 4 สัปดาห์ และสัปดาห์ที่ 5 - 7 ลงเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง และแบบสอบถามบางส่วนให้ส่งกลับคืนมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์ มีการติดต่อทางโทรศัพท์เป็นระยะ ๆ จนได้แบบสอบถามครบ จำนวน 374 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยยึดวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นตัวตั้ง และนำข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ไปสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย คือ การตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากสิ่งที่เป็นรูปธรรม หรือปรากฏการณ์ที่มองเห็นเป็นต้น โดยที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์มาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ จากนั้นจึงนำมาถอดเสียงบันทึกอย่างละเอียด แบบคำต่อคำ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทำการศึกษาข้อมูลเหล่านั้นอย่างละเอียด จับใจความหลัก จัดกลุ่มข้อมูลแต่ละประเภท พิจารณาเชื่อมโยงความเหมือนความต่างแล้วนำเสนอข้อค้นพบทั้งหมดในรูปแบบเชิงพรรณนา ตามบริบท วัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา 2) ได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสังเกตการณ์ โดยใช้แบบวิเคราะห์เชิงเนื้อหา มีการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลรวมถึงการตีความจากการสังเกตการเข้าอบรมการพัฒนาองค์กรสีเขียว เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช โดยนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาประกอบบริบทของวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา 3) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะแบบอุปนัย โดยนำข้อมูลจากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขต

การวิจัยด้านเนื้อหา รวมถึงข้อสรุปในประเด็นทฤษฎีจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากการสังเกตการณ์ ซึ่งถือเป็นการยืนยันข้อมูล ตรวจสอบข้อมูลและให้การรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิให้มีความสมบูรณ์และหนักแน่นยิ่งขึ้น และผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะในรูปแบบเชิงพรรณนาวิเคราะห์ และ 4) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคำนวณผลด้วยคอมพิวเตอร์ ดังนี้ 4.1) วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ และ 4.2) วิเคราะห์การพัฒนางานองค์กรสีเขียว ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช และตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์ของ Best (Best, J. W., 1981)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์องค์การสีเขียว ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การสีเขียว ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การพัฒนาในปัจจุบันมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นในองค์กร โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมในสังคมและความยั่งยืนในการใช้ทรัพยากรไม่เพียงตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน แต่ยังรักษาความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนรุ่นอนาคตด้วย ทฤษฎีการพัฒนาแบบยั่งยืนสร้างความสมดุลระหว่างสามด้านหลัก ได้แก่ เศรษฐกิจที่เติบโตโดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม สังคมที่มีความเป็นธรรมและเสมอภาค และสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการอนุรักษ์เพื่อการใช้งานระยะยาว

2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานองค์กร การพัฒนางานองค์กรมุ่งเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้งด้านบุคลากรและกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กรสีเขียวที่ต้องบูรณาการการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับการรักษาสภาพแวดล้อม ทฤษฎีการพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืนสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผ่านการเติบโตที่คำนึงถึงผลประโยชน์ การรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บูรณาการความยั่งยืนในทุกกิจกรรม

3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแบบยั่งยืน การพัฒนาแบบยั่งยืนมุ่งสร้างสมดุลระหว่างมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามแนวคิด “3P” คือ People (คน) Planet (โลก) และ Profit (กำไร) เพื่อการพัฒนาที่รอบด้านและสมดุล ทฤษฎีการพัฒนายั่งยืนเน้นการตอบสนองความต้องการปัจจุบันโดยไม่ทำลายโอกาสของคนรุ่นอนาคต โดยมีหลักการสำคัญ คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพไม่ทำให้ทรัพยากรหมดไปหรือเสื่อมสภาพ การรักษาความหลากหลายทางชีวภาพเพื่อความสมบูรณ์ของระบบนิเวศ และการส่งเสริมความเป็นธรรมให้ทุกคนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียม ทฤษฎีเศรษฐกิจสีเขียวมุ่งสร้างเศรษฐกิจที่ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม โดยมีหลักการสำคัญ คือ การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดผ่านเทคโนโลยีที่ลดการสูญเสีย การลดมลพิษจากกิจกรรมเศรษฐกิจ และการสร้างงานและโอกาสใหม่ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม



4. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมสีเขียว อุตสาหกรรมสีเขียวเป็นแนวทางการพัฒนาที่มุ่งเน้นการใช้พลังงานสะอาด การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทฤษฎีอุตสาหกรรมสีเขียวมุ่งปรับกระบวนการผลิตและบริการให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยมีหลักการสำคัญ คือ การใช้พลังงานสะอาดจากแหล่งที่ยั่งยืนแทนพลังงานฟอสซิล การออกแบบกระบวนการผลิตที่ลดการใช้ทรัพยากรและสารเคมีอันตราย และการใช้เทคโนโลยีสะอาดที่ลดมลพิษและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

5. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรสีเขียว องค์กรสีเขียว คือ องค์กรที่ดำเนินงานใส่ใจสิ่งแวดล้อม ลดการใช้ทรัพยากร และส่งเสริมพลังงานทดแทนในทุกด้านการดำเนินงาน ทฤษฎีการจัดการสีเขียวมุ่งลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการลดการใช้ทรัพยากร การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

จากการวิเคราะห์องค์กรสีเขียว ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ได้นำแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนางานองค์กรสีเขียวมาประยุกต์ใช้อย่างครบถ้วน และเป็นระบบ โดยเฉพาะการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนสมัยใหม่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวและการนำทฤษฎีมาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดแบบจำลองการพัฒนาองค์กรสีเขียวที่มีเอกลักษณ์และสามารถเป็นต้นแบบสำหรับสถาบันการศึกษาอื่นได้

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อพัฒนางานองค์กรสีเขียว ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

1. สรุปผลการวิเคราะห์องค์กรสีเขียว ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืน (แบบสอบถาม) พบว่า

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนางานองค์กรสีเขียว เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

การพัฒนางานองค์กรสีเขียว เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	ระดับการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความมุ่งมั่นสีเขียว	3.92	0.80	มาก
2. ด้านปฏิบัติการสีเขียว	3.93	0.85	มาก
3. ด้านระบบสีเขียว	3.65	1.18	มาก
4. ด้านวัฒนธรรมสีเขียว	3.74	0.79	มาก
5. ด้านเครือข่ายสีเขียว/แหล่งเรียนรู้สีเขียว	3.90	0.84	มาก
รวม	3.83	0.90	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการพัฒนางานองค์กรสีเขียว เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาด้านปฏิบัติการสีเขียว ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นสีเขียว ($\bar{X} = 3.92$) ด้านเครือข่าย

สีเขียว/แหล่งเรียนรู้สีเขียว ($\bar{X} = 3.90$) ด้านวัฒนธรรมสีเขียว ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนด้านระบบสีเขียว ค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{X} = 3.65$)

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรสีเขียว เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช (สัมภาษณ์) พบว่า

2.1 ด้านความมุ่งมั่นสีเขียว คือ มีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน โดยเน้นการลดการใช้พลังงาน การจัดการขยะ และการสร้างความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมในหมู่นิสิตและบุคลากร มหาวิทยาลัยได้บูรณาการการศึกษาในเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อมและพัฒนาที่ยั่งยืนเข้าในหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสีเขียว เช่น การปลูกต้นไม้และการคัดแยกขยะ ช่วยกระตุ้นให้ทุกคนตระหนักถึงบทบาทของตนในการอนุรักษ์ธรรมชาติ มหาวิทยาลัยยังส่งเสริมการร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาแนวทางที่ยั่งยืน ซึ่งไม่เพียงแต่มีผลดีในวิทยาเขต แต่ยังส่งผลกระทบต่อชุมชนและสังคมโดยรอบ

2.2 ด้านปฏิบัติการสีเขียว คือ การกำหนดนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนและการจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัย เช่น การติดตั้งระบบพลังงานแสงอาทิตย์และการปรับปรุงระบบพลังงานในศาลา CSR การจัดกิจกรรมสีเขียวอย่างการปลูกต้นไม้และการทำความสะอาดวิทยาเขตช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและยั่งยืน โดยเน้นการสร้างความรู้ในด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมจากทุกภาคส่วนภายในมหาวิทยาลัย ทั้งผู้บริหาร บุคลากร และนิสิต การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะและการรักษาสิ่งแวดล้อมก็เป็นส่วนสำคัญในการสร้างมหาวิทยาลัยสีเขียว โดยเฉพาะการสอดแทรกเนื้อหาด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนในหลักสูตรการเรียนการสอน กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การปลูกต้นไม้ การใช้พลังงานอย่างยั่งยืน และการรักษาพื้นที่สีเขียวเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติจริงที่ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี และส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชนรอบข้าง

2.3 ด้านระบบสีเขียว คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช มุ่งพัฒนาองค์กรสีเขียวเพื่อสร้างความยั่งยืนในอนาคต โดยการออกแบบอาคารที่ประหยัดพลังงาน ใช้วัสดุรีไซเคิล และส่งเสริมพื้นที่สีเขียวในวิทยาเขต รวมถึงการพัฒนาเนื้อหาการเรียนการสอนที่เน้นสิ่งแวดล้อมทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ การใช้ระบบออนไลน์เพื่อลดการใช้กระดาษและทรัพยากร การติดตั้งระบบไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการใช้ภาชนะที่รีไซเคิลได้ การปลูกต้นไม้และการใช้จักรยานเพื่อลดมลพิษ นอกจากนี้ยังมีความร่วมมือกับองค์กรภายนอกและชุมชนในการพัฒนาโครงการสีเขียว และส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์เพื่อสร้างความยั่งยืนในชุมชน

2.4 ด้านวัฒนธรรมสีเขียว คือ วัฒนธรรมสีเขียวเป็นรากฐานสำคัญในการส่งเสริมการตระหนักรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและนิสิตในกิจกรรมอนุรักษ์ธรรมชาติ วัฒนธรรมนี้ไม่ได้จำกัดแค่การปลูกต้นไม้หรือทำความสะอาด แต่ยังเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและลดการใช้พลาสติก การบูรณาการวัฒนธรรมสีเขียวในกิจกรรมการเรียนการสอนและงานวิจัยช่วยสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวและการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหาร การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนยังช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและการปฏิบัติที่ยั่งยืนในชีวิตประจำวัน การพัฒนาวัฒนธรรมสีเขียวช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการศึกษาและสนับสนุนการอนุรักษ์ธรรมชาติในองค์กร

2.5 ด้านเครือข่ายสีเขียว/แหล่งเรียนรู้สีเขียว คือ องค์กรสีเขียวมีบทบาทสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัยและเสริมสร้างความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรภายนอก โดยผู้บริหารให้การ

สนับสนุนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สีเขียวเพื่อถ่ายทอดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืนแก่ทั้งนิสิตและบุคลากร การสร้างเครือข่ายสีเขียวที่ครอบคลุมทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยช่วยเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการรักษาสิ่งแวดล้อมและสร้างความร่วมมือในชุมชน

3. สรุปผลการวิเคราะห์การพัฒนาองค์กรสีเขียว เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช (การวิจัยเชิงปฏิบัติการ) พบว่า

3.1 ด้านความมุ่งมั่นสีเขียว พบว่า จุดแข็ง คือ การมีผู้บริหารที่มีนโยบายชัดเจน การบูรณาการแนวคิดความยั่งยืนในพันธกิจหลัก การจัดสรรงบประมาณต่อเนื่อง และความตระหนักที่ดีของบุคลากรและนิสิต รวมถึงทำเลที่เอื้อต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ในขณะที่จุดอ่อนหลัก คือ การปฏิบัติตามนโยบายไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน การสื่อสารไม่ทั่วถึง อาคารเก่าไม่ประหยัดพลังงาน ขาดระบบติดตามประเมินผล และข้อจำกัดด้านความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีสีเขียว

3.2 ด้านปฏิบัติการสีเขียว พบว่า จุดแข็ง คือ นโยบายบริหารที่ชัดเจน การบูรณาการ SDGs ในแผนยุทธศาสตร์ การมีคณะกรรมการจากหลายภาคส่วน อาคารสถานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมในหลักสูตรและกิจกรรม อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัด เช่น งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรเชี่ยวชาญ ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน และระบบติดตามผลยังไม่ชัดเจน รวมถึงนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมยังมีน้อย

3.3 ด้านระบบสีเขียว พบว่า จุดแข็ง คือ มีระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบชัดเจน และอาคารใหม่ทุกหลังออกแบบตามหลักประหยัดพลังงาน จุดอ่อน คือ ขาดการบูรณาการระบบสิ่งแวดล้อม พลังงาน และน้ำ ระบบจัดการขยะอันตรายยังไม่มีประสิทธิภาพ และยังพึ่งพารถยนต์ส่วนบุคคลเป็นหลัก

3.4 ด้านวัฒนธรรมสีเขียว พบว่า จุดแข็ง คือ มีรากฐานทางพุทธศาสนาที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกับธรรมชาติ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ด้านสิ่งแวดล้อม มีการบูรณาการแนวคิดสิ่งแวดล้อมเข้าสู่หลักสูตร และมีกิจกรรมรณรงค์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง จุดอ่อน คือ การมีส่วนร่วมยังกระจุกตัวในกลุ่มเฉพาะ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ยังไม่มีประสิทธิภาพ และขาดระบบติดตามประเมินผลด้านพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม

3.5 ด้านเครือข่ายสีเขียว/แหล่งเรียนรู้สีเขียว พบว่า จุดแข็ง คือ การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เกษตรอินทรีย์ตามแนวพระพุทธศาสนา ความร่วมมือกับเครือข่ายชุมชนและวัดที่เข้มแข็ง และบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบูรณาการพุทธศาสตร์กับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จุดอ่อน คือ การจัดการข้อมูลและเผยแพร่องค์ความรู้ยังไม่เป็นระบบ ขาดการติดตามประเมินผลกระทบของโครงการสีเขียวที่เข้มแข็ง งบประมาณพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทันสมัยมีน้อย และเครือข่ายสีเขียวยังกระจุกตัวในบางพื้นที่

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้กับการพัฒนาองค์กรสีเขียว ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

แหล่งเรียนรู้เป็นแหล่งข้อมูลหรือสถานที่ที่รวบรวมความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ให้บุคคลสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง ขณะที่การพัฒนาองค์กรสีเขียว คือ กระบวนการปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ผ่านการลดการใช้พลังงาน การจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า รวมถึงการปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับทุกฝ่ายกระบวนการสร้างแหล่งเรียนรู้การพัฒนา

องค์กรสีเขียวของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) การสร้างศูนย์กลางองค์ความรู้ที่ผสมผสานหลักพุทธธรรมกับศาสตร์สมัยใหม่ 2) การสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในวิทยาเขตและชุมชนโดยรอบ และ 3) การแสวงหาเครือข่ายของแหล่งเรียนรู้จากหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มฐานองค์ความรู้และทรัพยากรในการขับเคลื่อน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาองค์กรสีเขียว เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงกับทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์องค์กรสีเขียว ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืน พบว่า องค์กรสีเขียวบูรณาการการพัฒนาที่ยั่งยืนเข้ากับการดำเนินงาน สร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมตามแนวคิด “3P” โดยตอบสนองความต้องการปัจจุบันโดยไม่ทำลายโอกาสคนรุ่นหลัง ผ่านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาความหลากหลายทางชีวภาพ และส่งเสริมความเป็นธรรม การจัดการสีเขียวเน้นลดการใช้ทรัพยากร จัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ขณะที่เศรษฐกิจหมุนเวียนสนับสนุนการใช้ซ้ำ รีไซเคิล ลดของเสีย และออกแบบเพื่อการหมุนเวียน การเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาผ่านพลังงานทดแทน การจัดการขยะ วัสดุรีไซเคิล สิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการปลูกฝังจิตสำนึกแก่ประชาคม การบูรณาการทฤษฎีการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาที่ยั่งยืนจะสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร กาญจนภรพัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง การจัดการองค์กรสีเขียวของโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในภาคใต้ฝั่งตะวันตกของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การจัดการองค์กรสีเขียวของโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในภาคใต้ของประเทศไทย ได้แก่ ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมตามหลัก 3R คือ 1) การใช้พลังงานแสงอาทิตย์ทดแทน 2) การนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ และ 3) ลดปริมาณขยะจากแหล่งต้นกำเนิดและเพิ่มอัตรารีไซเคิลให้สูงขึ้น (ทศพร กาญจนภรพัฒน์, 2563)

การพัฒนาองค์กรสีเขียว ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช 1) แบบสอบถาม การพัฒนาองค์กรสีเขียว เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปฏิบัติการสีเขียว ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นสีเขียว ด้านเครือข่ายสีเขียว/แหล่งเรียนรู้สีเขียว ด้านวัฒนธรรมสีเขียว ส่วนด้านระบบสีเขียว ค่าเฉลี่ยน้อยสุด สอดคล้องกับ รสिता ดาศรี และธนพฤกษ์ ชามะรัตน์ พบว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมยังคงเป็นแนวคิดการสร้างเมืองสีเขียวอย่างยั่งยืนสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นส่วนร่วมทางจิตใจต่อการเป็นเจ้าของร่วมกัน การสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนได้ (รสिता ดาศรี และธนพฤกษ์ ชามะรัตน์, 2565) 2) สัมภาษณ์ โดยอภิปรายผลทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 2.1) ด้านความมุ่งมั่นสีเขียว พบว่า มีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน โดยเน้นการลดการใช้พลังงาน การจัดการขยะ และการสร้างความตระหนักรู้ด้าน

สิ่งแวดล้อมในหมู่นิสิตและบุคลากร 2.2) ด้านปฏิบัติการสีเขียว พบว่า มีการกำหนดนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนและการจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัย เช่น การติดตั้งระบบพลังงานแสงอาทิตย์และการปรับปรุงระบบพลังงานในศาลา CSR การจัดกิจกรรมสีเขียวอย่างการปลูกต้นไม้และการทำความสะอาดวิทยาเขตช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและยั่งยืน โดยเน้นการสร้างความรู้ความตระหนักรู้ในด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมจากทุกภาคส่วนภายในมหาวิทยาลัย ทั้งผู้บริหาร บุคลากร และนิสิต 2.3) ด้านระบบสีเขียว พบว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช มุ่งพัฒนาองค์กรสีเขียวเพื่อสร้างความยั่งยืนในอนาคต โดยการออกแบบอาคารที่ประหยัดพลังงาน ใช้วัสดุรีไซเคิล และส่งเสริมพื้นที่สีเขียวในวิทยาเขต รวมถึงการพัฒนาเนื้อหาการเรียนการสอนที่เน้นสิ่งแวดล้อมทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ 2.4) ด้านวัฒนธรรมสีเขียว พบว่า วัฒนธรรมสีเขียวเป็นรากฐานสำคัญในการส่งเสริมการตระหนักรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและนิสิตในกิจกรรมอนุรักษ์ธรรมชาติ วัฒนธรรมนี้ไม่ได้จำกัดแค่การปลูกต้นไม้หรือทำความสะอาด แต่ยังเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและลดการใช้พลาสติก และ 2.5) ด้านเครือข่ายสีเขียว พบว่า องค์กรสีเขียวมีบทบาทสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัยและเสริมสร้างความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรภายนอก โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สีเขียวเพื่อถ่ายทอดความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืนแก่นักนิสิตและบุคลากร การสร้างเครือข่ายสีเขียวที่ครอบคลุมทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยช่วยเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการรักษาสิ่งแวดล้อมและสร้างความร่วมมือในชุมชน สอดคล้องกับ โมทนา สิทธิพิทักษ์ และคณะ ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จของมหาวิทยาลัยสีเขียวที่ยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของมหาวิทยาลัยสีเขียวที่ยั่งยืนมี 4 ปัจจัย ปัจจัยที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย การติดตาม ประเมินผลการดำเนินโครงการและกิจกรรมตามนโยบายหลัก ในแต่ละด้านสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลง ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยสีเขียวที่ยั่งยืน โดยใช้กระบวนการคุณภาพ (Plan-Do-Check-Act) เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (โมทนา สิทธิพิทักษ์ และคณะ, 2564) อีกทั้ง ทัชชญา สังฆะกุล และคณะ กล่าวว่า การเกิดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน การบริหารจัดการอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างความตระหนักและองค์ความรู้แก่ชุมชน ถือเป็นการขับเคลื่อนสู่ชุมชนสีเขียวอันสอดคล้องกับกระแสการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (ทัชชญา สังฆะกุล และคณะ, 2565) และ 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยอภิปรายผลทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 3.1) ด้านความมุ่งมั่นสีเขียว พบว่า มหาวิทยาลัยมีจุดแข็งด้านนโยบายผู้บริหารที่ชัดเจน การบูรณาการความยั่งยืนในพันธกิจ งบประมาณต่อเนื่อง ความตระหนักของบุคลากรและนิสิตและทำเลที่เหมาะสม แต่มีจุดอ่อนเรื่องการปฏิบัติตามนโยบายไม่ทั่วถึง การสื่อสาร อาคารเก่าไม่ประหยัดพลังงาน ขาดระบบติดตามผล และความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสีเขียว 3.2) ด้านปฏิบัติการสีเขียว พบว่า มหาวิทยาลัยมีจุดแข็งด้านนโยบายบริหารจัดการชัดเจน การบูรณาการ SDGs ในยุทธศาสตร์ คณะกรรมการหลากหลายภาคส่วนอาคารเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมในหลักสูตรและกิจกรรม แต่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากรเชี่ยวชาญ การบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ระบบติดตามผล และนวัตกรรมสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม 3.3) ด้านระบบสีเขียว พบว่า มหาวิทยาลัยมีจุดแข็งด้านระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบชัดเจนและอาคารใหม่ที่ออกแบบตามหลักประหยัดพลังงาน แต่มีจุดอ่อน คือ ขาดการบูรณาการระบบสิ่งแวดล้อมพลังงานและน้ำ ระบบจัดการขยะอันตรายยังไม่มีประสิทธิภาพ และยังพึ่งพารถยนต์ส่วนบุคคลเป็นหลัก 3.4) ด้าน

วัฒนธรรมสีเขียว พบว่า มหาวิทยาลัยมีจุดแข็งด้านรากฐานทางพุทธศาสนาที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกับธรรมชาติ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ด้านสิ่งแวดล้อม การบูรณาการแนวคิดสิ่งแวดล้อมในหลักสูตร และกิจกรรมรณรงค์อนุรักษ์อย่างต่อเนื่อง แต่มีจุดอ่อน คือ การมีส่วนร่วมที่กระจุกตัวในกลุ่มเฉพาะ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ และขาดระบบติดตามประเมินผลด้านพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม และ 3.5) ด้านเครือข่ายสีเขียว/แหล่งเรียนรู้สีเขียว พบว่า มหาวิทยาลัยมีจุดแข็งด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ศูนย์การเรียนรู้เกษตรอินทรีย์ตามแนวพระพุทธศาสนา ความร่วมมือกับเครือข่ายชุมชนและวัดที่เข้มแข็ง และบุคลากรเชี่ยวชาญด้านการบูรณาการพุทธศาสตร์กับการอนุรักษ์ แต่มีจุดอ่อน คือ การจัดการข้อมูลและเผยแพร่องค์ความรู้ยังไม่เป็นระบบ ขาดการติดตามประเมินผลกระทบโครงการสีเขียวที่เข้มแข็ง งบประมาณพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทันสมัยมีน้อย และเครือข่ายสีเขียวยังกระจุกตัว สอดคล้องกับ กชกร อัจฉริยะ และปิยนุช เวทย์วิวัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาคารเขียว: กรณีศึกษาอาคารสีเขียวในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า มีข้อเสนอแนะว่า ควรพัฒนาและเผยแพร่ความรู้และเกณฑ์การประเมินอาคารเขียวในประเทศไทยให้รู้จักอย่างแพร่หลาย และเห็นประโยชน์ของอาคารเขียวมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความภูมิใจให้กับหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของอาคารเขียวและเข้ามามีส่วนร่วมในการรักษาสีเขียวมากขึ้น (กชกร อัจฉริยะ และปิยนุช เวทย์วิวัฒน์, 2557)

การสร้างแหล่งเรียนรู้กับการพัฒนาองค์กรสีเขียว ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช การสร้างแหล่งเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรสีเขียวสู่ความยั่งยืน โดยเป็นศูนย์กลางถ่ายทอดองค์ความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงหลักพุทธธรรมกับศาสตร์สมัยใหม่ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน กระบวนการสร้างแหล่งเรียนรู้ประกอบด้วย การพัฒนาศูนย์กลางองค์ความรู้บูรณาการ การสร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วม และการแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือจากภายนอก ปัจจัยแห่งความสำเร็จประกอบด้วย การสนับสนุนจากเครือข่ายทั้งคณะสงฆ์และหน่วยงานในพื้นที่ ทูตทางปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น นโยบายส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน และกระแสสังคมด้านเศรษฐกิจสีเขียว ความยั่งยืนของแหล่งเรียนรู้ต้องอาศัยกิจกรรมต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม ระบบติดตาม การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ และการเชื่อมโยงเครือข่าย การสร้างแหล่งเรียนรู้จึงเป็นการพัฒนาระบบนิเวศทางปัญญาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ความยั่งยืน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรสีเขียวต้นแบบที่เข้มแข็งและยั่งยืน ในประเด็นองค์กรมีการสร้างความร่วมมือที่ยั่งยืน และเชื่อมโยงกับเครือข่ายสีเขียว สอดคล้องกับ ชูไพบติ โต๊ะโมะ และมุฮัมมัดตาดูดิน บาอะคีรี พบว่า บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีระดับการรับรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนนักศึกษา มีระดับการรับรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ชูไพบติ โต๊ะโมะ และมุฮัมมัดตาดูดิน บาอะคีรี, 2565)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการพัฒนาองค์กรสีเขียว เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช สามารถแสดงเป็นโมเดลองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

การพัฒนาองค์กรสีเขียว เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาผ่าน THIPAWAN Model ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่บูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ (Transformation) ความกลมกลืนกับธรรมชาติ (Harmony With Nature) การบูรณาการกับความยั่งยืน (Integrated Sustainability) การมีส่วนร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางบวก (Participation for Positive Change) การปรับตัว (Adaptation) ความเป็นอยู่ที่ดีของมหาวิทยาลัย (Well-being of the University) การมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น (Active Involvement) และการร่วมมือกันในเครือข่าย (Network Collaboration) แนวทางการพัฒนาดังกล่าวได้ถูกนำไปสู่การปฏิบัติผ่านการพัฒนาองค์กรสีเขียวผ่าน 5 ด้าน ได้แก่ ความมุ่งมั่นสีเขียวผ่านกิจกรรม “Green Pledge” ปฏิบัติการสีเขียวผ่าน “Green 5S Activity” ระบบสีเขียวผ่าน “Zero Waste Campus” วัฒนธรรมสีเขียวผ่าน “Green Campus Day” และเครือข่ายสีเขียวผ่าน “Green Collaboration” นอกจากนี้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ประยุกต์ใช้หลักพละ 5 ประกอบด้วย ศรัทธาในคุณค่าการ

อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วิริยะในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สีเขียว สติในการคำนึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สมာธิในการพัฒนานวัตกรรมสิ่งแวดล้อม และปัญญาในการออกแบบแหล่งเรียนรู้ที่ยั่งยืน เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยสีเขียว” ที่รักษาสิ่งแวดล้อมและสร้างอนาคตที่ยั่งยืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1) การวิเคราะห์องค์กรสีเขียว ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืน องค์กรสีเขียวบูรณาการการพัฒนาที่ยั่งยืนเข้ากับการดำเนินงาน โดยสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมตามแนวคิด “3P” เพื่อตอบสนองความต้องการปัจจุบันโดยไม่ทำลายโอกาสคนรุ่นหลัง การจัดการสีเขียวเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการพลังงาน และส่งเสริมเศรษฐกิจหมุนเวียนผ่านการใช้จ่ายและรีไซเคิล การเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาผ่านพลังงานทดแทน การจัดการขยะ วัสดุรีไซเคิล และการปลูกฝังจิตสำนึกแก่ประชาคม การบูรณาการดังกล่าวจะสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก 2) ผลการพัฒนางานองค์กรสีเขียว พบว่า การพัฒนางานองค์กรสีเขียว เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปฏิบัติการสีเขียว ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นสีเขียว ด้านเครือข่ายสีเขียว/แหล่งเรียนรู้สีเขียว ด้านวัฒนธรรมสีเขียว ส่วนด้านระบบสีเขียว ค่าเฉลี่ยน้อยสุด และ 3) ผลการสร้างแหล่งเรียนรู้กับการพัฒนางานองค์กรสีเขียว พบว่า การสร้างแหล่งเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสีเขียวสู่ความยั่งยืน โดยทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม และเชื่อมโยงหลักพุทธธรรมกับศาสตร์สมัยใหม่ กระบวนการประกอบด้วยการพัฒนาศูนย์กลางองค์ความรู้บูรณาการ การสร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วม และการแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ การสนับสนุนจากเครือข่ายคณะสงฆ์และหน่วยงานในพื้นที่ ทูตทางปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น นโยบายส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน และกระแสเศรษฐกิจสีเขียว เพื่อความยั่งยืน จึงควรวิจัยเจาะลึกการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการพัฒนางานองค์กรสีเขียว เช่น การใช้หลักความพอเพียงในการลดการใช้ทรัพยากร หรือหลักเมตตากรุณาเพื่อสร้างจิตสำนึกในการดูแลสิ่งแวดล้อม จากผลการวิจัยดังกล่าว จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ สำหรับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ควรเร่งพัฒนาด้านระบบสีเขียวโดยจัดทำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ กำหนดนโยบายที่ชัดเจน และติดตั้งระบบติดตามประเมินผล พร้อมขยายผลด้านปฏิบัติ การสีเขียวไปยังหน่วยงานอื่นและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เป็นต้นแบบระดับชาติ สำหรับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนและกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดการพัฒนางานองค์กรสีเขียวสำหรับสถาบันการศึกษา อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรสนับสนุนการสร้างเครือข่ายชุมชนเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และร่วมพัฒนาโครงการจัดการขยะและพลังงานทดแทน สำหรับภาคเอกชน ควรร่วมสนับสนุนการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีสีเขียวและสร้างพันธมิตรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

เอกสารอ้างอิง

- กชกร อางน้อย และปิยนุช เวทย์วิวัฒน์. (2557). ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาคารเขียว: กรณีศึกษาอาคารสีเขียวในประเทศไทย. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 6(2), 1-10.
- ซูไบดี โตะโมะ และมุฮัมมัดตายนุส บาสะคีรี. (2565). “การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรและนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาต่อการจัดการสิ่งแวดล้อม สู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว”. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 17(2), 107-114.
- ทศพร กาญจนภรพัฒน์. (2563). การจัดการองค์การสีเขียวของโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในภาคใต้ฝั่งตะวันตกของประเทศไทย. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 6(2), 164-182.
- ทัชชญา สังขะกุล และคณะ. (2565). การพัฒนาสาลักษณ์โลกจากเศษต้นจาก แหล่งเรียนรู้และสร้างเสริมอัตลักษณ์ชุมชนสีเขียว ตำบลวังวน จังหวัดตรัง. วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่, 14(2), 134-147.
- พระครูนิติธรรมบัณฑิต และคณะ. (2567). ปีที่ 40 แห่งการก่อตั้ง มจร วิทยาเขตนครศรีธรรมราช. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- โมทนา สิทธิพิทักษ์ และคณะ. (2564). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของมหาวิทยาลัยสีเขียวที่ยั่งยืน. วารสารเศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 49(2), 1-10.
- รสิตา ดาศรี และธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2565). การศึกษาความหมายของเมืองสีเขียวผ่านทฤษฎีเครือข่ายผู้กระทำในบริบทเมืองอีสาน. เรียกใช้เมื่อ 17 พฤษภาคม 2568 จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsd/article/download/261768/179746>
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2566). รายงานสถานการณ์คุณภาพสิ่งแวดล้อม. เรียกใช้เมื่อ 29 ตุลาคม 2566 จาก <https://www.onep.go.th/book/soe2550/>
- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 (ฉบับย่อ). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2566 - 2570. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- Sdg Move, Moving Towards Sustainable Future. (2564). SDG Updates| The Future is Now: Science for Achieving Sustainable Development - แนวคิดการเปลี่ยนแปลงระดับรากฐานเพื่อบรรลุ SDGs ให้ทันเวลา. เรียกใช้เมื่อ 15 ธันวาคม 2566 จาก <https://www.sdgmove.com/2021/05/04/sdg-updates-the-future-is-now-science-for-achieving-sustainable-development/>
- Best, J. W. (1981). Research in education. (4th ed.). Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.
- Cronbach, L. J. (1974). Essentials of Psychological Testing. (3rd ed.). New York: Harper & Row Publisher.