

**อิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยสนับสนุนที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการ
ประหยัดพลังงานของพนักงาน กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล**

ภัศราภรณ์ ไพศาลอัมพงษ์

**การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2564**

**INFLUENCE OF DEMOGRAPHIC FACTORS AND SUPPORTING
FACTORS ON EMPLOYEES' ENERGY - SAVING BEHAVIOR CASE STUDY
OF THE GOVERMENT LOTTERY OFFICE**

PASSARAPORN PAISALACHAPONG

**An Individual Study Submitted in Partial Fullfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program
College of Innovation Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University
Academic Year 2021**



ใบรับรองการศึกษารายบุคคล

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล อิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยสนับสนุนที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้น
การประหยัดพลังงานของพนักงาน กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
เสนอโดย ภัศราภรณ์ ไพบูลย์พงษ์
สาขาวิชา การจัดการ
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส

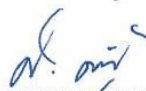
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)


..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิวะนันท์ สีวิทท์กัญ)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว


..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 24 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564

หัวข้อการศึกษารายบุคคล	อิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยสนับสนุนที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานของพนักงาน กรณีศึกษาสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
ชื่อผู้เขียน	ภัศราภรณ์ ไพบาลอชพงษ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร (2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรซึ่งจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ (อายุ การศึกษา สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน) ที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนกับพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานประจำสำนักสลากกินแบ่งรัฐบาล จำนวน 1,200 คน จากนั้น กำหนดขนาดตัวอย่างเป็น 300 คนโดยใช้สูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานจะวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent sample t-test, one way ANOVA (F-test) พร้อมกับเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ด้วยวิธี LSD และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานประจำสำนักสลากกินแบ่งรัฐบาล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 26-35 ปี มีการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีช่วงอายุงาน น้อยกว่า 5 ปี และรายได้ต่อเดือน 32,001 บาทขึ้นไป สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของพนักงานประจำสำนักสลากกินแบ่งรัฐบาลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p > 0.05$) ขณะที่ปัจจัยสนับสนุนกับพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรของพนักงานประจำสำนักสลากกินแบ่งรัฐบาลมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p \leq 0.01$)

An Individual Study Title	INFLUENCE OF DEMOGRAPHIC FACTORS AND SUPPORTING FACTORS ON EMPLOYEES' ENERGY - SAVING BEHAVIOR CASE STUDY OF THE GOVERMENT LOTTERY OFFICE
Author	Passaraporn Paisalachapong
An Individual Study Advisor	Asst. Prof. Dr. Piyavit Thipbharos
Department	Business Administration
Academic Year	2021

Abstract

The objectives of this research (1) were to study the influence of gender-segmentation on energy-saving behavior in the organization; (2) to compare the energy-saving behavior in the organization classified by demographic factors (age, education, status, age of employment and monthly income) on energy-saving behaviors in the organization (3) to study the relationship between supporting factors and energy-saving behaviors in the organization. The research population was 1,200 Government Lottery Office employees. The sample size was then set to 300 using Taro Yamane's formula. Data were collected using questionnaires The data were analyzed by using descriptive statistics such as number, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis test was analyzed by using inferential statistical values such as Independent sample t-test, one way ANOVA (F-test), along with comparison of pairwise mean difference by LSD method and Pearson correlation coefficient analysis at a significance level of 0.05.

The results of the study found that the population of the employees within the Government Lottery Office are mostly female, aged between 26 to 35 years old, in possession of a bachelor's degree, single, a job span of less than 5 years, and have a monthly income of 32,001 baht or more. As for the hypothesis testing, it was found that different gender, age, education, status, employment duration and that monthly income of Government Lottery Office workers had no significant difference in energy-saving behaviors in the organization ($p > 0.05$), while the supporting factors and energy-saving behaviors in the organization of Government Lottery Office employees had a very high correlation ($p \leq 0.01$).

กิตติประกาศ

การศึกษารายบุคคล เรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยสนับสนุนที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานของพนักงาน กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ได้สละเวลาอันมีค่าให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะ ข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำ และถ่ายทอดประสบการณ์อันมีค่าอย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย หากไม่ได้รับความร่วมมือจากพนักงานของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลในการให้ข้อมูลและสนับสนุนในการเก็บข้อมูลสำเร็จไปด้วยดี อีกทั้งขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ ทุกคนที่คอยให้กำลังใจ และคำแนะนำที่ดีแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง ที่ให้ความรัก ความห่วงใย และเป็นกำลังใจแรงใจ นอกจากนี้ต้องขอขอบคุณเพื่อนๆ ร่วมรุ่นทุกท่านที่เป็นกำลังใจและเอื้ออาทรต่อกันเสมอมา

ภัศราภรณ์ ไพศาลอัชพงษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล.....	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์.....	14
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน.....	17
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	37
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	38
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	38
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
3.3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection).....	41
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ.....	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	44
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงาน.....	53
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	59
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	73
5.2 อภิปรายผล.....	76
5.3 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้.....	78
5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป.....	79
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	84
ก. แบบสอบถาม.....	85
ข. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	91
ประวัติผู้เขียน.....	94

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 เปรียบเทียบค่าพลังงานไฟฟ้า (กิโลวัตต์).....	11
2.2 เปรียบเทียบค่าใช้ไฟฟ้า (บาท).....	13
2.3 ทักษะ/กระบวนการคิดตามปัจจัยและการประยุกต์ใช้.....	16
2.4 ทบทวนวรรณกรรม.....	22
3.1 แผนการสุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน (กลุ่ม).....	39
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	44
4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุ.....	44
4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษา.....	45
4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ.....	45
4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุงาน.....	46
4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	47
4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยสนับสนุน.....	48
4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติ..	49
4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยสนับสนุนด้านการรับรู้..	50
4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยสนับสนุนด้านความรู้..	51
4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยสนับสนุนด้านการให้ คุณค่า/ค่านิยม.....	52
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพฤติกรรมมุ่งเน้นการ ประหยัดพลังงาน.....	53
4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพฤติกรรมมุ่งเน้นการ ประหยัดพลังงานด้านความสำนึกในหน้าที่.....	54
4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพฤติกรรมมุ่งเน้นการ ประหยัดพลังงานด้านการให้ความช่วยเหลือ.....	55
4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพฤติกรรมมุ่งเน้นการ ประหยัดพลังงานด้านการมีส่วนร่วม.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพฤติกรรมมุ่งเน้นการ ประหยัดพลังงานด้านการจัดการพลังงาน.....	57
4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพฤติกรรมมุ่งเน้นการ ประหยัดพลังงานด้านการให้ความร่วมมือ.....	58
4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานใน องค์กรจำแนกตามเพศ.....	60
4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานใน องค์กรจำแนกตามช่วงอายุ.....	62
4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานใน องค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานใน องค์กรจำแนกตามสถานภาพ.....	66
4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานใน องค์กรจำแนกตามช่วงอายุ.....	68
4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานใน องค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	70
2.24 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุน กับพฤติกรรมมุ่งเน้นการ การประหยัดพลังงานในองค์กร.....	72

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 เปรียบเทียบค่าพลังงานไฟฟ้า (กิโลวัตต์).....	12
2.2 เปรียบเทียบค่าใช้ไฟฟ้า (บาท).....	14
2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้.....	15
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	37

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันหน่วยงานราชการ กระทรวง รัฐวิสาหกิจ และเอกชนให้ความสำคัญกับการจัดการพลังงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการดำรงชีวิตของมนุษย์ กิจกรรมการดำเนินชีวิตประจำวัน ทั้งในเรื่องส่วนตัว การทำงาน หรือการพักผ่อนหย่อนใจ มนุษย์สร้างสิ่งประดิษฐ์ที่อำนวยความสะดวกให้กับชีวิตมากเท่าไรพลังงานไฟฟ้าก็ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายมากขึ้นเท่านั้น จะเห็นได้ว่าพลังงานไฟฟ้าที่เราได้บริโภคกันอยู่นี้ล้วนได้รับมาจากทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งสิ้น และเป็นที่น่าตกใจที่การที่ประชากรมนุษย์ได้เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างมากมายมหาศาล ประกอบกับมนุษย์นั้นมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด มนุษย์จึงคิดค้น พัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์เอง แต่ภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้ว จึงมีความเป็นไปได้ว่าในอนาคตมนุษย์เราอาจไม่เหลือทรัพยากรธรรมชาติเพื่อนำมาผลิตพลังงานไฟฟ้า (หรือน้อยมาก/ไม่นับรวมพลังงานแสงอาทิตย์) และหากโลกมีการใช้พลังงานในระดับที่เป็นอยู่และไม่มีการค้นพบเพิ่มเติมแล้วคาดว่าโลกจะมีแหล่งสำรองน้ำมันใช้ไปได้อีกประมาณ 42 ปี ก๊าซธรรมชาติประมาณ 64 ปี และถ่านหินประมาณ 220 ปี (นับตั้งแต่ปี 2540) มีอาคารที่อยู่ในสังกัดจำนวนมาก แต่ละอาคารมีการใช้พลังงานไฟฟ้า และพลังงานความร้อนที่สูง เช่น อาคารประเภท โรงพยาบาล สถานศึกษา และสำนักงาน อาคารที่มีการใช้ปริมาณพลังงานไฟฟ้าและความร้อนต่อปีสูงจึงควรมีการจัดการพลังงานขึ้นภายในองค์กรเพื่อให้มีการใช้พลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกฎหมายได้จัดอาคารเหล่านี้ให้อยู่ในประเภทอาคารควบคุม ซึ่งจำเป็นต้องมีการจัดการพลังงานและต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

พ.ร.บ. การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน (ฉบับที่2) พ.ศ. 2550 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2550 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถกำกับและส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้อาคารและโรงงานที่มีขนาดและการใช้พลังงานตามที่กำหนดพระราชกฤษฎีกาเป็นโรงงานควบคุมและอาคารควบคุม ต้องดำเนินการจัดการพลังงานให้เป็นเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย

สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เป็นหนึ่งในรัฐวิสาหกิจที่มีการก่อสร้างอาคารเพื่อประกอบกิจการหลายประเภท สมควรมีการกำหนดพื้นที่ครอบคลุม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทราบถึงพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานของพนักงาน ภายในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล อาคารควบคุมส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจนับเป็นกลุ่มส่วนงานหนึ่งที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว ดังนั้นการส่งเสริมให้การจัดการในอาคารควบคุมส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจจะเป็นตัวอย่างที่ดีต่อ

อาคารควบคุมนั้น จะครอบคลุมถึงอาคารควบคุมของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง จากการดำเนินงานการจัดการพลังงานของหน่วยงานราชการต่างๆ ที่ผ่านมาพบว่าอาคารควบคุมส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจจำนวนหนึ่ง ยังไม่สามารถดำเนินการจัดการพลังงานให้เป็นไปตามกฎหมายได้ เนื่องจากบุคลากรด้านพลังงานของอาคารควบคุมภาครัฐ ยังขาดความเข้าใจ การมีส่วนร่วม การสร้างพฤติกรรมในการดำเนินการจัดการพลังงานตามกฎหมาย

ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทราบถึงพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานของพนักงานภายในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ตามกฎหมาย รวมทั้งยังมีความเข้าใจกลไก และวัฒนธรรมการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐ มาดำเนินงานให้การสนับสนุนช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ให้อาคารควบคุมส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนกับพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้การประหยัดพลังงานของพนักงาน สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นไปอย่างสมบูรณ์และต่อเนื่องจากการทบทวนสถานการณ์และปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยสนับสนุนที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานของพนักงาน มีความจำเป็นต่อการวางแผนการดำเนินงานในการด้านการจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรอื่นในการประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการจัดการพลังงานไฟฟ้าต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1. เพศมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
2. ปัจจัยประชากรศาสตร์ (อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ปัจจัยสนับสนุนกับพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

H1a: เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H1b: อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H1c: ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H1d: สถานภาพที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H1e: อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H1f: รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H2: ปัจจัยสนับสนุนพนักงาน กับ พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

1.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ซึ่งจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ (อายุ การศึกษา สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน) ที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนกับพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานประจำสำนักสลาทกินแบ่งรัฐบาล จำนวน 1,200 คน (ที่มา: ข้อมูลบุคลากรของสำนักงานสลาทกินแบ่งรัฐบาล วันที่ 1 ตุลาคม 2564)

ขอบเขตของเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ และปัจจัยสนับสนุน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการมุ่งเน้นการประหยัดพลังงาน

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยนี้ เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2564 ถึง วันที่ 5 ธันวาคม 2564 รวมเป็นเวลา ประมาณ 4 เดือน

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างที่สุ่มได้จากประชากรที่ศึกษาในพื้นที่ คือ สำนักงานสลาทกินแบ่งรัฐบาล เลขที่ 359 ถนนนนทบุรี ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยสนับสนุนที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานของพนักงาน กรณีศึกษา สำนักงานสลาทกินแบ่งรัฐบาล ประโยชน์ที่ได้รับจากผลการวิจัย มีดังนี้

1. เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายส่งเสริมพนักงานให้มีส่วนร่วมกับการมุ่งเน้นเพื่อการประหยัดพลังงานในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน

2. อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชญา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานของพนักงานในองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรถูกกำหนดนโยบายการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานทุกคนทุกระดับมีส่วนร่วมการประหยัดพลังงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3. ปัจจัยสนับสนุนกับพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารควรถูกกำหนดนโยบายปัจจัยสนับสนุนในด้านทัศนคติ การรับรู้ ความรู้ และการให้คุณค่า/ค่านิยมที่ถูกต้องแก่พนักงานให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานของพนักงานในองค์กร

1.7 คำนิยามเชิงปฏิบัติการ

การศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พฤติกรรมการมุ่งเน้นประหยัดพลังงาน (ตัวแปรตาม) ในที่นี้หมายถึง การกระทำ หรือการปฏิบัติในการ ใช้พลังงานไฟฟ้า โดยสามารถลดการใช้พลังงานไฟฟ้าที่ไม่จำเป็นลง โดยการใช้ การเลือก และการ ดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าอย่างถูกต้อง

พนักงาน ในที่นี้หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ปัจจัยประชากรศาสตร์ ในที่นี้หมายถึง ลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษา ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยสนับสนุน ในที่นี้หมายถึง ทักษะคติ การรับรู้ ความรู้ และการให้คุณค่าแก่พนักงานทำงาน ในองค์กร

การจัดการพลังงาน หมายถึง การจัดหน้าที่และ โครงสร้างความรับผิดชอบของบุคลากรใน องค์กร เพื่อดำเนินงานเกี่ยวกับพลังงานเรื่องของการจัดการ คู่มือดำเนินงาน การกำหนดนโยบาย การจัดการพลังงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง อิทธิพลของปัจจัยปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยสนับสนุนที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานของพนักงาน กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

2.1.1 ความเป็นมาของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ก่อนเริ่มเรื่อง “ลอตเตอรี่” หรือสลากกินแบ่งในประเทศไทย ขอกกล่าวถึงเรื่อง “หอย ก.ข. หรือหอยเบอร์” ด้วย เพื่อจะได้ทำความเข้าใจและเป็นข้อเปรียบเทียบที่ต่างกันระหว่าง “หอย” กับ “ลอตเตอรี่” คำว่า “หอย” เกิดขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 3) โดยชาวจีนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นผู้ขอสัมปทานด้วยการประมูลตั้งเป็นโรงบ่อนหอยในกำแพงเมืองโกสัสะพานหัน แล้วย้ายมาอยู่หน้าวังบูรพาภิรมย์ เกิดไฟไหม้จึงย้ายไปที่หน้าประตูสามยอด (สมัยนั้น) ผู้ได้รับสัมปทานเป็นนายออกหอยจะได้รับบรรดาศักดิ์เป็นขุนบาลเบิกบุรีรัตน์ คนทั่วไปเรียกว่า “ขุนบาล” เป็นผู้อำนวยการออกหอยทุกเช้าค่ำ เป็นที่ชื่นชอบของประชาชนชาวเมืองที่นิยมเล่นกันมากในสมัยนั้นและเป็นเวลาหลายปีต่อมา

ในระหว่างที่มีการออกหอย ก.ข. อยู่ ซึ่งเป็นเกมการทายอักษรว่าจะออกเป็นตัวอักษรใด ในยุโรปได้มีลอตเตอรี่ ซึ่งเป็นหอยเบอร์หรือสลากที่เป็นตัวเลข ผู้ซื้อต้องซื้อตัวเลขให้ถูกทั้งตัวเลขหรือตำแหน่งตัวเลข “ลอตเตอรี่” หรือสลากกินแบ่งรัฐบาล” มีต้นกำเนิดขึ้นครั้งแรกในประเทศไทย (สมัยนั้นเรียกว่าสยาม) เมื่อปีจอ พ.ศ. 2417 ในรัชสมัยแผ่นดินของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) ได้โปรดเกล้าฯพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้กรมทหาร

มหาดเล็กออกลอตเตอรี่เป็นครั้งแรกในประเทศไทย เนื่องในงานพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา โดยชาวอังกฤษ ชื่อ ครูอาลบาสเตอร์ ต้นตระกูลเสวตศิลา ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการออกสลากลอตเตอรี่ตามแบบยุโรป เพื่อช่วยเหลือพ่อค้าต่างชาติที่นำสินค้ามาร่วมแสดงในการจัดพิพิธภัณฑ (โรมิวเวียม) ที่ตึกกองคาเดียนพระบรมมหาราชวัง (ศาลาสหทัยสมาคมในปัจจุบัน)

ในการจัดพิมพ์สลากเพื่อการออกจำหน่ายครั้งแรกนั้น ได้ทำการพิมพ์ขึ้นมาเป็นจำนวนทั้งสิ้น 2 หมื่นฉบับ โดยให้อัตราขายฉบับละ 1 ตำลึง (4 บาท) แบ่งออกเป็น 175 รางวัล แต่ครั้งเมื่อถึงเวลานับรวมยอดจำหน่ายกลับขายได้เพียง 4,930 ฉบับ คิดเป็นเงินได้ 246 ชั่ง กับอีก 10 ตำลึง ดังนั้นเงินรางวัลที่จะถูกนำมาจ่ายเป็นรางวัล จึงต้องถูกลดลงตามอัตราส่วนที่ขายได้ โดยเลขสลากรางวัลที่ 1-3 และอัตราเงินรางวัลที่มีการบันทึกไว้เมื่อครั้งออกสลากครั้งแรกมีดังต่อไปนี้

รางวัลที่ 1 ได้แก่ เลข 1672 ได้เงินรางวัล 100 ชั่ง

รางวัลที่ 2 ได้แก่ เลข 1425 ได้เงินรางวัล 50 ชั่ง

รางวัลที่ 3 ได้แก่ เลข 3622 ได้เงินรางวัล 25 ชั่ง

และรางวัลเลขท้าย 2 ตัว ได้เงินรางวัล 10 ตำลึง

ซึ่งการออกสลากลอตเตอรี่ในครั้งนี้ยังถือได้ว่าเป็นการออกสลากลอตเตอรี่ที่เกิดขึ้นครั้งแรกในสยามประเทศ และเป็นครั้งแรกในตลอดรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5)

ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) ทรงมีพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เลิกบ่อนหวย ก.ข. มีคำประกาศเมื่อวันที่ 1 เดือนเมษายน พ.ศ. 2459 แต่ถึงกระนั้นก็พบว่ายังคงมีผู้แอบลักลอบเล่นหวยเบอร์กันอย่างต่อเนื่องมาจนถึงยุคสมัยปัจจุบัน โดยอาศัยใช้เลขท้ายรางวัลของผลสลากกินแบ่งรัฐบาลรางวัลที่ 1 เป็นตัวจ่ายรางวัล ซึ่งวิธีการเล่นชนิดนี้ถือเป็นการเล่นที่ผิดกฎหมาย

พ.ศ. 2460 ลอตเตอรี่ของสภารักชาติแห่งประเทศอังกฤษ ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตจาก พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ให้ออกสลากลอตเตอรี่ของสภารักชาติประเทศอังกฤษ จำหน่ายราคาสลากละ 5 บาท โดยมีเงื่อนไขการจ่ายรางวัลเป็นสัญญาเงินกู้ของคณะกู้เงินในการสงคราม โดยสภารักชาติแห่งประเทศอังกฤษ สาขากรุงเทพฯ เป็นผู้ลงนามและประเทศสหพันธรัฐมลายูเป็นผู้กำกับ

พ.ศ. 2466 ลอตเตอรี่บำรุงเสือป่าอาสาสมัคร พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมราชานุญาตพิเศษให้ออก “ลอตเตอรี่เสือป่าล้านบาท” โดยทรงโปรดเกล้าฯ พระยานนทิสุนทรเทวกิติ เสนาธิการเสือป่า เป็นผู้ดำเนินการควบคุมดูแลจำหน่ายและออกรางวัลโดยพิมพ์ออกจำหน่าย 1,000,000 ฉบับ ในราคาฉบับละ 1 บาท

กำหนดออกรางวัลปีละ 1 ครั้ง จำหน่าย พ.ศ. 2466 และออกรางวัล พ.ศ. 2467 โดยตั้งกองอำนวยการลอตเตอรี่ ในสำนักปลัดบัญชาการกระทรวงวังในพระบรมมหาราชวัง และออกรางวัลที่พระราชอุทยานสราญรมย์ เพื่อหารายได้ซื้อปืนพระราชทานแก่กองเสือป่าและพระราชทานนามปืนรุ่นนี้ว่า “ปืนพระราม 6” ต่อมาเป็นพระราม 6 ถูกโอนไปใช้ในราชการของกรมตำรวจ หลังจากนั้นกิจการลอตเตอรี่หยุดชะงักไปชั่วขณะหนึ่งประมาณ 10 ปี

พ.ศ. 2476 ลอตเตอรี่รัฐบาลสยาม รัฐบาลพิจารณาเห็นว่าการออกสลากกินแบ่งอยู่ในความนิยมของประชาชน และเป็นการหารายได้เข้ารัฐโดยประชาชนไม่เดือดร้อน จึงได้ออก “ลอตเตอรี่รัฐบาลสยาม” ทำการจัดพิมพ์ขึ้นมาเป็นจำนวน 1,000,000 ฉบับ และมีกำหนดออกรางวัลที่พระราชอุทยานสราญรมย์ เพื่อนำรายได้ไปใช้จ่ายในการศึกษาและพยาบาล ขณะเดียวกันรัฐบาลได้ออกลอตเตอรี่เพื่อหาเงินมาชดเชยรัฐชูปการที่ขาดไป โดยให้กรมสรรพากรเป็นผู้รับผิดชอบ

พ.ศ. 2477 สลากกินแบ่งรัฐบาล ด้านกระทรวงมหาดไทยเองก็มีนโยบายความประสงค์ที่จะจัดหามาบำรุงกิจการทางเทศบาล โดยคิดใช้วิธีการออกสลากรุ่น “สลากกินแบ่งบำรุงเทศบาล” ต่อมาปี พ.ศ. 2477 คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้กระทรวงมหาดไทยออกสลากกินแบ่งบำรุงเทศบาล โดย เริ่มจำหน่ายงวดแรกเมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2478 แล้วออกสลากเดือนเมษายน พ.ศ. 2479 โดยพิมพ์จำนวน 500,000 ฉบับ ฉบับละ 1 บาท และได้มีการออกสลากกินแบ่งรัฐบาลและสลากบำรุงเทศบาลเรื่อยมา ซึ่งในปีเดียวกันกับที่กรมสรรพากรและกระทรวงการคลังได้ร่วมดำเนินการออกสลากกินแบ่งรัฐบาลอยู่นั้น (ด้านกระทรวงมหาดไทยเองก็มีนโยบายความประสงค์ที่จะจัดหามาบำรุงกิจการทางเทศบาล โดยคิดใช้วิธีการออกสลากรุ่น “สลากกินแบ่งบำรุงเทศบาล” และอนุมัติให้ออกสลากกินแบ่งเทศบาลจังหวัดทุกจังหวัดในท้องถิ่นนั้นๆ ได้อีกด้วย สลากเริ่มมีการจำหน่ายทั่วทุกภาคส่วน เพราะแต่ละจังหวัดได้ออกสลากฯ ตามแบบจังหวัดที่ตนเองต้องการเพื่อนำรายได้เข้าช่วยเหลือเทศบาลท้องถิ่นนั้นๆ เกือบทุกจังหวัดทั่วประเทศ แต่ก็ยังมีอุปสรรคในการจำหน่ายและออกรางวัล เพราะการคมนาคม การสื่อสารล่าช้า แต่มีความจำเป็นต้องการส่งรายงานต่อส่วนกลางร่วมแรมเดือน เพราะการเดินทางไม่สะดวก ต้องใช้ช้างในการเดินทาง เช่น จังหวัดแม่ฮ่องสอน หรือจังหวัดนครราชสีมา เป็นต้น ได้ดำเนินการออกสลากกินแบ่งเทศบาลจังหวัดต่างๆ เป็นเวลา 2 ปี คือ พ.ศ. 2477-2478 จึงได้ยกเลิก แต่คงให้ดำเนินการออกสลากเทศบาลจังหวัดพระนครและธนบุรี เพียงแห่งเดียวเท่านั้น จนถึงปี พ.ศ. 2480 จึงยุติ

พ.ศ. 2482 สถาปนาสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ซึ่งถือเป็นยุคที่สลากกินแบ่งรัฐบาลเริ่มดำเนินการอย่างจริงจัง โดยคณะรัฐมนตรีสมัยรัฐบาลพันเอกหลวงพิบูลสงคราม ได้มีมติให้โอนย้ายกิจการสลากกินแบ่งรัฐบาลและสลากบำรุงเทศบาลมาสังกัดกระทรวงการคลัง และได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการออกสลากกินแบ่งรัฐบาลขึ้น โดยมีพระยาพรหมทัตศรีพิลาส เป็นประธาน

กรรมการ เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2482 ในวันดังกล่าวจึงถือเป็นวันสถาปนาสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2494 กองการพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ได้จัดตั้งกองการพิมพ์ขึ้นริมถนนจักรพงษ์ เพื่อพิมพ์สลากเอง โดยสั่งซื้อแท่นพิมพ์ นิวอีรา จากประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 2 เครื่อง เครื่องถ่ายภาพแยกสีอัตโนมัติ 1 เครื่อง และเครื่องจักรเครื่องพิมพ์แยกสีอื่นๆ อีก ติดตั้งเครื่องจักรเสร็จสมบูรณ์ เมื่อต้นปี 2495 เริ่มพิมพ์สลากครั้งแรกเมื่อเดือน เมษายน 2495 เป็นสลากงวดประจำวันพฤหัสบดีที่ 29 พฤษภาคม 2495

พ.ศ. 2499 ที่ทำการสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลแห่งแรก เปิดอาคารที่ทำการสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ณ ถนนราชดำเนินกลาง

พ.ศ. 2507 ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล กระทรวงการคลัง ได้กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลถือปฏิบัติและปรับปรุงแก้ไขระเบียบให้มีสลากจำหน่ายทั่วทุกจังหวัดมากขึ้นตามเกณฑ์ของจำนวนประชากร

พ.ศ. 2517 สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ดำเนินการภายใต้ “พระราชบัญญัติสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พ.ศ. 2517” ที่กำหนดให้สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีฐานะเป็นนิติบุคคล ลักษณะรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการคลังและมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน บังคับใช้มาจนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2521 ภายหลังจากกิจการสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลได้พัฒนาเรื่อยมาจนกระทั่งปี พ.ศ. 2517 รัฐสภาจึงมีการออก พระราชบัญญัติสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พ.ศ. 2517 ที่ระบุนโยบายประสงค์การจัดตั้งสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลประการหนึ่งคือ “การจัดการโรงพิมพ์อันเป็นอุปกรณ์ในการพิมพ์สลากกินแบ่งรัฐบาล หรือพิมพ์สิ่งพิมพ์อื่นที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ” ทำให้ในปี พ.ศ. 2520 สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จัดดำเนินการก่อสร้างโรงพิมพ์ขึ้นใหม่ที่ซอยแยกซอยเอกมัย ถนนสุขุมวิท 63 โดยมี พ.ต. ปุณมี ปุณศรี ผู้อำนวยการของสำนักงานฯ ในขณะนั้นเป็นประธานพิธีในการวางศิลาฤกษ์ก่อสร้างโรงพิมพ์เอกมัยเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2520

พ.ศ. 2530 สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ได้ขอความร่วมมือจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้ช่วยออกแบบและสร้างวงล้อที่ทำด้วยพลาสติกใส เพื่อให้ประชาชนได้มองเห็นวิธีการออกรางวัลได้อย่างชัดเจนและโปร่งใส โดยเริ่มใช้ในการออกรางวัลสลากงวดวันที่ 16 ตุลาคม 2530

พ.ศ. 2531-2540 ปรับปรุงการออกรางวัลจาก 7 หลักเป็น 6 หลัก และปรับราคาจำหน่ายจากฉบับละ 20 บาทเป็นฉบับละ 40 บาท รวมทั้งมีการออกสลากบำรุงการกุศลให้กับหน่วยงานต่างๆ ตามที่คณะกรรมการสลากกินแบ่งรัฐบาลอนุมัติด้วย

พ.ศ. 2546-2549 ออกรางวัลแบบเลขท้าย 3 ตัว และ 2 ตัว เพื่อแก้ปัญหาหวยใต้ดินและปัญหาการจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลเกินราคา เริ่มจำหน่ายงวดแรก 1 สิงหาคม – 16 พฤศจิกายน 2549 รวม 80 งวด

พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน ปรับปรุงรูปแบบและขนาดของสลากโดยตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2560 เป็นต้นมา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ได้ปรับปรุงรูปแบบสลากใหม่ จากเดิมคู่ละ 80 บาท (ฉบับละ 40 บาท) เป็นรูปแบบใบเดียวฉบับละ 80 บาท เพื่อให้สอดคล้องต่อความต้องการของประชาชน และป้องกันความสับสนสามารถตรวจสอบได้ง่าย โดยยังคงเงินรางวัลไว้เช่นเดิม

2.1.2 ข้อมูลการใช้พลังงานของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลได้ย้ายอาคารที่ทำการมายัง ถนนสนามบินน้ำ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2556 และในปี พ.ศ. 2557-2558 มีค่าใช้จ่ายด้านไฟฟ้าสูงถึง 28,028,884.80 บาท สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จึงได้นำแนวการลดใช้พลังงานมาตามมาตรฐานอนุรักษ์พลังงานมาปฏิบัติ ตั้งแต่ปี 2558 โดย กองอาคารสถานที่ สำนักบริหารงานกลาง เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการอนุรักษ์พลังงานตามประกาศสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล นโยบายอนุรักษ์พลังงานปี พ.ศ. 2559 และดำเนินการตามนโยบายภาครัฐ เพื่อจัดการพลังงานให้สอดคล้องกับนโยบายอนุรักษ์พลังงาน โดยมีการวางแผนจัดอบรมให้มีการใส่ใจและการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ ทำให้สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลลดการใช้พลังงานไฟฟ้าได้ 4% เมื่อเทียบกับ ปี พ.ศ. 2558 โดยในปี พ.ศ. 2559 ได้มีมาตรการในการอนุรักษ์พลังงาน คือ มาตรการ การลดการเปิดระบบปรับอากาศแบบรวมศูนย์ 1 ชั่วโมง และปิดไฟแสงสว่างในช่วงเวลา 12.00 – 13.00 น. วันละ 1 ชั่วโมง ใน ปี พ.ศ. 2560 มีมาตรการเปลี่ยนหลอดไฟเก่าเป็นหลอด LED ซึ่งมาตรการดังกล่าว นำมาสู่ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร พนักงานลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการพลังงานของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล โดยได้จัดให้มีกิจกรรมปิด (ไฟ) ปรับ (แอร์) ปลด (ปลั๊ก) เปลี่ยน (อุปกรณ์ไฟฟ้า) ใน ปี พ.ศ. 2561 มีมาตรการเปลี่ยนหลอดไฟฟลูออเรสเซนต์ LED ในปี พ.ศ. 2562 มีมาตรการ ลดเวลาเปิดระบบปรับอากาศแบบรวมศูนย์ 0.5 ชม. และในปี พ.ศ. 2563 มีมาตรการ ปรับเพิ่มอุณหภูมิน้ำเย็น Chiller เดิม 44°F เป็น 45°F เพื่อให้เกิดผลในการอนุรักษ์พลังงาน โดยมีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรับผิดชอบร่วมกันมีการพัฒนาปรับปรุงการจัดการพลังงานและการใช้ทรัพยากรของสำนักงานให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ซึ่งจากการที่ได้ดำเนินการตาม มาตรการอนุรักษ์พลังงาน ตั้งแต่ปี

พ.ศ. 2559 การชำระค่าใช้จ่ายค่านไฟฟ้า ตามรายงานการจัดการพลังงาน พ.ศ.2558-2563 ค่าใช้จ่ายด้านค่าไฟฟ้าปี พ.ศ. 2558 จำนวนเงิน 28,028,884.80 บาท ปี พ.ศ. 2559 จำนวนเงิน 24,033,548.99 บาท ปี พ.ศ. 2560 จำนวนเงิน 22,831,058.43 บาท ปี พ.ศ. 2561 จำนวนเงิน 21,160,911.82 บาท ปี พ.ศ. 2562 จำนวนเงิน 20,755,054.00 บาท และในปี พ.ศ. 2563 จำนวนเงิน 19,154,704.21 บาท ทำให้ระหว่างปี 2558 – 2563 ได้ลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับไฟฟ้าได้จำนวน 8,874,180.59 บาท โดยปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าในรอบปี 2558 ใช้ไฟฟ้า 6,740,000 กิโลวัตต์- ชั่วโมง ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าในรอบปี 2559 ใช้ไฟฟ้า 6,234,000.00 กิโลวัตต์- ชั่วโมง ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าในรอบปี 2560 ใช้ไฟฟ้า 5,935,000.00 กิโลวัตต์- ชั่วโมง ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าในรอบปี 2561 5,393,000.00 กิโลวัตต์- ชั่วโมง ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าในรอบปี 2562 ใช้ไฟฟ้า 5,249,000.00 กิโลวัตต์- ชั่วโมง และ ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าในรอบปี 2563 ใช้ไฟฟ้า 4,875,000.00 กิโลวัตต์- ชั่วโมง ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าในรอบปี 2558-2563 สามารถอธิบายได้ตามตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบค่าพลังงานไฟฟ้า (กิโลวัตต์)

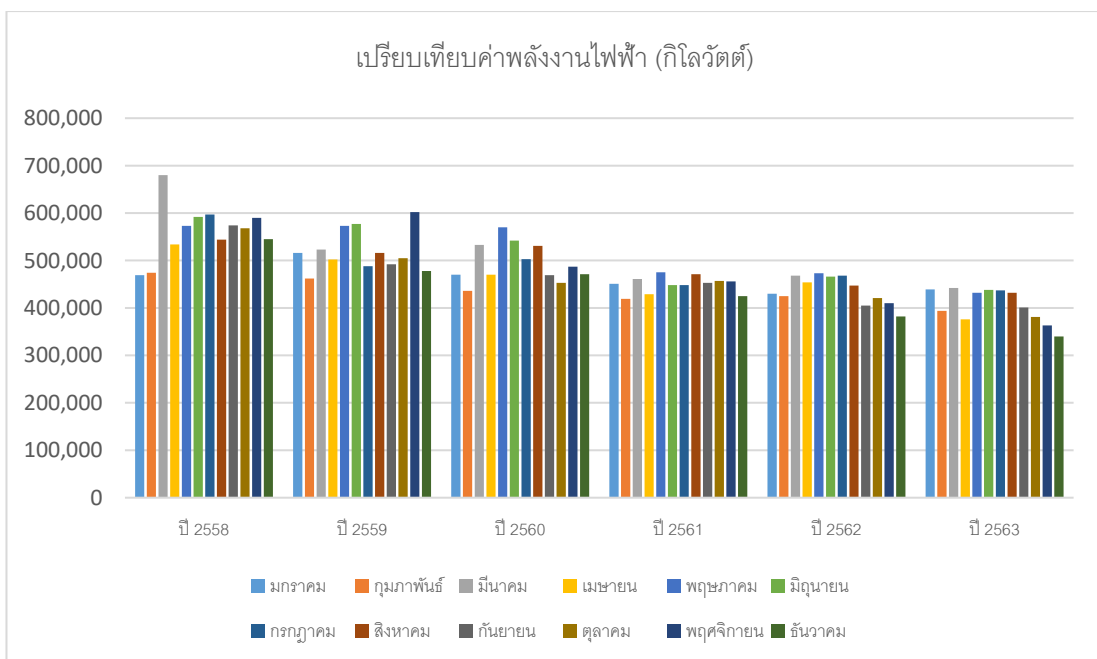
เดือน	ค่าพลังงานกิโลวัตต์ (Kw)					
	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563
มกราคม	469,000	516,000	470,000	451,000	430,000	439,000
กุมภาพันธ์	474,000	462,000	436,000	419,000	425,000	394,000
มีนาคม	680,000	523,000	533,000	461,000	468,000	442,000
เมษายน	534,000	502,000	470,000	429,000	454,000	376,000
พฤษภาคม	573,000	573,000	570,000	475,000	473,000	432,000
มิถุนายน	592,000	577,000	542,000	448,000	466,000	438,000
กรกฎาคม	597,000	488,000	503,000	448,000	468,000	437,000
สิงหาคม	544,000	516,000	531,000	471,000	447,000	432,000
กันยายน	574,000	492,000	469,000	453,000	405,000	401,000
ตุลาคม	568,000	505,000	453,000	457,000	421,000	381,000
พฤศจิกายน	590,000	602,000	487,000	456,000	410,000	363,000

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

เดือน	ค่าพลังงานกิโลวัตต์ (Kw)					
	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563
ธันวาคม	545,000	478,000	471,000	425,000	382,000	340,000
รวม	6,740,000	6,234,000	5,935,000	5,393,000	5,249,000	4,875,000
เฉลี่ย	561,666.67	519,500	494,583.33	449,416.67	437,416.67	406,250

ที่มา: สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล (2564)

จากตารางที่ 2.1 สามารถอธิบายเป็นรูปภาพ ตามรูปภาพที่ 2.1 ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ตาราง เปรียบเทียบค่าพลังงานไฟฟ้า (กิโลวัตต์)

ที่มา: สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล (2564)

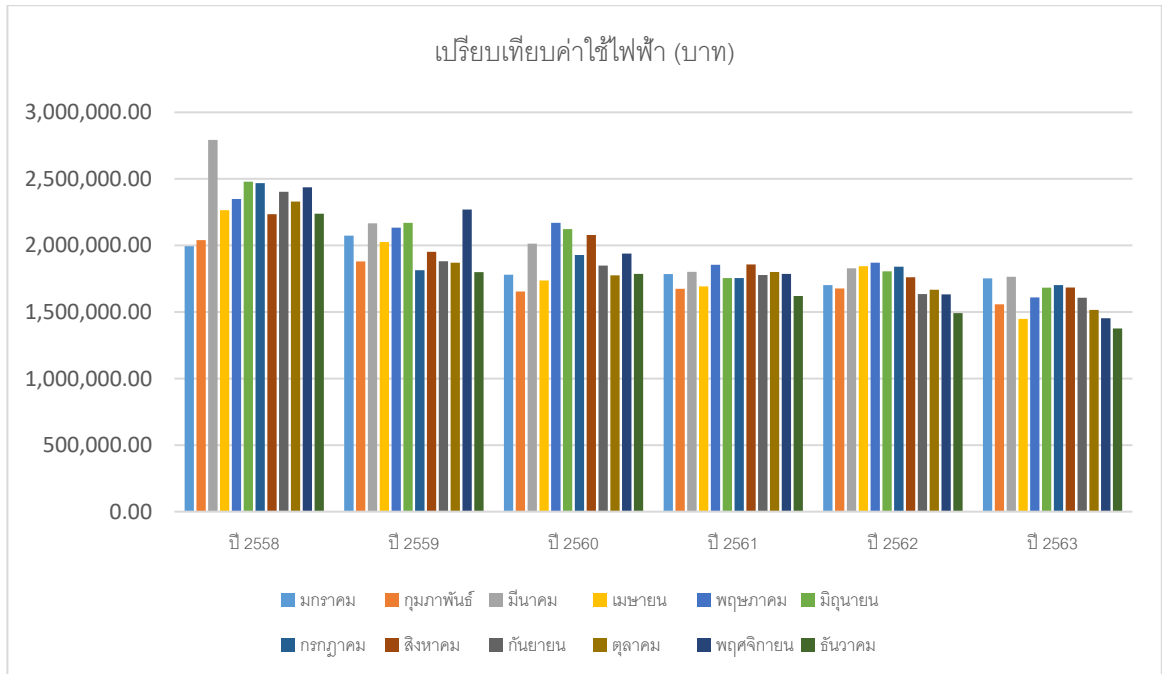
ค่าใช้ไฟฟ้าในรอบปี 2558-2563 สามารถอธิบายได้ตามตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบค่าใช้ไฟฟ้า (บาท)

เดือน	ค่าพลังงานไฟฟ้า (บาท)					
	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563
มกราคม	1,994,597.53	2,073,651.78	1,780,052.96	1,785,391.64	1,702,330.50	1,752,488.49
กุมภาพันธ์	2,040,255.58	1,879,882.57	1,653,441.93	1,674,696.32	1,676,444.24	1,558,196.04
มีนาคม	2,792,259.05	2,165,914.49	2,013,062.81	1,801,300.60	1,828,117.23	1,764,360.55
เมษายน	2,264,441.34	2,025,470.83	1,737,213.67	1,692,772.65	1,843,588.70	1,448,713.29
พฤษภาคม	2,348,515.32	2,133,540.38	2,169,202.98	1,854,190.99	1,870,330.34	1,609,077.55
มิถุนายน	2,478,410.89	2,169,503.58	2,122,777.92	1,754,577.49	1,805,922.44	1,683,183.25
กรกฎาคม	2,468,573.85	1,813,792.58	1,927,622.31	1,755,352.70	1,840,553.89	1,701,596.94
สิงหาคม	2,234,538.06	1,952,332.79	2,078,230.69	1,856,731.24	1,760,587.35	1,684,219.23
กันยายน	2,402,850.61	1,880,650.98	1,848,759.74	1,778,352.08	1,635,169.39	1,606,723.06
ตุลาคม	2,330,178.17	1,870,879.27	1,775,729.65	1,800,587.27	1,667,612.10	1,515,975.26
พฤศจิกายน	2,436,432.82	2,269,072.64	1,938,930.23	1,786,477.37	1,632,502.06	1,453,543.45
ธันวาคม	2,237,831.58	1,798,857.10	1,786,033.54	1,620,481.47	1,491,884.76	1,376,627.10
รวม	28,028,884.80	24,033,548.99	22,831,058.43	21,160,911.82	20,755,054	19,154,704.21
เฉลี่ย	2,335,740.40	2,002,795.75	1,902,588.20	1,763,409.32	1,729,587.83	1,596,225.35

ที่มา: สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล (2564)

จากตารางที่ 2.2 สามารถอธิบายเป็นรูปภาพ ตามรูปภาพที่ 2.2 ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 เปรียบเทียบค่าใช้ไฟฟ้า (บาท)

ที่มา: สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล (2564)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์

1. ความหมายของพฤติกรรมมนุษย์

Goldenson (1984) อ้างถึงใน บุรฉัตร จันท์แดง, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และสัญญา เคนาภูมิ (2562) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมไว้ว่า เป็นการกระทำหรือตอบสนองการกระทำทางจิตวิทยาของ แต่ละบุคคลและเป็นปฏิสัมพันธ์ในการตอบสนองสิ่งกระตุ้นภายในหรือภายนอก รวมทั้งเป็นกิจกรรมการกระทำต่างๆ ที่เป็นไปอย่างมีจุดหมาย สังเกตเห็นได้ หรือเป็นกิจกรรมการกระทำต่างๆ

โดยสรุป พฤติกรรมมนุษย์ คือ เป็นการแสดงออกหรือปฏิกิริยาโต้ตอบเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ เช่น การรับรู้ ทักษะคิด การเดิน การพูด การเขียน และการคิด เป็นสิ่งที่มากระทบแล้วก่อให้เกิดพฤติกรรม สิ่งเร้าภายใน และภายนอก

2. องค์ประกอบของพฤติกรรมมนุษย์

พฤติกรรม คือ การแสดงออก หรือ การกระทำของบุคคลต่อสิ่งที่มากระทบ หรือมาเร้าเรา โดยคนเราจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมใดก็ตาม เขาจะต้อง อ้างอิง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2564)

2.1 การรับรู้/ความเชื่อ (Perceive/Believe) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ การทำความเข้าใจกับการรับรู้ของบุคลากรต่อคุณภาพ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้การพัฒนาการให้บริการประสบผลสำเร็จ ผู้รับรู้ ต้องมีทัศนคติ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ความสนใจ ประสบการณ์ ความคาดหวัง ต้องมีเป้าหมาย สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม เวลาเพื่อให้เกิดการรับรู้/ความเชื่อในเรื่องต่างๆ รายละเอียดปรากฏดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

ที่มา: กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2564)

2.2 ทัศนคติ/กระบวนการคิด (Attitude/Thinking) จึงจะเกิดการแสดงออกพฤติกรรมซึ่งก็แบ่งเป็นทางบวก หรือทางลบ ด้วยผู้รับรู้ เป้าหมาย สถานการณ์ ประกอบกับ ความคิดหรือ ทัศนคติที่แตกต่างกันทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกมาของพนักงาน ทั้งคำพูด บุคลิกภาพแตกต่างกัน อ้างอิง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2564)

ทัศนคติ/กระบวนการคิด ลักษณะนิสัยส่วนตัวของพฤติกรรมมนุษย์สามารถ แบ่งเป็นประเด็นได้ดังนี้ 2.1 สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมและความเข้มข้นของสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมจะ เกิดขึ้นไม่ได้

ถ้าไม่มีสิ่งกระตุ้นพฤติกรรม สิ่งกระตุ้น พฤติกรรมนั้นเป็นอะไรก็ได้เช่น อาหาร เลียง ฯลฯ 2.2 สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นบุคคล และไม่ใช่มบุคคล ซึ่งอยู่ในสภาวะ ความตั้งใจจริงและความมีวินัย ความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับพฤติกรรมสังคมเป็นแรงจูงใจ

ทัศนคติ/กระบวนการคิด ตามปัจจัยและการประยุกต์ใช้ สามารถอธิบายได้ดังตารางที่

2.3

ตารางที่ 2.3 ทัศนคติ/กระบวนการคิดตามปัจจัยและการประยุกต์ใช้

ที่	ปัจจัย	การประยุกต์
1	ความตั้งใจจริงและความมีวินัยในตนเองจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญ	- เริ่มต้นจากกำหนดจุดประสงค์ - เดินตามแผนที่วางไว้
2	ความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับพฤติกรรม	- มั่นใจว่ามีความรู้ในเรื่องที่ต้องการเปลี่ยนอย่างถูกต้อง เช่น ต้องการลดน้ำหนักก็ต้องรู้หาอาหารอะไรเหมาะกับเรา หรือออกกำลังกายแบบไหนดี
3	สังคมเป็นแรงจูงใจ ครอบครัว เพื่อน ผู้ร่วมงานมักมีอิทธิพลต่อเรา	- คนรอบตัวเราจะช่วยให้เราเดินไปตามเป้าหมายที่กำหนด - เขาย่อมอยากเห็นเรามีความสุขหากสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้ - มั่นใจว่าบอกคนใกล้ตัวเราในเรื่องที่เราจะเปลี่ยนพฤติกรรม - อธิบายเป้าหมายและทำไมเราถึงมุ่งมั่นจะทำให้สำเร็จ
4	ความสามารถทางสังคม หากคนใกล้ตัวที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้สำเร็จ เพื่อขอให้เขาช่วยแนะนำ ช่วยวางแผน	- หาผู้ที่จะช่วยเราเปลี่ยนพฤติกรรม อาจเป็นเพื่อน คนรู้จัก ที่ปรึกษา - ผู้ช่วยนี้จะทำให้เป้าหมายที่เราที่กำหนดไว้เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ - นอกจากนั้นเราจะได้คำแนะนำ จากผู้ชี้แนะด้วย

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	ปัจจัย	การประยุกต์
5	โครงสร้างแรงจูงใจ ไม่สามารถบอกได้ว่ารางวัลอะไรดีที่สุด (เพราะขึ้นกับแต่ละคน)	<ul style="list-style-type: none"> - มีทั้งการให้รางวัลและลงโทษ - ควรกำหนดรางวัลเพื่อการจูงใจ
6	โครงสร้างความสามารถ กำหนดโครงสร้างเพื่อให้การทำสิ่งดีๆ ทำได้ง่ายกว่าสิ่งที่ไม่ดี	<ul style="list-style-type: none"> - จัดสภาพแวดล้อมใหม่เพื่อให้ทำสิ่งที่ถูกต้องง่ายขึ้น - เขียนเวลาที่ความตั้งใจและความมีวินัยของตนเองไม่เป็นไปตามแผน

ที่มา: กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2564)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน

2.3.1 ทศนคติ

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2545) อ้างถึงใน สุปรีญญา ลีมวนานนท์ (2559) กล่าวว่า ทศนคติ หมายถึง เป็นแรงจูงใจที่บุคคล จะกระทำตามความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรม อันมีพื้นฐานมาจากความเชื่อ เช่น เชื่อว่าสิ่งใดถูกจะเกิดทศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น

ดังนั้น ทศนคติ จึงอาจเกิดขึ้นได้จากสิ่งใดต่อไปนี้เป็นประสบการณ์แต่ละบุคคล ตัวอย่างในการสอนจากบุคคลอื่น การได้รับ ข่าวสารทำให้เกิดทศนคติแตกต่างไปจากเดิม

2.3.2 การรับรู้ข่าวสาร

การรับรู้ข่าวสารและการสื่อสาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ประกอบการตัดสินใจใน กิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์ ความต้องการสื่อจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อบุคคลนั้นต้องการข้อมูลในการตัดสินใจ หรือมีความไม่แน่ใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และในการรับข่าวสารนั้นบุคคลจะเลือกใช้สื่อประเภทต่างๆ หรือเลือกรับรู้เพียงบางส่วนที่คิดว่าเป็นประโยชน์ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามความต้องการ ประสบการณ์ ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิด มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแนวคิดการรับรู้ต่างๆ กัน ดังนี้

สถิต วงศ์สวรรค์ (2525) อ้างถึงใน สุปรีญญา ลีมวนานนท์ (2559) กล่าวว่า การรับรู้ คือ การใช้ประสบการณ์เดิมแปล ความหมายสิ่งเร้าที่ผ่านประสาทสัมผัสแล้วเกิดความรู้สึกและระลึกถึงความหมายว่าเป็นอะไร

ลักษณะของการรับรู้ข่าวสาร

รุ่งนภา มีพรหม (2551) อ้างถึงใน สุปรีญา ลีมวานานนท์ (2559) กล่าวว่าวิธีการรับรู้ข่าวสารที่ส่งเสริมความรู้มี 2 ลักษณะ คือ

1. การรับรู้ข่าวสารจากสื่อมวลชน โดยที่ผู้รับสารมีความคาดหวังจากสื่อมวลชน ว่าการบริโภคข่าวสารจากสื่อมวลชนจะช่วยตอบสนองความต้องการของเขาได้ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความรู้ หรือเปลี่ยนลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมบางอย่างได้ โดยที่การเลือกบริโภคสื่อมวลชนนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการหรือแรงจูงใจของผู้รับสารเอง เพราะแต่ละบุคคลย่อมมีวัตถุประสงค์และความตั้งใจในการใช้ประโยชน์จากสื่อมวลชนด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน

2. การรับรู้ข่าวสารจากสื่อบุคคล หมายถึง ตัวบุคคลผู้ที่นำพาข่าวสารจากบุคคล หนึ่ง ไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง โดยอาศัยการติดต่อระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) ที่จะมี ปฏิกริยาโต้ตอบระหว่างกัน กรณีที่ต้องการให้บุคคลใดๆ เกิดการยอมรับในสารที่เสนอออกไป หรือ สื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้มีการยอมรับสารนั้นควรที่จะใช้การสื่อสารระหว่างบุคคล โดยใช้สื่อบุคคลเป็นผู้เผยแพร่ข่าวสาร ดังนั้นสื่อบุคคลนี้จะมีประโยชน์มาก ซึ่งการสื่อสารระหว่างบุคคลแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การติดต่อโดยตรง (Direct Contact) เป็นการเผยแพร่ข่าวสาร เพื่อ สร้างความเข้าใจหรือชักจูงโน้มน้าวใจกับประชาชนโดยตรง แต่มีข้อจำกัด คือ ต้องใช้บุคคลเป็นจำนวนมากสิ้นเปลืองเวลา ค่าใช้จ่าย และแรงงานในการเผยแพร่ข่าวสาร

2.2 การติดต่อโดยกลุ่ม (Group contact of community public) แบบกลุ่มนี้จะมีอิทธิพลต่อบุคคลส่วนรวม โดยที่กลุ่มต่างๆ จะช่วยให้การสื่อสารของบุคคลบรรลุเป้าหมาย ได้ เช่น การประชุมสัมมนา เป็นต้น ดังนั้นการรับรู้ข่าวสารนี้มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนความรู้ และสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลได้ ส่งผลให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ซึ่งสามารถส่งผลให้บุคคล เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้

2.3.3 ความรู้

ความรู้เป็นปัจจัยพื้นฐาน และมีความสำคัญต่อบุคคลในการที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเข้าใจ ความรู้เกิดจากการเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้า การสังเกต และประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งความรู้ของบุคคลย่อมจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลนั้นๆ ผู้วิจัยได้ค้นคว้า และทบทวนแนวความคิดเกี่ยวกับความรู้ไว้ดังนี้คือ

ความหมายของความรู้

นรินทร์ สังข์รักษา (2559) อ้างถึงใน สุปรีญา ลิ้มวานานนท์ (2559) กล่าวว่า ความรู้คือ สิ่งที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียน การ ค้นคว้า หรือประสบการณ์ และรับรู้ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ทั้งจากภายในตนเองและ จากภายนอกเพื่อใช้สารสนเทศเหล่านั้นให้เกิดความรู้ใหม่

2.3.4 การให้คุณค่าหรือค่านิยม

การให้คุณค่าหรือค่านิยม (Value) เป็นผลรวมของความเชื่อที่คงทนของบุคคลที่แสดงว่า การประพฤติปฏิบัติบางอย่างเป็นสิ่งที่ยังพอใจและเป็นสิ่งที่ต้องการ การให้คุณค่าจะเป็นแกนกลาง สำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณค่าหรือค่านิยมต่างๆ กัน ดังนี้

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (2538) อ้างถึงใน สุปรีญา ลิ้มวานานนท์ (2559) กล่าวว่า ค่านิยม เป็นสิ่งที่บุคคลใช้เป็น มาตรฐาน ควบคุม และกำหนดเป้าหมายแนวทางในการปฏิบัติ เป็นแกนกลาง ในการสร้างเสริม แรงจูงใจและทัศนคติ ตลอดจนความสนใจ และความตั้งใจที่จะนำไปสู่การแสดง พฤติกรรมที่สอดคล้องกับคุณค่านั้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เขมณัญญ์ มาศวิวัฒน์ (2558) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยพบว่าด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรม ความสำนึกในหน้าที่ รองลงมา คือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ขณะที่พฤติกรรมการให้ความ ช่วยเหลือมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด มีผลปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากที่สุดสองรอบประเมิน และ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ความเป็นสายวิชาการ ความเป็นหญิงและประสบการณ์ โดยความเป็น สายวิชาการ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ความเป็น หญิง และประสบการณ์ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ จาก 3 ตัวแปรนี้ พบว่า ความเป็นสายวิชาการมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานสูงสุด ส่วนพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่ามีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เย็นใจ พันธรงค์ (2556) ศึกษาการจัดการพลังงานชุมชน กรณีศึกษา ตำบลน้ำปลีก อำเภอ เมือง และตำบลไม้กลอน อำเภอนา จังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่

มีอาชีพหลักในด้านเกษตรกรรม มีรายได้ต่อเดือน เท่ากับ 2,000 - 4,000 บาท มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนไม่เกิน 5 คน มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน มากกว่า 25 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างทั้งสองตำบลมีค่าใช้จ่ายด้านพลังงานในครัวเรือนมากที่สุด คือ น้ำมันเชื้อเพลิง เมื่อเปรียบเทียบการใช้พลังงานเป็นรายด้าน พบว่า ค่าใช้จ่ายด้านไฟฟ้า น้ำมันเชื้อเพลิงและถ่าน ระหว่างตำบลน้ำปลีกและตำบลไม้กอลอน มีความแตกต่างกัน ด้วยความเชื่อมั่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รชนี สุดเอียด, ดวงเดือน ศาสตรภักดิ์ และนงคราญ วงษ์ศรี (2558) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน: ศึกษากรณีวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ พบว่า ผลการวิจัย 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าได้มากที่สุด คือ การตระหนักรู้ของคุณธรรมชาติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า 0.455 สามารถทำนายพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าได้ร้อยละ 20.70 ($R^2=0.207$) การได้รับแบบอย่างการประหยัดพลังงานไฟฟ้าจากครอบครัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า 0.221 สามารถร่วมกับตัวแปรการตระหนักรู้ของคุณธรรมชาติทำนายพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าได้ร้อยละ 25.50 ($R^2=0.255$) และการได้รับแบบอย่างการประหยัดพลังงานไฟฟ้าจากเพื่อน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า 0.123 สามารถร่วมกับตัวแปรทั้ง 2 ตัวแรกทำนายพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าได้ร้อยละ 26.90 ($R^2 = 0.269$) พหุคูณระหว่างพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของนักศึกษา กับตัวทำนายทั้ง 3 ตัว เท่ากับ 0.519 2. พฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของนักศึกษา อยู่ในระดับมาก

รพีพัฒน์ ศรีศิริรักษ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กร บริษัท การบินไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับ กิจกรรมองค์กร มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก 2) พนักงาน ประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กรมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์กร จำแนกรายด้าน พบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านความเป็นอิสระในการทำงานอยู่ในระดับสูงเป็น อันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการจัด โครงสร้างองค์กร ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และด้านการเผชิญการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกรายด้าน พบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ และด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมืออยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านพฤติกรรมความอดทนอด

กลับ ด้านพฤติกรรมการณ์ถึงผู้อื่น และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ตามลำดับ 4) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อองค์การในการทำความเข้าใจสภาพองค์การ และเป็นแนวทางการพัฒนาองค์การในด้านต่างๆ ทั้งในภาพรวมและการจำแนกแยกย่อยออกเป็นรายละเอียดต่างๆ เช่น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาโครงสร้างนโยบายขององค์การ เป็นต้น

อามีนุดดีน จะปะเกีย (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร ในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้(ศอ.บต.) พบว่า ผลการวิจัย 1) พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรใน ศอ.บต. โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดกับตัวแปรเกณฑ์ มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าตั้งแต่ .226 ถึง .636 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม (X1) การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การในภาพรวม (X2) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวม (X3) และตัวแปรราย ด้านต่าง ๆ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .543 .552 .346 .636 .361 .226 .309 .442 .474 .418 .363 .442 และ .362 ตามลำดับ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยแบบพหุคูณ แบ่งเป็น 2 แบบ คือ รายด้านและโดยรวม ในรายด้าน พบว่า มีปัจจัยทั้งหมด 3 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งตัวแปรเกณฑ์ได้ดี ประกอบด้วย ความผูกพันต่อ องค์การด้านบรรทัดฐาน (X13) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X23) และความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (X11) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .706 และมี ค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 49.8 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และ คะแนนมาตรฐาน ได้ ดังนี้

$$Y = 1.952 + .129 X11 + .300 X13 + .164 X23$$

$$Z = .192 X11 + .436 X13 + .253 X23$$

และในภาพรวม พบว่า มีปัจจัยทั้งหมด 2 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม (X1) และการรับรู้วัฒนธรรม องค์การในภาพรวม (X3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .602 และมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 36.2 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Y = 2.366 + .283 X1 + .249 X3$$

$$Z = .438 X1 + .323 X3$$

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สามารถสรุปได้ตารางที่ 2.4

ปีที่	ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
2551	นคร สะสม	ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความรู้ - ความเข้าใจใน การฝึกอบรม - การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร - การเรียนรู้ใน งาน - กฎระเบียบ ทำงาน - ปัจจัยด้าน ทัศนคติ - ความ ตระหนักใน การทำงาน - ความเครียด - อุปนิสัย - ทัศนคติ เกี่ยวกับการ ทำงาน	พฤติกรรม การปฏิบัติงาน อย่างปลอดภัย - ความเชื่อ - ค่านิยม - อารมณ์ จิตใจ สติปัญญา - พันธกรรม - สิ่งแวดล้อม	ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพฤติกรรม การปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในการ ป้องกันตนเองจากการทำงานใน ระดับสูงมีทัศนคติและความรู้เรื่องการ ป้องกันอันตรายจากการทำงานอยู่ใน ระดับสูง ความรู้เกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการทำงานกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในการ ป้องกันตนเองจากการทำงานมี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ทัศนคติเรื่องการ ป้องกันอันตรายจากการทำงานกับ พฤติกรรม การปฏิบัติงานอย่าง ปลอดภัยการป้องกันตนเองจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ พบว่าความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย ในการทำงานกับทัศนคติเรื่องการ ป้องกันอันตรายจากการทำงานมี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ปีที่	ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
2551	สุคนธ์ มาศนุ้ย	ปัจจัยส่วนบุคคล - เพศ - อายุ - สถานภาพ - ภูมิลำเนา - การศึกษา สูงสุด - ตำแหน่ง - หน่วยงานที่ สังกัด - อายุการ ทำงานที่ สถาบันฯ - รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ปัจจัยส่งเสริม - การรับรู้ ข้อมูล ข่าวสาร เกี่ยวกับการ ประหยัด พลังงานเพื่อ ลดปัญหา ภาวะโลกร ร้อน - ความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ	พฤติกรรมกร ประหยัดพลังงาน เพื่อลดปัญหาภาวะ โลกร้อน	ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกร ประหยัดพลังงานเพื่อลดปัญหา ภาวะ โลกร้อนของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ อายุ อายุ การทำงานที่สถาบันฯ การ รับรู้ ข้อมูลข่าวสารและทัศนคติ ส่วน ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อพฤติกรรมกร ประหยัดพลังงานเพื่อลดปัญหา ภาวะ โลกร้อนของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ สถานภาพ ภูมิลำเนา การศึกษา สูงสุด ตำแหน่ง หน่วยงานที่ สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและ ความรู้ความเข้าใจ

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ปีที่	ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
		การประหยัดพลังงานเพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อน		
		- ทักษะคติเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานเพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อน		
2554	กิตติศักดิ์ ประชา บุตร	ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล - เพศ - อายุ - ระดับการศึกษา - ตำแหน่งงาน - รายได้เฉลี่ยต่อเดือน - การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า	พฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดในอาคารพุนพิน	ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าและการมีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงานในอาคารพุนพินแตกต่างกัน การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ความรู้เกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมในการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดในอาคารพุนพิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ปีที่	ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
		<ul style="list-style-type: none"> - ความบ่อยใน การรับรู้ - ความสนใจ ในการรับรู้ - ความรู้ เกี่ยวกับการ ประหยัด พลังงาน ไฟฟ้า - ทศนคติต่อ การใช้ พลังงาน ไฟฟ้าอย่าง ประหยัดใน อาคารพุนพิน 		
2555	แจ่มนิดา คณานันท์	<p>ปัจจัยทางจิต</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจตคติที่ดีต่อ การประหยัด ไฟฟ้า - การรับรู้ ความสามารถ ของตนใน การประหยัด พลังงาน ไฟฟ้า - ความ ตระหนักใน 	<p>พฤติกรรมกร</p> <p>ประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าที่ทำงานของ ข้าราชการพลเรือน กระทรวงศึกษาธิการ</p>	<p>ผลการวิจัยพบว่า</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่พบ ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง เจตคติที่ดีต่อการประหยัด พลังงานไฟฟ้า และการเห็น แบบอย่างการ ประหยัด พลังงานไฟฟ้า มีผลต่อ พฤติกรรมกรประหยัด ไฟฟ้าใน ที่ทำงานของ ข้าราชการพลเรือน กระทรวงศึกษาธิการ 2. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความ ตระหนักในปัญหาการขาด

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ปีที่	ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
		<p>ปัญหาการขาดแคลนพลังงานไฟฟ้า</p> <ul style="list-style-type: none"> - คำนิยมความสะดวก - ปัจจัยทางสังคม - การเห็นแบบอย่าง <p>การประหยัดพลังงานไฟฟ้า</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรับรู้ข่าวสารด้านการประหยัดพลังงานไฟฟ้า 		<p>แคลนพลังงานไฟฟ้าและการรับรู้ข่าวสารด้านการประหยัดไฟฟ้า มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในที่ทำงานของข้าราชการพลเรือนกระทรวงศึกษาธิการ มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05</p> <p>3. ปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในที่ทำงานของข้าราชการพลเรือนกระทรวงศึกษาธิการได้ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่จำแนกตามลักษณะชีวสังคม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่จำแนกตามลักษณะชีวสังคม โดยในกลุ่มรวมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในที่ทำงาน ได้ร้อยละ 53 โดยตัวแปร 4 ตัว ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้า การรับรู้ความสามารถของตนในการประหยัด</p>

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ปีที่	ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
				พลังงานไฟฟ้า การเห็นแบบอย่างการประหยัดพลังงานไฟฟ้าและการรับรู้ข่าวสารด้านการประหยัดพลังงานไฟฟ้า เป็นตัวทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2556	เย็นใจ พันธุ์วงศ์	ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้พลังงาน 1. ความรู้ด้านพลังงาน 2. ทักษะคติในการใช้พลังงาน 3. การได้รับข้อมูลข่าวสารพลังงาน 4. ทรัพยากรในท้องถิ่น 5. เทคโนโลยีพลังงานที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ	แนวทางการจัดการพลังงานในชุมชน	ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอาชีพหลักในด้านเกษตรกรรม มีรายได้ต่อเดือน เท่ากับ 2,000 - 4,000 บาท มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนไม่เกิน 5 คน มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนมากกว่า 25 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างทั้งสองตำบลมีค่าใช้จ่ายด้านพลังงานในครัวเรือนมากที่สุดคือ น้ำมันเชื้อเพลิง เมื่อเปรียบเทียบการใช้พลังงานเป็นรายด้าน พบว่า ค่าใช้จ่ายด้านไฟฟ้าน้ำมันเชื้อเพลิงและถ่านระหว่างตำบลน้ำปลีกและตำบลไม้กloten มีความแตกต่างกันด้วยความด้วยความเชื่อมั่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ปีที่	ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
		ประเภทและ ค่าใช้จ่ายด้าน พลังงานที่ใช้ ในครัวเรือน 1. ไฟฟ้า 2. น้ำมันเชื้อ เพลิง 3. ก๊าซ หุงต้ม (LPG) 4. ถ่าน 5. ฟืน		
2557	ชัยพร ประมวญ รัฐการ	ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ,อายุ, การศึกษา, หน่วยงานสังกัด) ปัจจัยส่งเสริม - การรับรู้ ข้อมูล ข่าวสาร เกี่ยวกับการ ประหยัด พลังงาน ไฟฟ้า - ความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ การประหยัด พลังงาน ไฟฟ้า	พฤติกรรมกร ประหยัดพลังงาน ตามนโยบายและ มาตรการการ อนุรักษ์พลังงานของ องค์กร	ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกร ประหยัดพลังงานไฟฟ้าภายใน อาคารสำนักงาน RATCH ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด และความรู้ ความเข้าใจในการประหยัด พลังงานไฟฟ้า ประสิทธิภาพของ นโยบายและมาตรการการ อนุรักษ์พลังงาน ได้บรรลุตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ (ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการตามมาตรการ ประหยัดพลังงาน) คือ ประหยัด ได้ร้อยละ 10 เปรียบเทียบ ค่าใช้จ่ายก่อนและหลังปรับปรุง มีมาตรการใหม่มาใช้ในการ ดำเนินการ 5 มาตรการ ได้แก่ 1)

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ปีที่	ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
		- ทักษะคติ เกี่ยวกับการ ประหยัด พลังงาน ไฟฟ้า		การปิดประกาศและจัดทำแผ่น สติ๊กเกอร์บอกชนิดของสวิตช์ไฟ ติดสวิตช์ไฟทุกจุด เพื่อจะ ดำเนินการปิดไฟที่เลิกใช้งาน 2) ปิดระบบปรับอากาศในห้อง (กรณีที่สามารถปิดได้) ในช่วง เวลา 8.00 - 11.30 น. และ 13.00 - 7.00 น. 3) ถอดปลั๊กอุปกรณ์ ไฟฟ้า เครื่องทำน้ำเย็นในห้อง กาแฟและห้องอาหาร ตั้งแต่เวลา 17.00-07.00 น.) ปิดการใช้ลิฟต์ เป็นช่วงเวลา และ 5) รณรงค์การ ใช้บันไดเดินขึ้น-ลง ระหว่างชั้น และบริษัทฯ ได้รับ 1 รางวัล แนว ทางการส่งเสริมการประหยัด พลังงานในอาคารไฟฟ้า เครื่อง ทำน้ำเย็นในห้องกาแฟ และ ห้องอาหาร ตั้งแต่เวลา 17.00- 07.00 น.
2557	ศิริพร สอนไช ยา	ปัจจัยด้าน พฤติกรรม พฤติกรรม องค์กรในระดับ บุคคล - บุคลิกภาพ - ทักษะความรู้	ความสำเร็จในการ ทำงาน	ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมขององค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้าน พฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ใน ระดับกลุ่ม และ ปัจจัยด้าน พฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการทา

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ปีที่	ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
		พฤติกรรม องค์กรในระดับ กลุ่ม - บรรทัดฐาน การทำงาน - การทำงาน เป็นทีม		งานของบริษัท กรุงเทพประกัน ชีวิต จำกัด (มหาชน) อย่างมี นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 การมีส่วนร่วมขององค์กร ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ การมี ส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์และการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล ส่งผล ต่อ ความสำเร็จในการทำงานของ บริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05
		พฤติกรรม องค์กรในระดับ องค์กร - การเป็นผู้นำ - การให้อำนาจ - การมีส่วน ร่วม - การเสนอ ความคิดเห็น - การ ปฏิบัติงาน - การประเมิน		
2558	เขมณัญฐ์ มาศ วิวัฒน์	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. สายงานที่ ปฏิบัติ 1. ประสบการณ์ การทำงาน	ผลการปฏิบัติงาน	ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมความเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ใน ระดับมากในทุกด้าน โดยพบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พฤติกรรมความสำนึกใน หน้าที่ รองลงมา คือ พฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น ขณะที่

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ปีที่	ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ	
		พฤติกรรม เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร		พฤติกรรม การให้ความ ช่วยเหลือ	พฤติกรรม การให้ความ ช่วยเหลือ
1.	ด้าน	พฤติกรรม การให้ความ ช่วยเหลือ		พฤติกรรม การให้ความ ช่วยเหลือ	พฤติกรรม การให้ความ ช่วยเหลือ
2.	ด้าน	พฤติกรรม ความสำนึก ในหน้าที่		พฤติกรรม ความสำนึก ในหน้าที่	พฤติกรรม ความสำนึก ในหน้าที่
3.	ด้าน	พฤติกรรม ความอดทน อดกลั้น		พฤติกรรม ความอดทน อดกลั้น	พฤติกรรม ความอดทน อดกลั้น
4.	ด้าน	พฤติกรรม การคำนึงถึง ผู้อื่น		พฤติกรรม การคำนึงถึง ผู้อื่น	พฤติกรรม การคำนึงถึง ผู้อื่น
5.	ด้าน	พฤติกรรม การให้ความ ร่วมมือ		พฤติกรรม การให้ความ ร่วมมือ	พฤติกรรม การให้ความ ร่วมมือ

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ปีที่	ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
2558	รัชณี สุดเอียด, ดวงเดือน ศาสตร์ ภัทร, นงคราญ วงษ์ศรี	ปัจจัยภายใน คือ การตระหนัก รู้บุญคุณของ ธรรมชาติจิต สาธารณะ การ ควบคุมตนเอง ปัจจัยภายนอก คือ การได้รับ แบบอย่างการ ประหยัดพลังงาน จากครอบครัว การได้รับ แบบอย่างการ ประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าจากเพื่อน การได้รับ แบบอย่างการ ประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าจากสื่อ	พฤติกรรมกรมการ ประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าของนักศึกษา	ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การประหยัดพลังงานไฟฟ้า ได้มากที่สุด คือ การตระหนัก รู้บุญคุณธรรมชาติ มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ พฤติกรรมกรมการประหยัด พลังงานไฟฟ้า 0.455 สามารถทำนายพฤติกรรม การประหยัดพลังงานไฟฟ้า ได้ร้อยละ 20.70 ($R^2=0.207$) การได้รับแบบอย่างการ ประหยัดพลังงานไฟฟ้าจาก ครอบครัว มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์กับพฤติกรรม การประหยัดพลังงานไฟฟ้า 0.221 สามารถร่วมกับตัว แปรการตระหนักรู้บุญคุณ ธรรมชาติทำนายพฤติกรรม การประหยัดพลังงานไฟฟ้า ได้ร้อยละ 25.50 ($R^2=0.255$) และการได้รับแบบอย่างการ ประหยัดพลังงานไฟฟ้าจาก เพื่อน มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์กับพฤติกรรม การประหยัดพลังงานไฟฟ้า 0.123 สามารถร่วมกับตัว

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ปีที่	ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
				<p>แปรทั้ง 2 ตัวแรกทำ นาย พฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าได้ร้อยละ 26.90 ($R^2 = 0.269$) พหุคูณระหว่างพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของนักศึกษา กับตัวทำนายทั้ง 3 ตัว เท่ากับ 0.519</p> <p>2. พฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของนักศึกษา อยู่ในระดับมาก</p>
2559	รพีพัฒน์ ศรีศิตา รัช และ ประสพ ชัย พสุ นนท์	ลักษณะส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. อายุการทำงาน 5. ระดับเงินเดือน	การรับรู้บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	<p>ผลการวิจัยพบว่า</p> <p>1. พนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กรมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก</p> <p>2. พนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง</p> <p>3. เมื่อเปรียบเทียบ การรับรู้บรรยากาศองค์กร จำแนกด้าน พบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรในด้าน</p>

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ปีที่	ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
				<p>ความเป็นอิสระในการทำงาน อยู่ใน ระดับ สูง และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้าน พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และ ด้าน พฤติกรรมการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้าน พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และด้าน พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ตามลำดับ</p> <p>4. การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการทำความเข้าใจสภาพองค์กรและเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ</p>
2559	สุปริญญา ลีมวนา นนท์	ปัจจัยสนับสนุน 1. ความรู้ 2. ทักษะ 3. การรับรู้	พฤติกรรมการ ประหยัด พลังงาน ไฟฟ้าใน สถานที่ ทำงาน	ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความรู้เกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าอยู่ในระดับสูง มีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการ

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

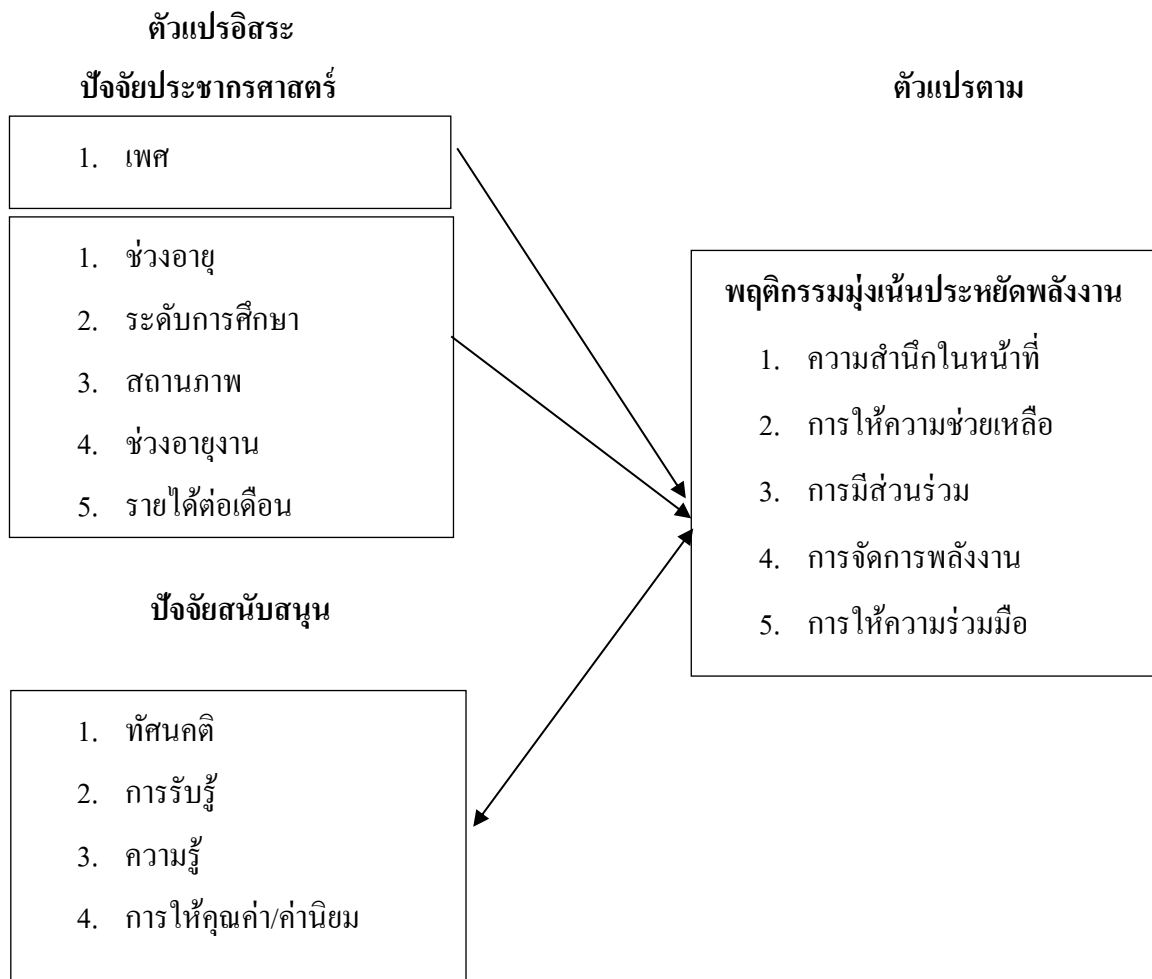
ปีที่	ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
		4. การให้คุณค่า		ประหยัดพลังงานไฟฟ้าอยู่ในระดับปานกลาง มีทัศนคติเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้าอยู่ในระดับดีการให้คุณค่าต่อพลังงาน และพฤติกรรมการประหยัดพลังงานอยู่ในระดับมาก
2561	อามีนุดดิน จะปะเกีย	ความผูกพันต่อองค์กร 1.ด้านความรู้สึก 2.ด้านการคงอยู่กับองค์กร 3.ด้านบรรทัดฐาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร 1.ด้านการแบ่งปัน ผลตอบแทน 2.ด้านกระบวนการ 3.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้วัฒนธรรม	พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กร 1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ 2. ด้านความสำนึกในหน้าที่ 3. ด้านความอดทนอดกลั้น 4. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น 5. ด้านการให้ความร่วมมือ	ผลการวิจัยพบว่า 1. พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศอ.บต. โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมากที่สุด 2. ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด กับตัวแปรเกณฑ์ มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มีปัจจัยทั้งหมด 2 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรม การ เป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ปีที่	ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
		องค์การ		
		1. ด้านการมี ส่วนเกี่ยวข้อง		
		2. ด้านความ สอดคล้องกัน		
		3. ด้านการ ปรับตัว		
		4. ด้านการ มุ่งเน้นพันธ กิจ		

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงาน จนได้กรอบแนวคิดแสดงดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง เรื่อง อิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยสนับสนุนที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานของพนักงาน กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ทั้งนี้ สามารถดำเนินการตามระเบียบวิธีสถิติ ดังนี้

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานประจำสำนักสลากกินแบ่งรัฐบาล (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล, 2564 : สืบค้นวันที่ 1 ตุลาคม 2564)

3.1.1 ขนาดตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง

เนื่องด้วย ผู้วิจัยทราบขนาดประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) อ้างถึงใน กิตยาภรณ์ ลำลึก (2558) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 95%

ทั้งนี้ สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างแสดงดังสมการที่ 1

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \text{สมการที่ (1)}$$

กำหนดให้

n คือ ขนาดของตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากรแทนด้วยพนักงานประจำสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ที่ทราบ จำนวนที่แน่นอน

e คือ ความคลาดเคลื่อนของตัวอย่าง

$$n = \frac{1200}{1 + 1200(0.05)^2}$$
$$n = 300$$

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจำนวนขนาดตัวอย่าง 310 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายผิดปกติ หรือข้อมูลขาดความครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แผนการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) ในแต่ละหน่วยงาน จำนวน 15 แผนก ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3.1 แผนการสุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน (กลุ่ม) ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเลือกตัวอย่างไปตามสัดส่วนของขนาดประชากรแต่ละหน่วยงาน (กลุ่ม) (Proportional to size allocation)

ตารางที่ 3.1 แผนการสุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน (กลุ่ม)

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	สุ่ม (random)
งานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	25	2.0	6
กองบริหารความเสี่ยง	22	1.8	5
สำนักการตลาดและจัดจำหน่าย	103	8.6	26
สำนักจ่ายรางวัล	142	11.8	35
สำนักเทคโนโลยีและสารสนเทศ	43	3.6	11
สำนักบริหารงานกลาง	278	23.2	70
สำนักบริหารสินทรัพย์	135	11.3	34
สำนักธุรกิจเกม	52	4.3	13
สำนักพัฒนาธุรกิจ	48	4	12
สำนักกฎหมาย	29	2.4	7
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	80	6.7	20
สำนักผู้ตรวจสอบภายใน	32	2.7	8
สำนักผู้ตรวจการ	67	5.6	17
สำนักสื่อสารองค์กร	60	5	15
สำนักบริหารการเงิน	84	7	21
รวม	1,200	100	300

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) มี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อาชวงาน และรายได้ต่อเดือน เป็นลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือกตอบ (Multiple Choice Questions)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ทักษะคติ การรับรู้ ความรู้ และการให้คุณค่า เป็นลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือกตอบ (Multiple Choice Questions)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงาน ได้แก่ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ เป็นลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือกตอบ (Multiple Choice Questions) เป็นการวัดมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

มากที่สุด	หมายถึง	5 คะแนน
มาก	หมายถึง	4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	3 คะแนน
น้อย	หมายถึง	2 คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	1 คะแนน

ซึ่งจะได้คะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับห่างกัน 0.8 และการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานของ สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เป็นลักษณะคำถามประเภทปลายเปิด (Open-End)

3.3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแผนการสุ่มตัวอย่างของพนักงานประจำสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

3.3.2 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยรวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถาม และ Google form ให้กับตัวอย่าง

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูล ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เชิงสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. จากข้อมูลแบบสอบถามที่ได้ทำการสำรวจมาทำการรวบรวมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ทำการลงรหัสและนำข้อมูลมาบันทึกเพื่อทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เชิงสถิติ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์การ การศึกษานี้ วิเคราะห์ตัวแปรไม่เกิน 2 กลุ่มตัวอย่างด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. เปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ (ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพอายุงาน และรายได้ต่อเดือน) ที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์การ การศึกษานี้ วิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ตั้งแต่ 3 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป ด้วยค่าสถิติ F-test (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากนั้น เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี LSD. ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนกับพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์การ การศึกษานี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงปริมาณ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient; r) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

0.81-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

0.61-0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

0.41-0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21-0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01-0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน

(Pearson, ประภัสสร ชโลธร 2559)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยสนับสนุนที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานของพนักงาน ตรีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล” ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวนทั้งสิ้น 300 ชุด จากนั้น ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล ทำการวิเคราะห์และประมวลผลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Method) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงาน
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	130	43.3
2. หญิง	170	56.7
รวม	300	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 ซึ่งมีจำนวนมากกว่าเพศชายที่มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26	8.7
2. อายุ 26-35 ปี	89	29.7
3. อายุ 36-45 ปี	88	29.3
4. อายุ 46-55 ปี	74	24.7
5. อายุ 56 ปีขึ้นไป	23	7.7
รวม	300	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 26-35 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมา ช่วงอายุ 36-45 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ช่วงอายุ 46-55 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 อายุ ช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และอันดับสุดท้าย ช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	14.0
2. ปริญญาตรี	175	58.3
3. ปริญญาโทหรือสูงกว่า	83	27.7
รวม	300	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมา การศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และอันดับสุดท้าย การศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สมรส	115	38.4
2. โสด	166	55.3
3. หม้าย/หย่าร้าง	19	6.3
รวม	300	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมา สถานภาพสมรส จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 และอันดับสุดท้าย สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุงาน

ช่วงอายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 5 ปี	65	21.7
2. 6-10 ปี	57	19.0
3. 11-15 ปี	57	19.0
4. 16-20 ปี	47	15.7
5. 21-25 ปี	40	13.3
6. 26-30 ปี	34	11.3
รวม	300	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุงาน น้อยกว่า 5 ปีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 รองลงมา มีช่วงอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19 มีช่วงอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19 มีช่วงอายุงาน 16-20 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 มีช่วงอายุงาน 21-25 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และ อันดับสุดท้าย มีช่วงอายุงาน 26-30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท	59	19.7
2. 12,001 – 17,000 บาท	49	16.3
3. 17,001 – 22,000 บาท	48	16.0
4. 22,001 – 27,000 บาท	28	9.3
5. 27,001 – 32,000 บาท	20	6.7
6. 32,001 บาทขึ้นไป	96	32.0
รวม	300	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 32,001 บาทขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 มีรายได้ต่อเดือน 12,001 – 17,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 มีรายได้ต่อเดือน 17,001 – 22,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 มีรายได้ต่อเดือน 22,001 – 27,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และอันดับสุดท้าย มีรายได้ต่อเดือน 27,001 – 32,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสนับสนุน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสนับสนุน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านทัศนคติ ด้านการรับรู้ ด้านความรู้ และด้านการให้คุณค่า/ค่านิยม

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยสนับสนุน

ปัจจัยสนับสนุน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านทัศนคติ	4.57	.404	มากที่สุด
2. ด้านการรับรู้	4.53	.417	มากที่สุด
3. ด้านความรู้	4.50	.453	มากที่สุด
4. ด้านการให้คุณค่า	4.37	.530	มากที่สุด
รวม	4.49	.361	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยสนับสนุนในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.49 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.53 ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.50 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการให้คุณค่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติ

ปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การประหยัดพลังงานไฟฟ้าเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน	4.55	.537	มากที่สุด
2. พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีจิตสำนึกในการประหยัดพลังงานไฟฟ้า	4.59	.640	มากที่สุด
3. การประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นผลดีต่อการประหยัดพลังงานของประเทศ	4.57	.541	มากที่สุด
รวม	4.57	.404	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยสนับสนุนด้านทัศนคติในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.57 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีจิตสำนึกในการประหยัดพลังงานไฟฟ้า มีค่าเฉลี่ย 4.59 รองลงมาคือ การประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นผลดีต่อการประหยัดพลังงานของประเทศ มีค่าเฉลี่ย 4.57 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การประหยัดพลังงานไฟฟ้าเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยสนับสนุนด้านการรับรู้

ปัจจัยสนับสนุนด้านการรับรู้	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านคิดว่าท่านสามารถช่วยสำนักงาน สลากกินแบ่งรัฐบาลประหยัด พลังงานไฟฟ้าได้	4.50	.533	มากที่สุด
2. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีการ นำกฎหมาย ข้อกำหนดด้านกฎหมาย และข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้าน การจัดการพลังงาน ไปปฏิบัติ	4.58	.558	มากที่สุด
3. การประหยัดพลังงาน หมายถึง การใช้ พลังงานอย่างรู้คุณค่าและการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการใช้พลังงาน	4.53	.551	มากที่สุด
รวม	4.53	.417	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยสนับสนุนด้านการรับรู้ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.53 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีการนำกฎหมาย ข้อกำหนดด้านกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้านการจัดการพลังงาน ไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.58 รองลงมา คือ การประหยัดพลังงาน หมายถึง การใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่าและการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้พลังงาน มีค่าเฉลี่ย 4.53 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านคิดว่าท่านสามารถช่วยสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลประหยัดพลังงานไฟฟ้าได้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.50

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยสนับสนุนด้านความรู้

ปัจจัยสนับสนุนด้านความรู้	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านคิดว่าควรมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายด้านการจัดการพลังงาน	4.35	.639	มากที่สุด
2. การรณรงค์ให้พนักงานรู้จักการประหยัดพลังงาน เป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีและสร้างเสริมพฤติกรรมประหยัดพลังงาน	4.64	.522	มากที่สุด
3. การให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสถานที่ทำงานในระดับที่สูงขึ้น โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ให้มีความน่าสนใจ เข้าใจง่าย และหลากหลายมากขึ้น	4.53	.569	มากที่สุด
รวม	4.50	.453	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยสนับสนุนด้านความรู้ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.50 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ การรณรงค์ให้พนักงานรู้จักการประหยัดพลังงาน เป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีและสร้างเสริมพฤติกรรมประหยัดพลังงาน มีค่าเฉลี่ย 4.64 รองลงมาคือ การให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสถานที่ทำงานในระดับที่สูงขึ้น โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ให้มีความน่าสนใจ เข้าใจง่าย และหลากหลายมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.53 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านคิดว่าควรมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายด้านการจัดการพลังงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.35

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยสนับสนุนด้านการให้คุณค่า/ค่านิยม

ปัจจัยสนับสนุนด้านการให้คุณค่า/ค่านิยม	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการติดต่อสื่อสารภายในเพื่อให้ข้อมูลด้านการประหยัดพลังงานอย่างสม่ำเสมอ	4.37	.617	มากที่สุด
2. หน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจเท่านั้นที่ป็นผู้นำจะเป็นตัวอย่างในการประหยัดพลังงาน	4.21	1.000	มากที่สุด
3. การดูแลและตรวจซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นประจำเป็นการช่วยประหยัด ไฟฟ้าได้	4.53	.614	มากที่สุด
รวม	4.37	.530	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยสนับสนุนด้านการให้คุณค่า/ค่านิยมในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.37 และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ การดูแลและตรวจซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นประจำเป็นการช่วยประหยัด ไฟฟ้าได้ มีค่าเฉลี่ย 4.53 รองลงมาคือ มีการติดต่อสื่อสารภายในเพื่อให้ข้อมูลด้านการประหยัดพลังงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.37 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจเท่านั้นที่ป็นผู้นำจะเป็นตัวอย่างในการประหยัดพลังงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการพลังงาน และด้านการให้ความช่วยเหลือ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงาน

พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำนึกในหน้าที่	4.50	.429	มากที่สุด
2. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.41	.521	มากที่สุด
3. ด้านการมีส่วนร่วม	4.45	.479	มากที่สุด
4. ด้านการจัดการพลังงาน	4.16	.556	มาก
5. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.50	.474	มากที่สุด
รวม	4.40	.384	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงาน ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.40 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 4.50 และ ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย 4.45 ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ย 4.41 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการจัดการพลังงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานด้านความสำคัญในหน้าที่

พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานด้านความสำคัญในหน้าที่	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ให้ปฏิบัติตามกฎ/ระเบียบและข้อบังคับต่างๆเกี่ยวกับพลังงานอย่างเคร่งครัด	4.32	.570	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าหน้าที่การประหยัดพลังงานของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็น ของทุกคนไม่ใช่เฉพาะคนใดคนหนึ่ง หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น	4.70	.500	มากที่สุด
3. การให้คุณค่าต่อพลังงานมีผลต่อพนักงานในการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสถานที่ทำงานของพนักงาน	4.47	.592	มากที่สุด
รวม	4.50	.429	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานด้านความสำคัญในหน้าที่ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.50 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านคิดว่าหน้าที่การประหยัดพลังงานของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็น ของทุกคนไม่ใช่เฉพาะคนใดคนหนึ่ง หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น มีค่าเฉลี่ย 4.70 รองลงมาคือ การให้คุณค่าต่อพลังงานมีผลต่อพนักงานในการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสถานที่ทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.47 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ให้ปฏิบัติตามกฎ/ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับพลังงานอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.32

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานด้านการให้ความช่วยเหลือ

พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานด้านการให้ความช่วยเหลือ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน	4.33	.619	มากที่สุด
2. ให้คำแนะนำแก่พนักงานเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้า เครื่องใช้ต่างๆ	4.52	.636	มากที่สุด
3. ท่านเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือกิจกรรมการณรงค์ให้มีการดำเนินการตามมาตรการการประหยัดพลังงาน โดยเคร่งครัด	4.36	.648	มากที่สุด
รวม	4.41	.521	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานด้านการให้ความช่วยเหลือในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.41 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ให้คำแนะนำแก่พนักงานเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้า เครื่องใช้ต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 4.52 รองลงมาคือ ท่านเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือกิจกรรมการณรงค์ให้มีการดำเนินการตามมาตรการการประหยัดพลังงาน โดยเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย 4.36 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานด้านการมีส่วนร่วม

พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานด้านการมีส่วนร่วม	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีส่วนเสนอความคิดเห็นในกิจกรรมการประหยัดพลังงาน	4.22	.759	มากที่สุด
2. ท่านมีส่วนช่วยประหยัดพลังงานในการบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงานและเครื่องใช้ไฟฟ้าในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล	4.47	.625	มากที่สุด
3. ท่านปิดสวิตซ์ไฟและเครื่องใช้ไฟฟ้าทุกครั้งที่ใช้	4.66	.515	มากที่สุด
รวม	4.45	.479	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานด้านการมีส่วนร่วมในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.45 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านปิดสวิตซ์ไฟและเครื่องใช้ไฟฟ้าทุกครั้งที่ใช้ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.66 รองลงมาคือ ท่านมีส่วนช่วยประหยัดพลังงานในการบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงานและเครื่องใช้ไฟฟ้าในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีค่าเฉลี่ย 4.47 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีส่วนเสนอความคิดเห็นในกิจกรรมการประหยัดพลังงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานด้านการจัดการพลังงาน

พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานด้านการจัดการพลังงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การจัดการพลังงานทำให้ลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงานได้	4.57	.589	มากที่สุด
2. การจัดการพลังงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารเพิ่มขึ้น	4.41	.635	มากที่สุด
3. การจัดการพลังงานจะทำให้เกิดความยุ่งยากสำหรับหน่วยงานในเบื้องต้น	3.50	1.093	มาก
รวม	4.16	.556	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานด้านการจัดการพลังงานในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มาก” มีค่าเฉลี่ย 4.16 และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ การจัดการพลังงานทำให้ลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงานได้ มีค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมาคือ การจัดการพลังงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.41 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การจัดการพลังงานจะทำให้เกิดความยุ่งยากสำหรับหน่วยงานในเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานด้านการให้ความร่วมมือ

พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงาน ด้านการให้ความร่วมมือ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การให้ความร่วมมือทำให้ลดค่าใช้จ่าย ของหน่วยงานได้	4.53	.574	มากที่สุด
2. การมีพฤติกรรมประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าเป็นจุดเริ่มต้นของ พฤติกรรม การประหยัดพลังงานอื่น ๆ	4.49	.575	มากที่สุด
3. ควรจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการประหยัด พลังงานไฟฟ้า โดย มีรางวัลเพื่อเพิ่ม แรงจูงใจให้กับพนักงาน เช่น การจัด ให้มีการประกวดหน่วยงานที่มีการลด ปริมาณการใช้ไฟฟ้าได้สูงสุดในแต่ละ เดือน	4.48	.620	มากที่สุด
รวม	4.50	.474	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานด้านการให้ความร่วมมือในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.50 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ การให้ความร่วมมือทำให้ลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงานได้มีค่าเฉลี่ย 4.53 รองลงมาคือ การมีพฤติกรรมประหยัดพลังงานไฟฟ้าเป็นจุดเริ่มต้นของ พฤติกรรมการประหยัดพลังงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.49 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ควรจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดย มีรางวัลเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงาน เช่น การจัดให้มีการประกวดหน่วยงานที่มีการลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าได้สูงสุดในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.48

4.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยสนับสนุนที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานของพนักงานกรณีศึกษาสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล” ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ทั้งนี้มีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1

H_0 : เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_a : เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมมุ่งเน้นการ ประหยัดพลังงานในองค์กร	ชาย		หญิง		t	Sig.	ผลการ ทดสอบ สมมติฐาน
	Mean	S.D.	Mean	S.D.			
1. ด้านความสำนึกในหน้าที่	4.55	.37	4.46	.46	1.86	.06 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
2. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.49	.43	4.34	.57	2.47	.01*	แตกต่างกัน
3. ด้านการมีส่วนร่วม	4.52	.44	4.40	.51	2.16	.03*	แตกต่างกัน
4. ด้านการจัดการพลังงาน	4.19	.51	4.14	.59	.76	.45 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
5. ด้านการให้ความร่วมมือ	4.50	.48	4.50	.47	.00	1.00 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
รวม	4.45	.35	4.37	.40	1.84	.07 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน

หมายเหตุ. ns หมายถึง ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (Non significance) ; *แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของเพศ กับ พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการ ทดสอบ พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .07 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .06 ด้านการจัดการพลังงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .45 ด้านการให้ความร่วมมือ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 1.00 ดังนั้นไม่แตกต่าง Ho : เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานใน องค์กรไม่แตกต่างกัน ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .01 ด้านการมีส่วนร่วม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .03 ดังนั้นแตกต่าง Ha : เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง (ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน) ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1

H_0 : ช่วงอายุ ของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_a : ช่วงอายุ ของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร จำแนกตามช่วงอายุ

พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ด้านความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.01	4	.25	1.38	.24 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	53.99	295	.18			
	ทั้งหมด	55.00	299				
2. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	.25	4	.06	.23	.92 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	80.96	295	.27			
	ทั้งหมด	81.21	299				
3. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.13	4	.03	.14	.97 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	68.56	295	.23			
	ทั้งหมด	68.69	299				
4. ด้านการจัด การพลังงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.69	4	.42	1.37	.24 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	90.83	295	.31			
	ทั้งหมด	92.53	299				
5. ด้านการให้ความ ร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.93	4	.23	1.04	.39 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	66.29	295	.23			
	ทั้งหมด	67.22	299				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.35	4	.09	.60	.67 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	43.70	295	.15			
	ทั้งหมด	44.05	299				

หมายเหตุ. ns หมายถึง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (Non significance)

จากตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของช่วงอายุกับ พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ One-way ANOVA ด้วยค่าสถิติ F-test ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบ พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .67 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .24 ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .92 ด้านการมีส่วนร่วม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .97 ด้านการจัดการพลังงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .24 ด้านการให้ความร่วมมือ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .39 ดังนั้น ไม่แตกต่าง H_0 : ช่วงอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2

H_0 : ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_a : ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ด้านความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.50	2	.25	1.36	.26 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	54.50	297	.18			
	ทั้งหมด	55.00	299				
2. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	.01	2	.01	.02	.98 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	81.20	297	.27			
	ทั้งหมด	81.21	299				
3. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.09	2	.04	.19	.83 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	68.61	297	.23			
	ทั้งหมด	68.69	299				
4. ด้านการจัด การพลังงาน	ระหว่างกลุ่ม	.03	2	.01	.04	.96 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	92.50	297	.31			
	ทั้งหมด	92.53	299				
5. ด้านการให้ความ ร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.48	2	.24	1.07	.35 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	66.74	297	.23			
	ทั้งหมด	67.22	299				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.06	2	.03	.20	.82 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	43.99	297	.15			
	ทั้งหมด	44.05	299				

หมายเหตุ. ns หมายถึง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (Non significance)

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษา กับ พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ One-way ANOVA ด้วยค่าสถิติ F-test ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบ พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .82 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .26 ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .98 ด้านการมีส่วนร่วม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .83 ด้านการจัดการพลังงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .96 ด้านการให้ความร่วมมือ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .35 ดังนั้นไม่แตกต่าง H_0 : ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3

H_0 : สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_a : สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ด้านความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.13	2	.06	.34	.71 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	54.87	297	.19			
	ทั้งหมด	55.00	299				
2. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.07	.94 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	81.18	297	.27			
	ทั้งหมด	81.21	299				
3. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.28	2	.14	.61	.54 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	68.41	297	.23			
	ทั้งหมด	68.69	299				
4. ด้านการจัด การพลังงาน	ระหว่างกลุ่ม	.44	2	.22	.72	.49 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	92.08	297	.31			
	ทั้งหมด	92.53	299				
5. ด้านการให้ความ ร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.04	.16	.86 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	67.15	297	.23			
	ทั้งหมด	67.22	299				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.01	2	.00	.02	.98 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	44.05	297	.15			
	ทั้งหมด	44.05	299				

หมายเหตุ. ns หมายถึง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (Non significance)

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของสถานภาพกับ พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ One-way ANOVA ด้วยค่าสถิติ F-test ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบ พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .71 ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .94 ด้านการมีส่วนร่วม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .54 ด้านการจัดการพลังงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .49 ด้านการให้ความร่วมมือ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .86 ดังนั้นไม่แตกต่าง H_0 : สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4

H_0 : ช่วงอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_a : ช่วงอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร จำแนกตามช่วงอายุงาน

พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ด้านความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.15	5	.23	1.26	.28 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	53.85	294	.18			
	ทั้งหมด	55.00	299				
2. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	2.15	5	.43	1.60	.16 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	79.06	294	.27			
	ทั้งหมด	81.21	299				
3. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.29	5	.26	1.12	.35 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	67.41	294	.23			
	ทั้งหมด	68.69	299				
4. ด้านการจัด การพลังงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.76	5	.35	1.14	.34 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	90.77	294	.31			
	ทั้งหมด	92.53	299				
5. ด้านการให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.92	5	.18	.81	.54 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	66.31	294	.23			
	ทั้งหมด	67.22	299				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.59	5	.12	.80	.55 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	43.46	294	.15			
	ทั้งหมด	44.05	299				

หมายเหตุ. ns หมายถึง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (Non significance)

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของช่วงอายุงานกับ พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ One-way ANOVA ด้วยค่าสถิติ F-test ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบ พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .28 ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .16 ด้านการมีส่วนร่วม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .35 ด้านการจัดการพลังงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .34 ด้านการให้ความร่วมมือ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .54 ดังนั้นไม่แตกต่าง H_0 : ช่วงอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5

H_0 : รายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_a : รายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ด้านความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.16	5	.23	1.27	.28 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	53.84	294	.18			
	ทั้งหมด	55.00	299				
2. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	2.06	5	.41	1.53	.18 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	79.16	294	.27			
	ทั้งหมด	81.21	299				
3. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.86	5	.37	1.63	.15 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	66.84	294	.23			
	ทั้งหมด	68.69	299				
4. ด้านการจัด การพลังงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.45	5	.49	1.60	.16 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	90.08	294	.31			
	ทั้งหมด	92.53	299				
5. ด้านการให้ความ ร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.74	5	.15	.66	.66 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	66.48	294	.23			
	ทั้งหมด	67.22	299				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.11	5	.22	1.52	.18 ^{ns}	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	42.94	294	.15			
	ทั้งหมด	44.05	299				

หมายเหตุ. ns หมายถึง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (Non significance)

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของรายได้ ต่อเดือนกับ พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ One-way ANOVA ด้วยค่าสถิติ F-test ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบ พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .28 ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .18 ด้านการมีส่วนร่วม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .15 ด้านการจัดการพลังงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .16 ด้านการให้ความร่วมมือ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .66 ดังนั้นไม่แตกต่าง H_0 : รายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสนับสนุน กับ พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 3.1

H_0 : ปัจจัยสนับสนุน ไม่มีความสัมพันธ์กัน พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร

H_a : ปัจจัยสนับสนุน มีความสัมพันธ์กัน พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร

ตารางที่ 4.24 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุน กับ พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร

ปัจจัยสนับสนุน	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านทัศนคติ	.64**	.000	สูงมาก
2. ด้านการรับรู้	.68**	.000	สูง
3. ด้านความรู้	.66**	.000	ปานกลาง
4. ด้านการให้คุณค่า/ค่านิยม	.63**	.000	ปานกลาง
รวม	.82**	.000	สูง

หมายเหตุ. **มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ปัจจัยสนับสนุน กับ พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .82$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยสนับสนุนที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานของพนักงาน วิชาชีพศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล” ผู้วิจัยสามารถสรุป อภิปรายผล และมี ข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 จากการศึกษาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 มีช่วงอายุ 26-35 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 สถานภาพโสด จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 ช่วงอายุงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และมีรายได้ต่อเดือน 32,001 บาทขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0

5.1.2 จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยสนับสนุนพบว่า ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.49 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นสูงสุด ด้านทัศนคติ รองลงมา ด้านการรับรู้ ด้านความรู้ และด้านการให้คุณค่า/ค่านิยม สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

5.1.2.1 ด้านทัศนคติ ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.57 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีจิตสำนึกในการประหยัดพลังงานไฟฟ้า มีค่าเฉลี่ย 4.59 รองลงมาคือ การประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นผลดีต่อการประหยัดพลังงานของประเทศ มีค่าเฉลี่ย 4.57 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การประหยัดพลังงานไฟฟ้าเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55

5.1.2.2 ด้านการรับรู้ ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.53 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีการนำกฎหมาย ข้อกำหนดด้านกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้านการจัดการพลังงาน ไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.58 รองลงมาคือ การประหยัดพลังงาน หมายถึง การใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่าและการเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการใช้พลังงาน มีค่าเฉลี่ย 4.53 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านคิดว่าท่านสามารถช่วยสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลประหยัดพลังงานไฟฟ้าได้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.50

5.1.2.3 ด้านความรู้ ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.50 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ การรณรงค์ให้พนักงานรู้จักการประหยัดพลังงาน เป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีและสร้างเสริมพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน มีค่าเฉลี่ย 4.64 รองลงมาคือ การให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสถานที่ทำงานในระดับที่สูงขึ้นโดยผ่านสื่อต่าง ๆ ให้มีความน่าสนใจ เข้าใจง่าย และหลากหลายมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.53 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านคิดว่าควรมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายด้านการจัดการพลังงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.35

5.1.2.4 ด้านการให้คุณค่า/ค่านิยม ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.37 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ การดูแลและตรวจซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นประจำเป็นการช่วยประหยัด ไฟฟ้าได้ มีค่าเฉลี่ย 4.53 รองลงมาคือ มีการติดต่อสื่อสารภายในเพื่อให้ข้อมูลด้านการประหยัดพลังงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.37 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจเท่านั้นที่เป็นผู้นำจะเป็นตัวอย่างในการประหยัดพลังงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21

5.1.3 จากการศึกษาข้อมูลพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงาน พบว่า ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.40 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็น สูงสุด ด้านความสำนึกในหน้าที่ รองลงมา ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการพลังงาน และด้านให้ความร่วมมือ สามารถพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

5.1.3.1 ด้านความสำนึกในหน้าที่ ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.50 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านคิดว่าหน้าที่การประหยัดพลังงานของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็น ของทุกคนไม่ใช่เฉพาะคนใดคนหนึ่ง หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น มีค่าเฉลี่ย 4.70 รองลงมาคือ การให้คุณค่าต่อพลังงานมีผลต่อพนักงานในการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสถานที่ทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.47 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ให้ปฏิบัติตามกฎ/ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับพลังงานอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.32

5.1.3.2 ด้านการให้ความช่วยเหลือ ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.41 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ให้คำแนะนำแก่พนักงานเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้า เครื่องใช้ต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 4.52 รองลงมาคือ ท่านเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือกิจกรรมการรณรงค์ให้มีการดำเนินการตามมาตรการการประหยัดพลังงานโดย

เครื่องครัว มีค่าเฉลี่ย 4.36 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33

5.1.3.3 ด้านการมีส่วนร่วม ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.45 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านปิดสวิตซ์ไฟและเครื่องใช้ไฟฟ้าทุกครั้งที่เกิดใช้งาน มีค่าเฉลี่ย 4.66 รองลงมาคือ ท่านมีส่วนช่วยประหยัดพลังงานในการบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงานและเครื่องใช้ไฟฟ้าในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีค่าเฉลี่ย 4.47 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีส่วนเสนอความคิดเห็นในกิจกรรมการประหยัดพลังงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22

5.1.3.4 ด้านการจัดการพลังงาน ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มาก” มีค่าเฉลี่ย 4.16 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ การจัดการพลังงานทำให้ลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงานได้ มีค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมาคือ การจัดการพลังงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.41 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การจัดการพลังงานจะทำให้เกิดความยุ่งยากสำหรับหน่วยงานในเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50

5.1.3.5 ด้านการให้ความร่วมมือ ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วย มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.50 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ การให้ความร่วมมือทำให้ลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงานได้มีค่าเฉลี่ย 4.53 รองลงมาคือ การมีพฤติกรรมประหยัดพลังงานไฟฟ้าเป็นจุดเริ่มต้นของ พฤติกรรมการประหยัดพลังงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.49 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ควรจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดย มีรางวัลเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงาน เช่น การจัดให้มีการประกวดหน่วยงานที่มีการลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าได้สูงสุดในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.48

5.1.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามลำดับดังนี้

5.1.4.1 สมมติฐานที่ 1 เพศ มีพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

5.1.4.2 สมมติฐานที่ 2 ลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง (ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน) มีพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

5.1.4.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99 และมีความสัมพันธ์กันสูง ($r = 0.64$)

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรจากผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการจัดการพลังงาน ด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกัน ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกัน

5.2.2 การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ช่วงอายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กรจากผลการศึกษารูปได้ดังนี้

5.2.2.1 ผลการทดสอบความแตกต่างของช่วงอายุกับ พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการพลังงาน ด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกัน

5.2.2.2 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษากับ พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการพลังงาน ด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกัน

5.2.2.3 ผลการทดสอบความแตกต่างของสถานภาพกับ พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการพลังงาน ด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกัน

5.2.2.4 ผลการทดสอบความแตกต่างของช่วงอายุงานกับ พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการพลังงาน ด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกัน

5.2.2.5 ผลการทดสอบความแตกต่างของรายได้ต่อเดือนกับ พฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการพลังงาน ด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกนธ์ มาสน้อย (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานเพื่อ ลดปัญหาภาวะโลกร้อน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานเพื่อลดปัญหาภาวะ โลกร้อนของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ อายุ อายุการทำงานที่สถาบันฯ การ รับรู้ข้อมูลข่าวสารและทัศนคติ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อ พฤติกรรมการประหยัดพลังงานเพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อนของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ สถานภาพ ภูมิฐานะ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและความรู้ความเข้าใจ

5.2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยสนับสนุนกับพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร

ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านการรับรู้ ด้านความรู้ และ ด้านการให้คุณค่า/ค่านิยม โดยภาพรวมอยู่ในระดับความถี่ระดับความถี่เห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r = .64$) รองลงมา ด้านการรับรู้ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .68$) ด้านความรู้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .66$) และ ด้านการให้คุณค่า/ค่านิยม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .63$) ตามลำดับ เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญกับการพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานในองค์กร มีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แจ่มนิดา คณานันท์ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าที่ทำงานของข้าราชการพลเรือน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัย พบว่า 1. ไม่พบ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติที่ดีต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้า และการเห็นแบบอย่างการประหยัดพลังงานไฟฟ้า มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดไฟฟ้าในที่ทำงานของข้าราชการพลเรือนกระทรวงศึกษาธิการ 2. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักในปัญหาการขาดแคลนพลังงานไฟฟ้าและการรับรู้ข่าวสารด้านการประหยัดไฟฟ้า มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในที่ทำงานของข้าราชการพลเรือนกระทรวงศึกษาธิการ มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าในที่ทำงานของข้าราชการพลเรือนกระทรวงศึกษาธิการ ได้ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่จำแนกตามลักษณะชีวิตสังคม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่จำแนกตามลักษณะชีวิตสังคม โดยในกลุ่มรวมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในที่ทำงาน ได้ร้อยละ 53 โดยตัวแปร 4 ตัว ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้า การรับรู้ความสามารถของตนในการประหยัดพลังงานไฟฟ้า การเห็นแบบอย่างการประหยัดพลังงานไฟฟ้าและการรับรู้ข่าวสารด้านการประหยัดพลังงานไฟฟ้า เป็นตัวทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

การศึกษาวิจัย เรื่อง อิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยสนับสนุนที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานของพนักงาน ภาครัฐศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ดังนี้

5.3.1 จากการศึกษาพบว่า ความสำคัญในหน้าที่ว่าหน้าที่การประหยัดพลังงานของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นของทุกคนไม่ใช่เฉพาะคนใดคนหนึ่ง หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง แต่การให้คุณค่าต่อพลังงานมีอิทธิพลต่อพนักงานในการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสถานที่ทำงานของ

พนักงาน ดังนั้น ทุกคนควรมีความสำคัญต่อการช่วยกันประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสถานที่ทำงานอย่างเคร่งครัด

5.3.2 จากการศึกษาพบว่า การให้ความช่วยเหลือมีอิทธิพลต่อการให้คำแนะนำแก่พนักงานเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้า เครื่องใช้ต่างๆ และการเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือกิจกรรมการรณรงค์ให้มีการดำเนินการตามมาตรการการประหยัดพลังงาน โดย ดังนั้นควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้า เครื่องใช้ต่างๆ ตามมาตรการการประหยัดพลังงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้เพิ่มมากขึ้น

5.3.3 จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมุ่งเน้นการประหยัดพลังงาน เช่นการปิดสวิตซ์ไฟและเครื่องใช้ไฟฟ้าทุกครั้งที่เกิดใช้งานเป็นการช่วยประหยัดพลังงานในการบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงานและเครื่องใช้ไฟฟ้าในที่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ดังนั้นควรมีการติดป้ายการขอความร่วมมือให้พนักงานช่วยกันปิดสวิตซ์ไฟและเครื่องใช้ไฟฟ้าทุกครั้งที่เกิดใช้งานร่วมถึงการบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงานและเครื่องใช้ไฟฟ้าในที่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลให้มีประสิทธิภาพต่อการใช้งานได้นานที่สุด

5.3.4 จากการศึกษาพบว่า การจัดการพลังงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมุ่งเน้นการประหยัดพลังงาน การจัดการพลังงานทำให้ลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงานได้และการจัดการพลังงานทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารเพิ่มขึ้น ดังนั้น ควรรณรงค์ให้พนักงานมีจิตสำนึกต่อการประหยัดพลังงานที่จะช่วยลดค่าใช้จ่ายให้มากที่สุด

5.3.5 จากการศึกษาพบว่า การให้ความร่วมมือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานการให้ความร่วมมือทำให้ลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงานได้และการมีพฤติกรรมประหยัดพลังงานไฟฟ้าเป็นจุดเริ่มต้นของ พฤติกรรมการประหยัดพลังงานอื่นๆ ดังนั้น พนักงานต้องมีวินัยในการร่วมมือกันประหยัดพลังงานเพื่อทำให้ลดค่าใช้จ่ายได้มากที่สุด

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.4.1 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานในเชิงคุณภาพ และนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาเชิงปริมาณอย่างชัดเจนหรือใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ Focus group การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลทางพฤติกรรมการมุ่งเน้นการประหยัดพลังงานอย่างชัดเจน

5.4.2 ควรศึกษาพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสถานที่ทำงาน ให้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์สำนักงานที่เหมาะสม สภาพแวดล้อม ให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และช่วงเวลาที่เหมาะสม

5.4.3 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการจัดการพลังงาน ให้สามารถปฏิบัติที่ได้จริง และต่อเนื่อง รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์ที่ช่วยกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้มีการร่วมมือช่วยกันประหยัดพลังงานในหน่วยงานได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน. (2552). *พระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน(ฉบับที่ 2)พ.ศ.2550*. สืบค้น 1 ตุลาคม 2564, จาก https://www.dede.go.th/more_news.php?cid=37&filename=index
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2564). *องค์ประกอบของพฤติกรรม*. สืบค้น 1 ตุลาคม 2564, จาก <https://bsc.dip.go.th/th/category/hr2/hr-behaviorfactors>.
- กิตยาภรณ์ คำลึก. (2558). *ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้เครื่องตัดหญ้าผสมสมุนไพรของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ วิชาเอกการตลาด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กิตติศักดิ์ ประชาบุตร. (2554). *ศึกษาพฤติกรรมการใช้พลังงานพลังงานไฟฟ้าของผู้ปฏิบัติงานของมุมมองของผู้บริหารในการบริหารต้นทุนค่าไฟฟ้าของบริษัท พูนพิน โฮลดิ้ง จำกัด*. การค้นคว้าอิสระการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เจมณัฐ มาศวิวัฒน์. (2561). *ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์* มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. *วารสารวิทยบริการ*, 29(1), 95-103.
- แจ่มนิดา คณานันท์. (2555). *ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในที่ทำงานของข้าราชการพลเรือนกระทรวงศึกษาธิการ [ปริญญาโท]* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยพร ประมวลรัฐการ. (2557). *ศึกษาประสิทธิผลของนโยบายและมาตรการการอนุรักษ์พลังงานกรณีศึกษา บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) นนทบุรี ประเภท อาคารควบคุม*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นกร สะสม. (2551). *ศึกษาพฤติกรรมมนุษย์และความปลอดภัยในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท แมทเทล กรุงเทพฯ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุรฉัตร จันทร์แดง, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และสัญญา เกณาภูมิ. (2562). *ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม*. *วารสารวิชาการธรรมทรศน์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 19(4), 235-244.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประภัสสร ชโลธร. (2559). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปฏิสัมพันธ์ของอาจารย์กับนักศึกษาและพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษา ในระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. *วารสารชุมชนวิจัย*, 10(2), 7-16.
- ภัทรมณฑา เรืองศรี. (2563). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ประกอบการร้านอาหารและผู้ให้บริการร้านอาหารก่อนนโยบายลดขยะพลาสติกตามโรดแมปการจัดการขยะพลาสติก พ.ศ. 2561-2573 [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภานุพงศ์ โพธิ์ทอง, สุพิศ ฤทธิ์แก้ว และสมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2563). ศึกษาพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าขององค์กรผู้ใช้ไฟฟ้าประเภทอัตราตามช่วงเวลาของการใช้ในภาคใต้. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 7(2), 334-348.
- เย็นใจ พันธุ์วงศ์. (2556). ศึกษาการจัดการพลังงานชุมชน กรณีศึกษา ตำบลน้ำปลีก อำเภอเมือง และตำบลไม้กลอน อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ. *วารสารศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 9(2), 127-159.
- รัชณี สุดเอียด, ดวงเดือน ศาสตร์ภัทร และนงคราญ วงษ์ศรี. (2558). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานของนักศึกษาศาสนาอิสลามศึกษาเอกชน ศึกษากรณีวิทยาลัยเซนต์หลุยส์. *วารสารราชพฤกษ์*, 13(3), 77-83.
- รพีพัฒน์ ศรีศิลารักษ์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กร บริษัท การบินไทย จำกัด. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 8(1), 61-83.
- ลลิตา เกอเกลียง. (2562). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคใต้. การค้นคว้าอิสระสาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศิริพร สอนไชยา. (2557). ศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพมหานครประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุคนธ์ มาศนุ้ย. (2551). ศึกษาพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานเพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อนของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุเมธ บังเกิด. (2562). ศึกษาพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คูเม็กซ์ จำกัด [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุปริชญ์ ลีมวานานนท์. (2559). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสถานที่ทำงานของพนักงานบริษัทห้างขายยาตราเสือดาว [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล. (2563). ประวัติสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล. สืบค้น 1 ตุลาคม 2564, จาก <https://www.glo.or.th/about/history>.
- อามีนุดดีน จะปะเกีย. (2561). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้(ศอ.บต.). วารสารอัล-ฮิกมะฮฺ มหาวิทยาลัยฟาฏอนีมหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 8(16), 163-176.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่องอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยสนับสนุนที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งเน้นการประหยัด
พลังงานของพนักงาน ตรีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน และเติมข้อความ
ที่เป็นจริงลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ (เศษของปี ถ้าเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)

อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี อายุ 26-35 ปี อายุ 36-45 ปี
 อายุ 46-55 ปี อายุ 56 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

ต่ำกว่า ปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. สถานภาพ

โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง อื่นๆโปรดระบุ

5. อายุงาน

น้อยกว่า 5 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี 16-20 ปี
 21-25 ปี 26-30 ปี

6. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท 12,001 – 17,000 บาท
 17,001 – 22,000 บาท 22,001 – 27,000 บาท
 27,001 – 32,000 บาท 32,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยสนับสนุน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน และเติมข้อความที่เป็นจริงลงในช่องว่างที่เว้นไว้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ลำดับ	ปัจจัยสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านทัศนคติ (Attitude)						
1.	การประหยัดพลังงานไฟฟ้าเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน					
2.	พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีจิตสำนึกในการประหยัดพลังงานไฟฟ้า					
3.	การประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นผลดีต่อการประหยัดพลังงานของประเทศ					
ด้านการรับรู้ (Perceive)						
4.	ท่านคิดว่าท่านสามารถช่วยสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลประหยัดพลังงานไฟฟ้าได้					
5.	สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีการนำกฎหมายข้อกำหนดด้านกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้านการจัดการพลังงาน ไปปฏิบัติ					
6.	การประหยัดพลังงาน หมายถึง การใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่าและการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้พลังงาน					
ด้านความรู้ (Knowledge)						
7.	ท่านคิดว่าควรมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายด้านการจัดการพลังงาน					
8.	การรณรงค์ให้พนักงานรู้จักการประหยัดพลังงาน เป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีและสร้างเสริมพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน					

ลำดับ	ปัจจัยสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9.	การให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสถานที่ทำงานในระดับที่สูงขึ้น โดยผ่านสื่อต่างๆ ให้ความสนใจ เข้าใจง่าย และหลากหลายมากขึ้น					
ด้านการให้คุณค่า (Value)						
10.	มีการติดต่อสื่อสารภายในเพื่อให้ข้อมูลด้านการประหยัดพลังงานอย่างสม่ำเสมอ					
11.	หน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจเท่านั้นที่เป็นผู้นำจะเป็นตัวอย่างในการประหยัดพลังงาน					
12.	การดูแลและตรวจสอบเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นประจำเป็นประจำ การช่วยประหยัด ไฟฟ้าได้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมกรมุ่งเน้นประหยัดพลังงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน และเติม ข้อความที่เป็นจริงลงในช่องว่างที่เว้นไว้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง
2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ลำดับ	พฤติกรรมกรมุ่งเน้นประหยัดพลังงานของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสำนึกในหน้าที่						
13.	ให้ปฏิบัติตามกฎ/ระเบียบและข้อบังคับต่างๆเกี่ยวกับพลังงานอย่างเคร่งครัด					
14.	ท่านคิดว่าหน้าที่การประหยัดพลังงานของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็น ของทุกคนไม่ใช่เฉพาะคนใดคนหนึ่ง หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น					

ลำดับ	พฤติกรรมการณ์มุ่งเน้นประหยัดพลังงาน ของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15.	การให้คุณค่าต่อพลังงานมีผลต่อพนักงานในการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสถานที่ทำงานของพนักงาน					
การให้ความช่วยเหลือ						
16.	ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน					
17.	ให้คำแนะนำแก่พนักงานเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้า เครื่องใช้ต่างๆ					
18.	ท่านเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือกิจกรรมการณรงค์ให้มีการดำเนินการตามมาตรการการประหยัดพลังงาน โดยเคร่งครัด					
การมีส่วนร่วม						
19.	ท่านมีส่วนเสนอความคิดเห็นในกิจกรรมการประหยัดพลังงาน					
20.	ท่านมีส่วนช่วยประหยัดพลังงานในการบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงานและเครื่องใช้ไฟฟ้าในที่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล					
21.	ท่านปิดสวิตซ์ไฟและเครื่องใช้ไฟฟ้าทุกครั้งที่เลิกใช้งาน					
การจัดการพลังงาน						
22.	การจัดการพลังงานทำให้ลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงานได้					
23.	การจัดการพลังงานทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารเพิ่มขึ้น					
24.	การจัดการพลังงานจะก่อให้เกิดความยุ่งยากสำหรับหน่วยงานในเบื้องต้น					

ลำดับ	พฤติกรรมการมุ่งเน้นประหยัดพลังงาน ของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การให้ความร่วมมือ					
25.	การให้ความร่วมมือทำให้ลดค่าใช้จ่ายของ หน่วยงานได้					
26.	การมีพฤติกรรมประหยัดพลังงานไฟฟ้าเป็น จุดเริ่มต้นของ พฤติกรรมการประหยัด พลังงานอื่นๆ					
27.	ควรจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการประหยัด พลังงานไฟฟ้า โดย มีรางวัลเพื่อเพิ่ม แรงจูงใจให้กับพนักงาน เช่น การจัดให้มี การประกวดหน่วยงานที่มีการลดปริมาณ การใช้ไฟฟ้าได้สูงสุดในแต่ละเดือน					

ตอนที่ 4 โปรดระบุความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1	4.5670	.6789	30
2	4.3330	.5467	30
3	4.4330	.6261	30
4	4.2330	.7279	30
5	4.1330	.8193	30
6	4.6000	.5632	30
7	4.3000	.8367	30
8	4.5330	.6288	30
9	4.2330	.6789	30
10	4.3670	.6149	30
11	4.0670	.7849	30
12	4.4330	.6789	30
13	4.2670	.7397	30
14	4.5330	.6288	30
15	4.4670	.6814	30
16	4.2000	.7611	30
17	4.2000	.7144	30
18	4.2000	.7611	30
19	4.0330	.7184	30
20	4.3000	.7497	30
21	4.4330	.8172	30
22	4.3000	.7497	30
23	4.2330	.7739	30
24	4.0000	.9469	30
25	4.3670	.6687	30
26	4.3330	.6609	30

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
27	4.4000	.6215	30

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 27

Alpha = .956

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวภัศราภรณ์ ไพศาลอัมพงษ์
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2554 คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์สาขา สถิติประยุกต์ เอกสถิติธุรกิจและการประกันภัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	พนักงานธุรการ สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล