

การรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นสำนักงานสีเขียว  
กรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ภัทรพล พลเดช

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ  
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2563

Perception and behavior of personnel to become a green office

Case study : Provincial Electricity Authority (Head office)

Pattarapon Phondej

A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Business Administration

Department of management

Faculty of Business, College of Innovative Business and Accountancy

Dhurakij Pundit University



## ใบรับรองสารนิพนธ์

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ การรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นพฤติกรรมสำนักงานสีเขียว  
กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

เสนอโดย ภัทรพล พลเดช

สาขาวิชา การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ)

..... กรรมการ

(ดร.จิราพร ชมสวน)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว

..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 12 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2563

หัวข้อสารนิพนธ์	การรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นสำนักงานสีเขียว กรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
ชื่อผู้เขียน	ภัทรพล พลเดช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผศ.ดร.จรัญญา ปานเจริญ
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2562

### บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องการรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นสำนักงานสีเขียว กรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับการรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยใช้ทฤษฎีประชากรศาสตร์ ทฤษฎีการรับรู้และทฤษฎีพฤติกรรมมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยโดยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ทั้งหมด 428 คน จำนวน 16สาขางาน ด้วยวิธีแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัย แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ผลสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ Independent sample t-test, f-test (ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation Coefficient

ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลส่วนบุคคล(ปัจจัยประชากรศาสตร์) มีจำนวน 2 ตัวแปรที่มีผลต่อการรับรู้และพฤติกรรมที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน ได้แก่ 1.ตำแหน่ง 2.สาขางานและมีจำนวน 5 ตัวแปรที่มีผลต่อการรับรู้และพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน ได้แก่ 1.เพศ 2.อายุ 3.ระดับการศึกษา 4.ระยะเวลาการทำงาน 5.ระดับตำแหน่ง และการรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : สำนักงานสีเขียว

Thesis Title Perception and behavior of personnel to become a green office  
Case study : Provincial Electricity Authority (Head office)

Author Pattarapon phondej

Thesis Advisor Asst.Prof.Dr.Charunya Parncharoen

Department management

Academic Year 2562

#### ABSTRACT

Research on human perception and behavior to become a green office, a case study: Provincial Electricity Authority (Headquarters) aims to study the demographic factors and the perceptions and behaviors of personnel in being a green office within the Provincial Electricity Authority(Head office) Using demographic theory Perception theory And behavior theory applied in research by quantitative research Which collected questionnaires from Provincial Electricity Authority employees (Headquarters) Total 428 people, 16 lines by online questionnaire method (Google Form) Which is used as a tool for collecting data in research work Then the data obtained were processed by the finished statistical analysis program (SPSS) with statistics used in all data analysis such as mean, percentage, Standard deviation Independent sample t-test, f-test (ANOVA) and Pearson Correlation Coefficient.

The research results showed that the personal data (demographic factors) had 2 variables That affect perception and behavior that differ according to the hypothesis, namely 1 . Position 2 . Line of work There were 5 variables affecting the perception and behavior of the green office did not differ, which was inconsistent with the hypothesis namely 1.Gender 2.Age 3.Education level 4.Duration of work 5.Position level And the perception and behavior of personnel in a green office There was a significant correlation at 0.01 with the highest level of correlation.

Keyword: Green Office

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรรย์ญา ปานเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.ศิริเดช คำสุพรหม และ ดร. รชฎ ขำบุญ ที่ความกรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ ให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ในงานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ซึ่งเป็นเป็นสถานที่ทำงานที่เมตตาและอำนวยความสะดวกในการทำงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในคณะกรรมการบัญชีและคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตที่ได้ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย พร้อมทั้งความเมตตาและช่วยเหลือด้วยดี ตลอดมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาที่ให้การสนับสนุน ผู้ที่อยู่เบื้องหลังทุกท่านที่เป็น กำลังใจในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนครูบาอาจารย์ที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบัน และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่มีส่วนสำคัญในการทำงานวิจัยเรื่องนี้ให้สำเร็จลุล่วง ด้วยดี

ภัทรพล พลเดช

## สารบัญ

## หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญเรื่อง.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ณ
<b>บทที่</b>	
1.บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2.แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 ประวัติและข้อมูลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้.....	11
2.3 แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรม.....	17
2.4 แนวคิดสำนักงานสีเขียว.....	20
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3.ระเบียบวิธีวิจัย.....	29
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	29
3.2 ประชากรและตัวอย่าง.....	30
3.3 เครื่องมือในการวิจัย.....	32
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	34
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34

4.ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	37
4.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว.....	41
4.3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว.....	45
4.4 ผลการทดสอบสมมุติฐานในการวิจัย.....	48
5.สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	51
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	51
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	55
5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	57
บรรณานุกรม.....	59
ภาคผนวก.....	63
ประวัติผู้เขียน.....	70



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.4.3 เกณฑ์การวัดตามมาตรฐานสำนักงานสีเขียว.....	21
2.4.4 เกณฑ์การประเมินสำนักงานสีเขียว.....	22
3.2.1 แสดงประชากรในการวิจัย.....	30
3.2.2 แสดงการสุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	31
3.3 แสดงข้อมูลทั่วไปของบุคลากร.....	32
3.3 แสดงข้อมูลระดับการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียว.....	32
3.3 แสดงข้อมูลระดับพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียว.....	33
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	37
4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	37
4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม.....	37
ระดับการศึกษา	
4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม.....	38
ระยะเวลาการทำงาน	
4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	38
4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม.....	38
ระดับตำแหน่ง	
4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสายงาน.....	40
4.8 แสดงระดับการรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว.....	41
4.9 แสดงระดับพฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว.....	45
4.10 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์กับพฤติกรรม.....	48
ในการเป็นสำนักงานสีเขียว	
4.11 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์กับการรับรู้.....	49
ในการเป็นสำนักงานสีเขียว	
4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวและ.....	50
พฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียว	

## สารบัญภาพ

ตารางที่	หน้า
2.2 กระบวนการรับรู้.....	14
2.3 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน.....	19
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	29

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันพลังงานและเชื้อเพลิงมีความสำคัญและความจำเป็นในการดำเนินชีวิตของมนุษย์และสิ่งมีชีวิตต่าง ๆ ทั่วโลก โดยพลังงานที่พบโดยทั่วไป ได้แก่ 1.พลังงานแสงอาทิตย์ 2.พลังงานน้ำ 3.พลังงานลม 4.พลังงานอื่น ๆ ฯลฯ เป็นต้น และยังมีพลังงานเชื้อเพลิง ได้แก่ 1.น้ำมัน 2.ถ่านหิน 3.ก๊าซธรรมชาติ เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันพลังงานและเชื้อเพลิงเหล่านี้มีจำนวนที่ลดลงไปอันเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การเพิ่มขึ้นของมนุษย์และสิ่งมีชีวิตการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมและการแปรรูปพลังงานต่าง ๆ เช่น พลังงานไฟฟ้า เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน, 2560) โดยในอนาคตพลังงานไฟฟ้าจะมีบทบาทสำคัญมากยิ่งขึ้นเนื่องด้วยมนุษย์ สัตว์และสิ่งแวดล้อมล้วนต้องพึ่งพาอาศัยพลังงานไฟฟ้าภายในชีวิตประจำวัน ซึ่งเพิ่มมากขึ้น โดยมีแนวโน้มในการใช้พลังงานรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ รถยนต์ไฟฟ้า ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งพลังงานและเชื้อเพลิงทั้งหลายเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรอบตัว (การไฟฟ้าฝ่ายผลิต, 2560)

ประเทศไทยมีการเติบโตและพัฒนาในด้านเศรษฐกิจแบบก้าวกระโดด ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการใช้พลังงานไฟฟ้าโดยมีสัดส่วนการใช้พลังงานไฟฟ้าเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี โดยมีปัจจัยหลักมาจากผู้ใช้ไฟฟ้า 3 ประเภทหลัก ดังนี้ 1.ภาคครัวเรือน 2.ภาคพาณิชย์ 3.ภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น ฯลฯ โดยรวมถึงองค์กรของภาครัฐบาลและภาคเอกชน (สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน, 2560) ซึ่งประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ทั่วโลกจับตามองเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่มนุษย์ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อาทิเช่น 1.น้ำท่วมและแผ่นดินไหว 2.สภาพภูมิอากาศไม่ตรงตามฤดูกาล 3.มลภาวะทางอากาศ เป็นต้น (รายงานประจำปี 2562) อีกทั้งยังเกิดโรคภัยต่างๆ เพิ่มขึ้นมาก่อให้เกิดผลกระทบต่อความเป็นอยู่และเศรษฐกิจของประชาชนทั่วโลก ทำให้เกิดการตื่นตัวต่อปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นเรื่องที่เร่งด่วนของรัฐบาลกับภาคเอกชนและทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกันในการปฏิบัติเพื่อรักษาและฟื้นฟูธรรมชาติอย่างถูกต้องและเหมาะสม (กระทรวงสาธารณสุข, 2562)

ปัจจุบันมีมาตรการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติโดยใช้หลักการเทคโนโลยีสะอาด (Clean Technology: CT) เข้ามาดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานและผลิตภัณฑ์โดยใช้พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลกระทบและความเสี่ยงต่อมนุษย์และสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุดโดยเป็นการป้องกันมลพิษ (Pollution Prevention) การลดของเสียให้เหลือน้อยที่สุด (Waste Minimization) โดยใช้วิธีการดำเนินงานที่ไม่เป็นอันตรายและลดปริมาณของเสียด้วยการนำไปใช้ซ้ำ (Reuse) หรือนำกลับไปใช้ใหม่ (Recycle) โดยเป็นระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกันจากทุกภาคส่วนในสังคม (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรตั้งแต่ระดับเล็กไปจนถึงระดับใหญ่ที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้ชื่อเรียกที่ว่า สำนักงานสีเขียว (Green Office) ซึ่งเป็นมาตรการที่ต้องการดำเนินการในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามข้อกำหนดและในขนาดจะดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายสังคมคาร์บอนต่ำหรือเศรษฐกิจสีเขียว โดยปัจจุบันกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมได้เริ่มต้นดำเนินโครงการสำนักงานสีเขียวอย่างเป็นทางการเมื่อปี พ.ศ. 2556 โดยร่วมมือกับคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดลในการจัดทำหนังสือมาตรฐานสำนักงานสีเขียว (Green Office Standard) เพื่อใช้ปฏิบัติภายในสำนักงานโดยเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยทำการพัฒนาและจัดทำเกณฑ์ประเมินในการรองรับองค์กรสำหรับการเป็นสำนักงานสีเขียวโดยในอนาคตจะมุ่งสู่การพัฒนาเป็นกลยุทธ์สังคมสีเขียวเพื่อขับเคลื่อนไปสู่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน (คู่มือมาตรฐานสำนักงานสีเขียวปี 2562)

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมได้ส่งเสริมและสนับสนุนในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมโดยเล็งเห็นความสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี โดยมุ่งยกระดับสำนักงานให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากที่สุด พร้อมทั้งดำเนินงานไปสู่สำนักงานทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนรวมถึงหน่วยงานในพื้นที่ส่วนภูมิภาคและหน่วยงานท้องถิ่นทั่วประเทศ โดยทำการประชาสัมพันธ์พร้อมทั้งสื่อสารและสนับสนุนในการเป็นสำนักงานสีเขียวโดยมีเป้าหมายเพื่อลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์และกระตุ้นให้ประชาชนเกิดการรับรู้และมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต (ปนัดดา สมบูรณ์สวัสดิ์, 2559) โดยมีแนวทางการดำเนินการตามคู่มือและหนังสือมาตรฐานสำนักงานสีเขียวของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมและมหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งมีข้อมูลและเนื้อหาทั้งหมด จำนวน 6 หมวด ดังนี้ หมวดที่ 1 การกำหนดแผนและนโยบาย หมวดที่ 2 การสื่อสารและสร้างจิตสำนึก หมวดที่ 3 การใช้ทรัพยากรและพลังงาน หมวดที่ 4 การจัดการของเสีย หมวดที่ 5 สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยและหมวดที่ 6 การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานโดยสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีภารกิจในการจัดหาและให้บริการพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน โดยมีหน้าที่จำหน่ายและบริการกระแสไฟฟ้าไปยังผู้ใช้ไฟฟ้าตามประเภทต่างๆ ดังนี้ 1.ภาคครัวเรือน 2.ภาคพาณิชย์ 3.ภาคอุตสาหกรรม 4. อื่นๆ เป็นต้น ภายในเขตพื้นที่ 75 จังหวัดทั่วประเทศเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ไฟฟ้าให้เกิดความพึงพอใจในด้านคุณภาพและบริการควบคู่ไปพร้อมกับความรับผิดชอบต่อสังคม (รายงานประจำปี 2562) ตามหลักมาตรฐานสากล ISO26000 โดยมีความตระหนักในความสำคัญของการเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office) พร้อมทั้งมุ่งส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรในด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรอย่างยั่งยืน เพื่อส่งเสริมให้สำนักงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (รายงานประจำปี 2561) ซึ่งปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมและมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมเพื่อก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพในการเป็นองค์กรที่มีมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมระดับสากล (Green Office Standard) โดยมีผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรร่วมมือกันขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายด้วยกัน

จากข้อมูลและความเป็นมาดังกล่าวผู้วิจัยได้เล็งเห็นและสนใจที่จะศึกษาเรื่องการรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นสำนักงานสีเขียว กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยไปดำเนินการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการรับรู้และส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรที่เป็นสำนักงานสีเขียวโดยก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นพร้อมทั้งขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ต่อไปในอนาคต

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
2. เพื่อศึกษาการรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน
3. การรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่  
ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)  
พื้นที่ในการวิจัย คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา  
ศึกษาเรื่องการรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นสำนักงานสีเขียว กรณีศึกษา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) (จักรีนนท์ หรือโอภาส, 2558) (นรินรัตน์ ถาวรเลิศรัตน์, รัตยาโตควณิชย์, 2553)
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา  
เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 15 สิงหาคม – 30 ตุลาคม 2563

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการจัดการโครงการสำนักงานสีเขียวภายในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตามแนวทางในการเป็นสำนักงานสีเขียวอย่างถูกต้องและเหมาะสมสอดคล้องตามข้อกำหนดคู่มือมาตรฐานสำนักงานสีเขียวปี 2562

2. ผู้บริหารระดับสูงภายในองค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้มาวางแผนและดำเนินการเสริมสร้างการรับรู้ และส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรในการดำเนินการโครงการสำนักงานสีเขียวตามคู่มือมาตรฐานสำนักงานสีเขียว ปี2562 ภายในองค์กรโดยสอดคล้องกับหลักการปฏิบัติและสถานการณ์สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ในปัจจุบัน เพื่อยกระดับมาตรฐานการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการเป็นสำนักงานสีเขียวอย่างยั่งยืน

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารและพนักงานที่ทำงานภายในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

การรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียว หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้ในวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการเป็นสำนักงานสีเขียวขององค์กรสอดคล้องตามคู่มือมาตรฐานสำนักงานสีเขียว จำนวน 6หมวด ของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (จักรินนที หรือโอภาศ,2558)

พฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียว หมายถึง การปฏิบัติตนของบุคลากรภายในองค์กรโดยเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีหลักการและแนวทางในการปฏิบัติสอดคล้องตามคู่มือมาตรฐานสำนักงานสีเขียว จำนวน 6หมวดของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (อรุณี สุวรรณเดชา,2559)

สำนักงานสีเขียว หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ดำเนินกิจกรรมหรือโครงการภายในองค์กรอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยใช้พลังงานกับทรัพยากรอย่างมีคุณค่า ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมพร้อมทั้งมีแนวทางในการจัดการของเสียที่มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายคือการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม)

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เรื่อง การรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นสำนักงานสีเขียว กรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 ประวัติและข้อมูลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.)
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรม
- 2.4 แนวคิดสำนักงานสีเขียว (Green Office)
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



## 2.1 ประวัติและข้อมูลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.)

### 2.1.1 ประวัติองค์กร :

ประเทศไทยใช้พลังงานไฟฟ้าเมื่อปี พ.ศ.2427 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) โดยมีท่านจอมพลเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี (เจิม แสงชูโต) เป็นผู้ให้กำเนิดกิจการไฟฟ้าภายในประเทศ โดยเริ่มจัดตั้งแผนกไฟฟ้าขึ้นในกองบวรภิบาล กรมสาธารณสุขกระทรวงมหาดไทยและก่อสร้างไฟฟ้าเทศบาลเมืองนครปฐมเพื่อจำหน่ายกระแสไฟฟ้าให้ประชาชนเป็นแห่งแรกเมื่อปีพ.ศ. 2473 โดยได้รับการก่อตั้งขึ้นเป็นองค์การตามพระราชกฤษฎีกา เมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ.2497 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2497 โดยมีกระทรวงมหาดไทยทำการควบคุมและกำกับดูแล โดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้สถาปนาตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2503 โดยเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจด้านพลังงาน ซึ่งมีหน้าที่และภารกิจจัดหาและให้บริการพลังงานไฟฟ้า พร้อมทั้งทำการจำหน่ายกระแสไฟฟ้าไปยังเขตพื้นที่ต่าง ๆ จำนวนทั้งหมด 75 จังหวัดทั่วประเทศ

2.1.2 สถานที่ตั้ง: เลขที่ 200 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

2.1.3 ค่านิยมองค์กร (Core Value): ทันโลก บริการดี มีคุณธรรม

2.1.4 วิสัยทัศน์องค์กร (Vision): การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรชั้นนำที่ทันสมัยในระดับภูมิภาค มุ่งมั่นให้บริการพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจเกี่ยวเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

2.1.5 ภารกิจองค์กร (Mission): จัดทำให้บริการพลังงานไฟฟ้าและดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจทั้งด้านคุณภาพและบริการโดยมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

2.1.6 บริษัทในเครือ : บริษัท พีอีเอ เอ็นคอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (PEA ENCOM) โดยคณะรัฐมนตรีมีมติให้จัดตั้งขึ้นในวันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2552 เพื่อดำเนินธุรกิจในการลงทุนด้านพลังงานไฟฟ้าและการจัดฝึกอบรมด้านระบบไฟฟ้าให้แก่องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมดของบริษัท

2.1.7 ค่านิยมหลัก กฟภ. (TRUSTED) :

1. TECHNOLOGY SAVVY : ทันโลก เรียนรู้ เข้าใจ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่
2. RUSH TO SERVICE : บริการด้วยใจ รวดเร็ว เป็นธรรม ทันสมัย ใส่ใจผู้รับบริการ
3. UNDERGOOD GOVERNANCE : ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ต่อต้านทุจริต  
ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. SPECIALIST : รอบรู้ เชี่ยวชาญในงานที่ทำ แบ่งปันสร้างสรรค์และพัฒนา
5. TEAMWORK : มุ่งมั่นทำงานเป็นทีม มีน้ำใจ เปิดใจกว้าง แบ่งปันทักษะ
6. ENGAGEMENT : รักองค์กรทุ่มเท เสียสละ ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
7. DATA DRIVEN : ศึกษา เข้าใจ ใช้ประโยชน์จากข้อมูลขับเคลื่อนภารกิจองค์กร

### 2.1.8 เขตพื้นที่รับผิดชอบ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) มีหน้าที่และภารกิจจัดจำหน่ายและบริการกระแสไฟฟ้าในเขตพื้นที่ 75 จังหวัดทั่วประเทศ แบ่งเป็น 4 ภาค โดยแต่ละภาคแบ่งออกเป็น 3 เขต จำนวน 12 เขต ดังนี้

1.การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภาคเหนือ (ภาค1) มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 3 เขต ดังนี้

1.การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่

ที่ตั้ง : เลขที่ 208 ถ.เชียงใหม่-ลำพูน ต.วัดเกต อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50000

ทำการควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ จำนวน 6 จังหวัด

ได้แก่ 1.เชียงใหม่ 2.แม่ฮ่องสอน 3.ลำพูน 4.ลำปาง 5.เชียงราย 6.พะเยา

2.การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคเหนือ) จ.พิษณุโลก

ที่ตั้ง : เลขที่ 350/9 หมู่ 7 ถ.มิตรภาพ ต.สมอแข อ.เมือง จ.พิษณุโลก 65000

ทำการควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ จำนวน 8 จังหวัด

ได้แก่ 1.พิษณุโลก 2.พิจิตร 3.ตาก 4.กำแพงเพชร 5.สุโขทัย 6.แพร่ 7.น่าน 8.อุตรดิตถ์

3.การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จ.ลพบุรี

ที่ตั้ง : เลขที่ 13 ถ.พหลโยธิน ต.ทะเลชุบศร อ.เมือง จ.ลพบุรี 15000

ทำการควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ จำนวน 6 จังหวัด

ได้แก่ 1.ลพบุรี 2.สิงห์บุรี 3.เพชรบูรณ์ 4.นครสวรรค์ 5.อุทัยธานี 6.ชัยนาท

2.การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ(ภาค2) มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 3 เขต ดังนี้

1.การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จ.อุดรธานี

ที่ตั้ง : เลขที่ 123 หมู่ 5 บ้านหนองหัวหมู ต.นาดี อ.เมือง จ.อุดรธานี 41000

ทำการควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ จำนวน 8 จังหวัด

ได้แก่ 1.อุดรธานี 2.หนองคาย 3.ขอนแก่น 4.เลย 5.สกลนคร

6.นครพนม 7.หนองบัวลำภู 8.บึงกาฬ

2.การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จ.อุบลราชธานี

ที่ตั้ง : เลขที่ 195 หมู่ 7 ถ.เลี่ยงเมือง ต.ระแม อ.เมือง จ.อุบลราชธานี 34000

ทำการควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ จำนวน 8 จังหวัด

ได้แก่ 1.อุบลราชธานี 2.ยโสธร 3.ร้อยเอ็ด 4.กาฬสินธุ์ 5.มหาสารคาม

6.ศรีสะเกษ 7.มุกดาหาร 8.อำนาจเจริญ

3.การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จ.นครราชสีมา

ที่ตั้ง : เลขที่ 3 หมู่ 2 ถ.มิตรภาพ ต.บ้านใหม่ อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000

ทำการควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ จำนวน 4 จังหวัด

ได้แก่ 1.นครราชสีมา 2.ชัยภูมิ 3.บุรีรัมย์ 4.สุรินทร์

3.การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภาคกลาง(ภาค3) มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด3 เขต ดังนี้

1.การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา

ที่ตั้ง : เลขที่ 46 หมู่ 6 ถ.สายเอเชีย ต.หันตรา อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา 13000

ทำการควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ จำนวน 7 จังหวัด

ได้แก่ 1.พระนครศรีอยุธยา 2.อ่างทอง 3.ปทุมธานี 4.สระบุรี 5.นครนายก

6.ปราจีนบุรี 7.สระแก้ว

2.การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จ.ชลบุรี

ที่ตั้ง : เลขที่ 47/1 หมู่ 3 ต.เสม็ด อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000

ทำการควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ จำนวน 5 จังหวัด

ได้แก่ 1.ชลบุรี 2.ฉะเชิงเทรา 3.ระยอง 4.จันทบุรี 5.ตราด

3.การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) จ.นครปฐม

ที่ตั้ง : เลขที่ 9/1 หมู่ 1 ต.ไทยवास อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม 73120

ทำการควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ จำนวน 4 จังหวัด

ได้แก่ 1.นครปฐม 2.สมุทรสาคร 3.สุพรรณบุรี 4.กาญจนบุรี

4.การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภาคใต้(ภาค4) มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 3 เขต ดังนี้

1.การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จ.เพชรบุรี

ที่ตั้ง : เลขที่ 86 หมู่ 5 ถ.เพชรบุรี-หาดเจ้าสำราญ ต.โพไร่หวาน อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000

ทำการควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ จำนวน 6 จังหวัด

ได้แก่ 1.เพชรบุรี 2.ประจวบคีรีขันธ์ 3.ราชบุรี 4.สมุทรสงคราม 5.ชุมพร 6.ระนอง

2.การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จ.นครศรีธรรมราช

ที่ตั้ง : เลขที่ 167 ถ.สายเอเชีย ต.นาสาร อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช 80000

ทำการควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ จำนวน 6 จังหวัด

ได้แก่ 1.นครศรีธรรมราช 2.ตรัง 3.กระบี่ 4.สุราษฎร์ธานี 5.ภูเก็ต 6.พังงา

3.การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จ.ยะลา

ที่ตั้ง : เลขที่ 59/27 ถ.ยะลา-ปัตตานี ต.เขาตม อ.ยะรัง จ.ปัตตานี 94160

ทำการควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ จำนวน 6 จังหวัด

ได้แก่ 1.ยะลา 2.ปัตตานี 3.นราธิวาส 4.สงขลา 5.สตูล 6.พัทลุง

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

### 2.2.1 ความหมายของการรับรู้

กรองแก้ว อยู่สุข (2553) กล่าวว่า การรับรู้คือกระบวนการรับสิ่งเร้าทางประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของบุคคล โดยเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยก่อให้เกิดการเรียนรู้และความรู้สึกขึ้นมา ซึ่งบุคคลจะทำการแปลความหมายจากความคิดและความรู้สึกของตนโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1.เพศ 2.อายุ 3.การศึกษา 4.อาชีพ 5.ค่านิยม เป็นต้น

กุลภรณ์ หงษ์ทอง (2550) กล่าวว่า การรับรู้เป็นการตีความจากสิ่งเร้าด้วยสมองของบุคคลของมนุษย์ ทำให้เกิดความคิดและการเรียนรู้ซึ่งแสดงออกถึงความรู้และความเข้าใจจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 โดยก่อให้เกิดเป็นการตอบสนองขึ้นมา

วชิระ ชินหนองจอก (2553) กล่าวว่า การรับรู้เป็นทฤษฎีขั้นพื้นฐานภายในตัวบุคคลเนื่องมาจากการตอบสนองทางพฤติกรรมขึ้นอยู่กับรับรู้จากสภาพแวดล้อมและความสามารถในการแปลความหมายของบุคคลนั้น โดยการรับรู้ประกอบด้วยการรับรู้ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1.การรับสัมผัส 2.การแปลความ 3.อารมณ์ เป็นต้น

นิวัตติ เรืองพาณิชย์ (2537) ให้ความหมายการรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อมว่าเป็นการเห็นคุณค่าและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีคุณค่า เพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์สูงสุดในการดำรงชีวิตโดยจะทำการกระจายทรัพยากรต่างๆให้ทั่วถึงบุคคลทั่วไปภายในสังคม

อรวรรณ บุญส่ง (2551) กล่าวว่า การรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อมเป็นการรับรู้จากการปฏิบัติงานด้วยความตระหนักรู้ในคุณประโยชน์ ซึ่งทำให้เกิดการยอมรับพร้อมที่จะปฏิบัติตนต่อสิ่งแวดล้อมด้วยความคำนึงต่อคุณค่าที่ดีทั้งต่อตนเอง ครอบครัวและชุมชนสังคม

โฉมฉาย บุญญานันต์ (2549) กล่าวว่า การรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อมเป็นความเชื่อ ทศคติและค่านิยมของบุคคล ซึ่งเกิดจากการประเมินความสำคัญของสิ่งแวดล้อมผ่านการรับรู้จากประสบการณ์ต่างๆของตน พร้อมทั้งมีความรู้และความเข้าใจต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในปัจจุบันตามความเป็นจริง

วรรณิสรา คงกะทรัพย์ (2555) ให้ความหมายการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการตีความและแปลความหมายมาจากสมองของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า โดยมีองค์ประกอบด้านความรู้และประสบการณ์เป็นตัวกลางในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการรับรู้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2554) กล่าวว่า การรับรู้หมายถึงกระบวนการของบุคคลที่ทำการตีความตามความรู้สึกตนเองเพื่อก่อให้เกิดความหมายต่อสภาพแวดล้อมหนึ่ง ๆ โดยการรับรู้ของบุคคลสามารถตีความหมายแตกต่างหรือคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริงได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลในตัวบุคคลนั้น ๆ

สุปัญญา ไชยชาญ (2543) ให้ความหมายการรับรู้คือกระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยที่มนุษย์จะตีความสิ่งแวดล้อมที่ตนได้สัมผัสแล้วจึงทำการตอบสนองอย่างเหมาะสม โดยที่แต่ละคนอาจจะตีความในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานทางด้านความคิดและจิตใจของแต่ละบุคคล

chiffman and Kanuk (1991) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการภายในตัวบุคคลเพื่อทำการตีความหมายและประมวลผลในสิ่งหนึ่งโดยก่อให้เกิดความหมายและเนื้อหาขึ้นมาภายในใจ

Kast and Rosenzweig (1985) กล่าวว่า การรับรู้เป็นการแปลความหมายจากสิ่งเร้าของบุคคลโดยตอบสนองต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งแต่ละบุคคลมักจะมีการรับรู้ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์ส่วนตัวของตนอันจะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และบุคคลมักจะเลือกรับรู้ในข้อมูลที่ตนเองมีความต้องการและพึงพอใจ

Luthans (1992) ให้ความหมายการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่มีผลต่อการคัดเลือก การรวบรวมการจัดระบบและการตีความของบุคคลภายหลังจากการรับรู้ต่อสิ่งเร้าขึ้น โดยบุคคลจะกลั่นกรองและแปลผลข้อมูลนั้นออกมา

Mowen and Minor (1998) ให้ความหมายการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลได้เปิดรับข้อมูลข่าวสารและความหมายนั้น โดยมีกระบวนการในการเปิดรับ ข้อมูลผ่านทางระบบประสาทสัมผัสทั้ง 5 ด้วยความตั้งใจ

สรุปการรับรู้เป็นกระบวนการทางประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของบุคคลที่บุคคลใช้เพื่อทำการตีความให้เกิดเป็นความหมายและความเข้าใจในเรื่องนั้น โดยใช้ประสบการณ์ขั้นพื้นฐานและวิจารณญาณของตนในการรับรู้และพิจารณาข้อมูลเหล่านั้นทั้งหมด ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีการรับรู้และการให้ความหมายต่อสิ่งหนึ่งที่แตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยขั้นพื้นฐานของตัวบุคคล

### 2.2.3 ทฤษฎีการรับรู้ (Perception Theory)

การรับรู้เป็นสิ่งพื้นฐานที่ติดตัวของบุคคลตั้งแต่เกิดโดยการรับรู้ก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองของมนุษย์ โดยสิ่งที่เกิดการรับรู้ขึ้นขึ้นอยู่กับเหตุและปัจจัยในด้านต่าง ๆ อาทิ เช่น 1.การรับรู้สภาพแวดล้อมของตน 2.ความสามารถในการแปลความหมายของสภาพแวดล้อม เป็นต้น ดังนั้นการรับรู้จะก่อให้เกิดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1.ความรู้เดิม 2.ความต้องการ 3.เจตคติ เป็นต้น โดยการรับรู้จะประกอบด้วยกระบวนการ 3 ด้าน ได้แก่ 1.การรับสัมผัส 2.การแปลความหมายและอารมณ์ 3.อายตนะทั้ง 5 ของมนุษย์ (Sensory) ได้แก่ 1.ตา 2.หู 3.จมูก 4.ลิ้น 5.ผิวหนัง ซึ่งการรับรู้จะเกิดขึ้นในระดับใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1.ลักษณะของผู้รับรู้ 2.ลักษณะสิ่งเร้าที่มนุษย์รับรู้ เป็นต้น โดยการรับรู้เป็นการคิดวิเคราะห์และประมวลผลในความหมายของบุคคล โดยก่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจผ่านทางประสาทสัมผัสทั้ง 5 เพื่อทำการตีความและแปลความหมายของสิ่งเร้านั้น (ชญาดา ทรัพย์เกิด ,2558)

### 2.2.4 ความสำคัญของการรับรู้ แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (สิทธิโชค วรรณสันติกุล,2546)

1.การเรียนรู้ หมายถึงการที่บุคคลมีการรับรู้ต่อสิ่งเร้าสิ่งหนึ่งผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในตัวบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดเป็นการเรียนรู้ภายในใจของบุคคลขึ้นมาและส่งผลต่อการรับรู้ในครั้งใหม่ถัดไปด้วยเช่นกัน โดยบุคคลจะทำการตีความและแปลความหมายจากประสบการณ์ส่วนตัวและประสบการณ์เดิมที่ผ่านมาในอดีต

2. ด้านเจตคติ หมายถึงการที่บุคคลมีการรับรู้ต่อสิ่งเร้านั้นเพื่อสร้างเจตคติให้เกิดขึ้นมาภายในจิตใจของตนเองโดยผ่านกระบวนการความคิดวิเคราะห์เพื่อทำการแปลความหมายและความเข้าใจต่อสิ่งเหล่านั้น ซึ่งจะส่งผลก่อให้เกิดเป็นการกระทำและพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติและแสดงออกมา

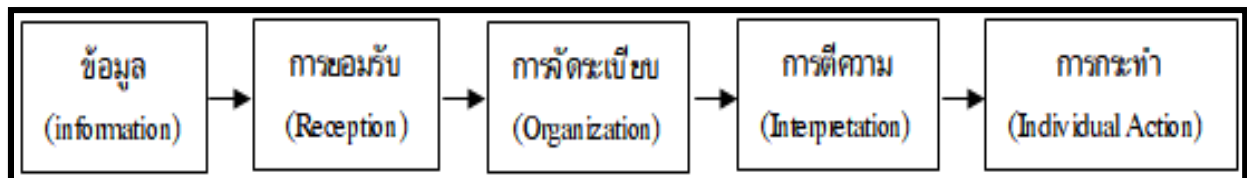
## 2.2.5 กระบวนการรับรู้ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ (Schmenhorn, Hunt & Osborn, 1982)

ขั้นตอนที่1: การเลือก หมายถึงการตัดสินใจของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้โดยมาจากสิ่งกระตุ้นของตัวแปรต่างๆ โดยข้อมูลจากการรับรู้จะผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ของบุคคล เพื่อทำการแปลความหมายของสิ่งนั้น โดยข้อมูลทั้งหมดจะนำไปใช้ในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1.ประสบการณ์ 2.ความเชื่อ 3.ความชอบ 4.ความสนใจ เป็นต้น

ขั้นตอนที่2: การรวบรวม หมายถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวแปรและทางเลือกในรูปแบบต่างๆ เพื่อทำการวิเคราะห์และพิจารณาโดยใช้หลักการ ดังนี้ 1.การอยู่ใกล้เคียงกัน 2.ความคล้ายคลึงกัน 3.การกระทำในทิศทางเดียวกัน ทั้งหมดนี้เพื่อให้ได้แนวทางเลือกที่ตนเองต้องการ

ขั้นตอนที่3: การตีความ หมายถึงการแปลความหมายของสิ่งหนึ่งจากประสบการณ์ส่วนตัวของบุคคล ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น 1.ตามสถานการณ์ (Context) 2.ตามเจตนาของบุคคล (Intent) 3.ตามลักษณะของตนเอง (Projection) เป็นต้น

สรุป กระบวนการรับรู้หมายถึงกระบวนการทางจิตวิทยาในตัวบุคคลต่อสิ่งเร้า นั้น ซึ่งมีขั้นตอน 3 ลำดับ ดังนี้ 1.การเลือกรับข้อมูลโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล 2.การรวบรวมข้อมูลที่ได้รับในแต่ละช่องทาง 3.การตีความและแปลความหมายเพื่อสร้างประสบการณ์และก่อให้เกิดความเข้าใจขึ้นมา โดยการรับรู้แต่ในแต่ละบุคคลนั้นมีทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์และข้อมูลขั้นพื้นฐานในตัวบุคคล โดยมีผลลัพธ์คือก่อให้เกิดเป็นการกระทำแลพฤติกรรม



ภาพที่1: กระบวนการรับรู้  
ที่มา: Schmenhorn, Hunt & Osborn, 1982



## 2.2.7 การจัดระบบการรับรู้ แบ่งออกเป็น 3 หลักการ ดังนี้ (Schmenhorn, Hunt & Osborn ,1982)

1.หลักความคล้ายคลึง (Principle of similarity) คือสิ่งเร้าที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันจะมีการรับรู้ได้ว่าเป็นกลุ่มเดียวกันและประเภทเดียวกันอันเนื่องมาจากมีความเหมือนกัน

2.หลักความใกล้ชิด (Principle of proximity) คือสิ่งเร้าที่มีความใกล้ชิดกันหรือใกล้เคียงกันจะมีการรับรู้ว่าเป็นกลุ่มเดียวกันและประเภทเดียวกันอันเนื่องมาจากมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน

3.หลักความสมบูรณ์ (Principle of closure) คือสิ่งเร้าที่มีความสมบูรณ์และมีความไม่สมบูรณ์นั้นจะมีการรับรู้ได้ว่าเป็นกลุ่มเดียวกันและประเภทเดียวกันอันเนื่องมาจากการมีประเภทเดียวกัน

## 2.2.6 ขั้นตอนการรับรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ (เสรี วงษ์มณฑา, 2542)

1.การเปิดรับข้อมูลที่คัดเลือก (Selective Exposure) หมายถึงการที่บุคคลเปิดโอกาสและเปิดช่องทางการรับรู้ข้อมูลและเนื้อหาต่างๆที่ตนเองมีความต้องการเพื่อที่จะรับข้อมูลเหล่านั้น

2.การตั้งใจรับข้อมูลที่เลือกสรร (Selective Attention) หมายถึงการที่บุคคลตั้งใจรับสิ่งกระตุ้นของข้อมูลเหล่านั้นเพื่อที่จะได้รับข้อมูลตามที่ตนต้องการ

3.ความเข้าใจข้อมูลที่ได้อเลือกสรร (Selective Comprehension) หมายถึงการที่บุคคลตั้งใจรับข้อมูลข่าวสารโดยทำการตีความหมายในข้อมูลเหล่านั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

4.การรักษาข้อมูลที่ได้อเลือกสรร (Selective Retention) หมายถึงการที่บุคคลจดจำและรักษาข้อมูลลักษณะเฉพาะที่สำคัญอย่างชัดเจนหลังจากการที่ได้รับรู้และเข้าใจในข้อมูล

## 2.2.8 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (วิเชียร วิทยอุดม,2547)

1.ผู้รับรู้ คือบุคคลทำการตีความและแปลความหมายจากสิ่งเร้านั้นโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ความคิด ทศนคติและประสบการณ์ส่วนบุคคล เป็นต้น

2.เป้าหมายการรับรู้ คือสิ่งที่บุคคลต้องการจะรับรู้โดยขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลได้คาดหวังไว้ซึ่งมีผลต่อการรับรู้และมีแนวโน้มในการจัดกลุ่มสิ่งทีคล้ายคลึงเข้าไว้ด้วยกัน

3.สถานการณ์การรับรู้ คือ เหตุการณ์ที่ส่งผลต่อการรับรู้ภายใต้สภาพแวดล้อมสำหรับผู้รับรู้แต่หากสถานการณ์นั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงไปก็จะส่งผลต่อการรับรู้ที่เปลี่ยนแปลงตามไปด้วยเช่นกัน

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรม

### 2.3.1 แนวคิดพฤติกรรม

จ็กรินนทร์ หรือโอภาส (2558) กล่าวว่าพฤติกรรมเป็นปฏิกิริยาภายในตัวของบุคคลทั้งทางรูปธรรมและนามธรรมประกอบร่วมกันซึ่งเกิดขึ้นจากภายในไปสู่ภายนอกโดยเป็นการกระทำและแสดงออกของบุคคล

ณรงค์ บัวบาน (2556) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมไว้ว่าเป็นการกระทำของบุคคลที่ได้แสดงออกมาผ่านทางรูปแบบต่างๆ โดยเป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้แสดงออกมานั้นล้วนแต่มีพื้นฐานสืบเนื่องมาจากความคิด ความรู้ และทัศนคติที่เป็นตัวผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกันเนื่องมาจากการรับรู้และการตีความของบุคคลแตกต่างกัน

ราชบัณฑิตยสถาน (2531) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมเป็นการกระทำหรือการแสดงออกต่างๆที่แสดงออกมาผ่านทางความคิดและความรู้สึกเพื่อทำการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เข้ามาทางประสาทสัมผัสทั้ง 5

ลิขิต กาญจนารมณ์ (2530) ให้ความหมายพฤติกรรมว่าเป็นกิจกรรมต่างๆของอินทรีย์ที่สามารถสังเกตได้โดยตนเองและคนอื่นซึ่งอาจจะทดลองผ่านทางเครื่องมือ

วสันต์ ศิลปะสุวรรณและคณะ (2542) กล่าวว่าพฤติกรรมคือการกระทำของบุคคลโดยมีเหตุผลและปัจจัยขึ้นพื้นฐานของบุคคล โดยแต่ละบุคคลจะมีการกระทำที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการรับรู้ ประสบการณ์ และข่าวสารที่ได้รับมา เป็นต้น

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2533) กล่าวว่าพฤติกรรมคือการปฏิบัติหรือแสดงออกของบุคคล โดยเป็นไปตามปฏิกิริยาที่อยู่ภายในตัวบุคคลนั้นในแบบรูปธรรมและนามธรรม

เฉลิมพล ต้นสกุล (2541) กล่าวว่าพฤติกรรมคือการกระทำของมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อตนเองและผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อม

สรุปพฤติกรรม หมายถึงการกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกมาของบุคคลนั้น ซึ่งมีเหตุผลและปัจจัยต่างๆของการกระทำเหล่านั้นมาจากความคิด ความรู้สึกและปฏิกิริยาต่างๆภายในตัวบุคคลทั้งรูปธรรมและนามธรรมที่มีต่อการตอบสนองต่อสิ่งเร้าของกิจกรรมภายในชีวิตประจำวัน

### 2.3.2 ทฤษฎีพฤติกรรม (มาลีณี จุโทประมา, 2554)

ทฤษฎีพฤติกรรมเป็นกลุ่มทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับเรื่องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายนอกหรือกลุ่มพฤติกรรมนิยม ดังนี้

#### 1. ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกของพาฟลอฟ (Classical Conditioning)

เป็นการตอบสนองที่ถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าที่ปรากฏขึ้นในสถานการณ์ โดยทฤษฎีของนักจิตวิทยาพาฟลอฟ (Pavlov) โดยเชื่อว่าสิ่งเร้า (Stimulus) จะเกิดปฏิกิริยาสะท้อนโดยเกิดจากการวางเงื่อนไข (Conditioning) หรือมีการสร้างสถานการณ์ให้เกิดขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ (กมลรัตน์ หล้าสุขษ์. 2550)

#### 2. ทฤษฎีการวางเงื่อนไขของสกินเนอร์ (Skinner's Operant Conditioning Theory)

เป็นการวางเงื่อนไขแบบการกระทำโดยมีแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมมนุษย์จะเป็นผู้กระทำไม่ใช่เกิดจากสิ่งเร้าใหม่ และแก้โดยอธิบายพฤติกรรมไว้เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. สิ่งที่ทำให้เกิดขึ้นก่อน 2. พฤติกรรม 3. ผลที่ได้รับ

#### 3. ทฤษฎีสัมพันธเชื่อมโยงของธอร์นไดค์ (Thorndike's Connectionism Theory)

เป็นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงระหว่างกันโดยสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ คือการเสริมแรง (Reinforcement) โดยสิ่งเร้าทำให้เกิดการตอบสนองขึ้นมา

#### 4. ทฤษฎีพฤติกรรมของครอนบาค (Cronbach, 1963)

พฤติกรรมของบุคคลที่จะเกิดขึ้นนั้นสืบเนื่องมาจาก องค์ประกอบทั้งหมด 7 ประการ ดังนี้

4.1 ความมุ่งหมาย (Goal) คือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์หรือความต้องการที่ตนเป็นผู้กำหนดขึ้น โดยที่มีความต้องการหลากหลายแต่จะเลือกตอบสนองต่อความต้องการที่เร่งด่วนก่อน

4.2 ความพร้อม (Readiness) คือระดับความพร้อมของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ อาทิ เช่น วุฒิภาวะและความสามารถ เป็นต้น โดยสิ่งเหล่านี้จะประกอบเป็นพฤติกรรมเพื่อทำการตอบสนองต่อความต้องการ

4.4 สถานการณ์ (Situation) คือสถานการณ์หรือโอกาสที่ใช้สำหรับนำมาประกอบเป็นพฤติกรรมของบุคคลตามที่ต้องการ

4.5 การแปลความหมาย (Interpretation) คือการคิดพิจารณาหรือการประเมินสถานการณ์โดยเกิดขึ้นก่อนที่จะแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อทำให้เกิดความเสี่ยงที่น้อยที่สุดพร้อมทั้งตอบสนองต่อความต้องการของตนมากที่สุดเช่นกัน

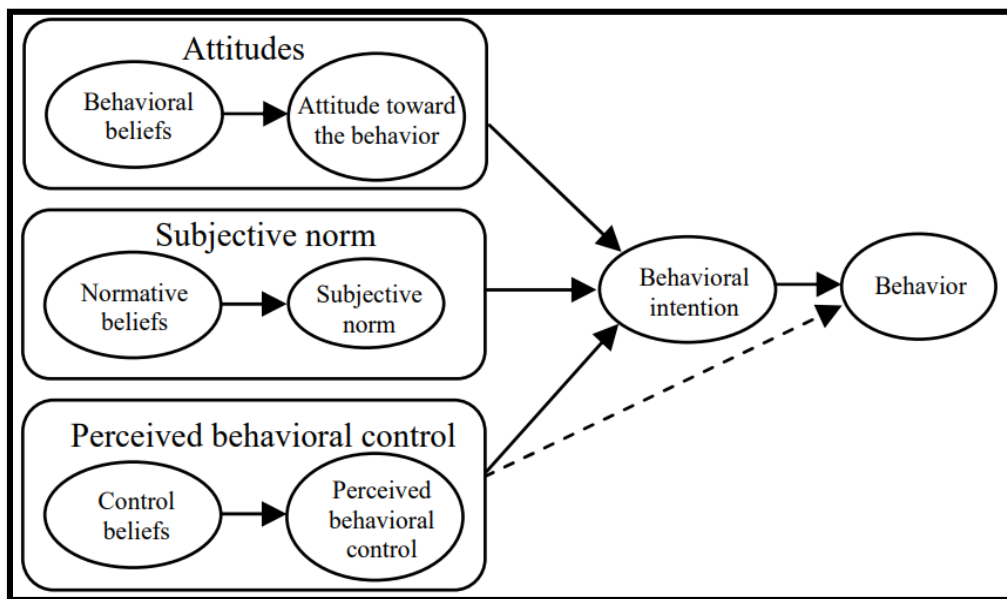
4.6 การตอบสนอง (Respond) คือเมื่อทำการแปลความหมายแล้วนั้นก็จะถูกถ่ายทอดออกมาตามวิธีการที่ตนได้ทำการแปลความหมาย

4.7 ผลที่ได้รับ (Consequence) คือสิ่งที่บุคคลได้รับเมื่อทำการประกอบพฤติกรรมไปแล้วซึ่งผลที่ได้นั้น อาจจะเป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่เป็นไปตามที่ต้องการได้ทั้งนั้น

4.8 ปฏิกริยาต่อความผิดหวัง (Reaction to Threat) คือการที่บุคคลไม่สามารถทำการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้ ผลที่ตามมาจึงทำให้เกิดความผิดหวังแต่จากนั้นก็จะแปลความหมายใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการครั้งใหม่ของตัวเอง

#### 5. ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)

เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของมนุษย์โดยมีที่มาจากความเชื่อ 3ประการ ได้แก่ 1.ความเชื่อทางพฤติกรรม (Behavioral beliefs) 2.ความเชื่อในกลุ่มอ้างอิง (Normative beliefs) 3.ความเชื่อในความสามารถการควบคุม (Control beliefs) ซึ่งความเชื่อทั้งหมดจะส่งผลเป็นไปในแนวทางเดียวกับพฤติกรรมของบุคคล (สุวรรณ วิริยะประยูร, 2548)



ภาพที่2: ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน  
ที่มา: Ajzen (1991)

## 2.4 แนวคิดสำนักงานสีเขียว (Green Office)

สำนักงานสีเขียว (Green Office) หรือสำนักงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้พัฒนาขึ้นมาโดยนักวิชาการจากคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลและกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรได้จัดทำข้อกำหนดสำหรับสำนักงานสีเขียว (Green Office) เพื่อให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติโดยประกาศใช้ในสำนักงานภาครัฐและภาคเอกชนทั่วประเทศซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมและมหาวิทยาลัยมหิดลได้ทำการศึกษาพัฒนาและทดสอบเกณฑ์ประเมินเพื่อทำการประเมินผลรองรับมาตรฐานการเป็นสำนักงานสีเขียวสำหรับองค์กรต่างๆโดยจัดทำคู่มือการประเมินสำนักงานสีเขียวตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO14001)

### 2.4.1 วัตถุประสงค์ของสำนักงานสีเขียว

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมและมหาวิทยาลัยมหิดลได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมให้สำนักงานนำความรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office) ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์และมีการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมภายในสำนักงาน

2. เพื่อลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Green House Gases : GHG) จากกิจกรรมต่างๆภายในสำนักงาน

3. เพื่อตรวจประเมินและให้การรับรองสำนักงานที่มีการดำเนินการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

### 2.4.2 ประโยชน์ที่จากการเป็นสำนักงานสีเขียว

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมและมหาวิทยาลัยมหิดลได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. ลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายภายในสำนักงานจากการใช้ทรัพยากรพลังงานอย่างคุ้มค่าเกินประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. มีการจัดการสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานที่มีมาตรฐานถูกต้องเหมาะสมตามคุณลักษณะที่ดีของบุคลากรในสำนักงาน

3. ยกระดับมาตรฐานสำนักงานให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4. ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้โลกร้อน

### 2.4.3 เกณฑ์การวัดตามมาตรฐานสำนักงานสีเขียว

หมวด	รายละเอียด	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	เรื่อง การกำหนดนโยบาย การวางแผนการดำเนินงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 1.1 การกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อม 1.2 คณะทำงานด้านสิ่งแวดล้อม 1.3 การระบุประเด็นปัญหาทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม 1.4 กฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง 1.5 ข้อมูลก๊าซเรือนกระจก 1.6 แผนงานโครงการที่นำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 1.7 การตรวจประเมินสำนักงานสีเขียวภายในสำนักงาน 1.8 การทบทวนฝ่ายบริหาร	25
2	เรื่อง การสื่อสารและสร้างจิตสำนึก 2.1 การอบรมให้ความรู้และประเมินความเข้าใจ 2.2 การรณรงค์และประชาสัมพันธ์แก่พนักงาน	15
3	เรื่อง การใช้ทรัพยากรและพลังงาน 3.1 การใช้น้ำ 3.2 การใช้พลังงาน 3.3 การใช้ทรัพยากรอื่นๆ 3.4 การจัดประชุมและนิทรรศการ	15
4	เรื่อง การจัดการของเสีย 4.1 การจัดการของเสีย 4.2 การจัดการน้ำเสีย	15
5	เรื่อง สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในสำนักงาน 5.1 อากาศ 5.2 แสง 5.3 เสียง 5.4 ความน่าอยู่ 5.5 การเตรียมความพร้อมในสภาวะฉุกเฉิน	15
6	เรื่อง การจัดซื้อและจัดจ้าง 6.1 การจัดซื้อสินค้า 6.2 การจัดจ้าง	15
	รวม	100

(ที่มา: กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมและมหาวิทยาลัยมหิดล)

#### 2.4.4 เกณฑ์การประเมินสำนักงานสีเขียว (ระดับ:คะแนน)

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคะแนน
ระดับดีเยี่ยม (ทอง)	ร้อยละ 90 ขึ้นไป
ระดับดีมาก (เงิน)	ร้อยละ 80-89
ระดับดี (ทองแดง)	ร้อยละ 60-79
ไม่ผ่านการรับรอง	ต่ำกว่าร้อยละ 60

(ที่มา: กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมและมหาวิทยาลัยมหิดล)

หมายเหตุ: 1.หน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการที่ได้คะแนนระดับทอง (ร้อยละ 90ขึ้นไป)

2.ระดับคะแนนเกณฑ์การประเมินสำนักงานสีเขียวอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

#### การตรวจประเมินสำนักงานสีเขียว (Green Office)

นำคะแนนที่ได้ในแต่ละหมวดคูณกับค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)และหารด้วยจำนวนข้อทั้งหมดของหมวดนั้น จากนั้นนำคะแนนที่ได้ของแต่ละหมวดมารวมกัน เพื่อหาคะแนนรวม

$$\text{คะแนนร้อยละแต่ละหมวด} = \frac{\text{จำนวนคะแนนที่ได้} \times \text{น้ำหนัก (ร้อยละ)}}{\text{จำนวนคะแนนทั้งหมดของแต่ละหมวด}}$$

$$\text{คะแนนร้อยละทั้งหมด} = \text{ผลรวมของคะแนนร้อยละทั้งหมด 6หมวด}$$

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.5.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2546) ศึกษาเรื่องตัวบ่งชี้ทางจิตวิทยาทางสังคมในพฤติกรรมการประหยัดทรัพยากรของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ พบว่าอาจารย์เพศชายมีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานน้อยกว่าอาจารย์เพศหญิง

ศรีสุวรรณ เกษมสวัสดิ์ (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยในพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าและพลังงานน้ำของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร พบว่านักเรียนผู้หญิงมีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าและพลังงานน้ำสูงกว่านักเรียนชายในระดับชั้นเดียวกัน

วิชาญ มณีโชติ (2533) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 จังหวัดสงขลาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่านักเรียนที่มีเพศ ผลการเรียน อาชีพของบิดามารดาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการมีพฤติกรรมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

ทองศักดิ์ ประสบกิติคุณ (2534) ศึกษาเรื่องการประเมินค่าการรับรู้และความตระหนักในปัญหาสิ่งแวดล้อมของนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 จังหวัดตราด พบว่าเพศ เขตพื้นที่อยู่อาศัยและอาชีพบิดามารดาของครอบครัวนักเรียนมีผลต่อความตระหนักในปัญหาสิ่งแวดล้อมรอบตัวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

นิศาชล ลีรัตนากร (2556) ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริโภคสีเขียวของผู้บริโภคในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยที่บุคคลเลือกบริโภคอาหารสีเขียวที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1.ระดับการศึกษา 2.จำนวนสมาชิกครอบครัว 3.รายได้ของครอบครัว เป็นต้น

Ai Hiramatsu Kiyo Kurisu & Keisuke Hanaki (2015) ศึกษาเรื่องการจัดอันดับด้านสิ่งแวดล้อมในชีวิตประจำวันของประชาชนโดยใช้วิธีสำรวจเกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้และจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมพบว่าผู้ชายมีความรู้ในเรื่องสิ่งแวดล้อมมากกว่าผู้หญิงแต่ผู้หญิงมีความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมมากกว่าผู้ชาย

Bill Hampel & Roger Holdsworth (1996) ศึกษาเรื่องจิตสำนึกสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษา: โรงเรียนระดับชั้นมัธยม พบว่าเด็กผู้หญิงมีความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมมากกว่าเด็กผู้ชายโดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กผู้หญิงที่อาศัยอยู่ในชนบทนั้นมีความห่วงใยต่อสิ่งแวดล้อมมากกว่าเด็กผู้ชายที่อาศัยอยู่ในชนบทด้วยกัน

Berkowitz & Lutterman (1968) ศึกษาเรื่องตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม พบว่าเพศหญิงมีความตระหนักในประเด็นเรื่องสิ่งแวดล้อมมากกว่าเพศชายและมีแนวโน้มการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากกว่าเพศชาย



Laroche, Bergeron, Forleo (2001) ศึกษาเรื่องลักษณะและองค์ประกอบของผู้บริโภคที่เต็มใจจ่ายเงินเพิ่มขึ้นสำหรับชื่อและบริโภคผลิตภัณฑ์ที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม พบว่าเป็นผู้หญิงที่แต่งงานแล้วโดยมีครอบครัวและมีบุตรอย่างน้อยจำนวน 1 คน

นิพนธ์ สุชินัง (2550) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พบว่านักศึกษาที่มีเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

Mariya Shedlovska (2013) ศึกษาเรื่องแบบจำลองในการวัดความรู้สึกด้านสิ่งแวดล้อม(เชิงประจักษ์) พบว่าเพศและอายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม โดยช่วงอายุมีระดับความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันแต่อาจจะมีบางปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ประเภทที่อยู่อาศัย เป็นต้น

Madhumala Sengupta & Dr.Jayanti Das (2010) ศึกษาเรื่องความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเมืองโกลกาตา พบว่าเพศไม่มีผลต่อพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อม

Ozgul, William and Hans (2004) ศึกษาเรื่องทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของนักเรียนประเทศตุรกีชั้นปีที่ 4-8 จำนวน 458 คน พบว่าเพศและระดับการศึกษาของนักเรียนส่งผลต่อการมีทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันแต่นักเรียนที่ครอบครัวมีรายได้สูงและอาศัยอยู่ในเมืองมีทัศนคติเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมสูงกว่านักเรียนที่ครอบครัวมีรายได้ต่ำและอาศัยอยู่แถบบริเวณชานเมืองและนอกเมือง

## 2.5.2 การรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากร

เกวลิน มะลิและกนกพร เพียรประเสริฐ (2557) ศึกษาเรื่องความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับการรับรู้ข้อมูลและระดับความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด โดยทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability test) พบว่าการรับรู้รายละเอียดและเนื้อหาด้านกฎหมายสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม

ปิยมาศ อัครชัยพร (2546) ศึกษาเรื่องการรับรู้ในการอนุรักษ์พลังงานทางอ้อมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การอนุรักษ์พลังงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 650 คน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่านักเรียนร้อยละ 73.8 จากจำนวนทั้งหมดมีการรับรู้เกี่ยวกับพลังงานในระดับต่ำและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านการอนุรักษ์พลังงาน ได้แก่ 1. การตระหนักและให้คุณค่าในพลังงานและสิ่งแวดล้อม 2. การได้รับข้อมูลข่าวสารในการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ธวัชชัย บัวขาวและมนสิชา เพชรานนท์ (2557) ศึกษาเรื่องการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติไปสู่มหาวิทยาลัยสีเขียวของมหาวิทยาลัยทักษิณวิทยาเขตพัทลุง โดยมีเป้าหมายในการศึกษาเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวโดยผ่านนโยบายการพัฒนาพื้นที่ พบว่าพื้นที่ของมหาวิทยาลัยทักษิณวิทยาเขตพัทลุงมีศักยภาพในการรองรับการขยายตัวในอนาคตตามแผนพัฒนาการศึกษา 15 ปี และสามารถทำได้ตามองค์ประกอบต่างๆตามแผนที่ได้วางไว้ในการกำหนดแนวทางปฏิบัติไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว

อภิชาติ หนูน้อย (2544) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเปิดรับสื่อกับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าชายเลนของประชาชน กรณีศึกษา: อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง พบว่าพฤติกรรมของประชาชนในการเปิดรับสื่ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อทำการแยกประเภทสื่อพบว่ามีการเปิดรับสื่อเฉพาะกิจมากที่สุด รองลงมาเป็นสื่อมวลชนและสื่อบุคคล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเรื่องการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าชายเลนอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อยและเรื่องการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

อารีวรรณ อังคะศิริกุลและคณะ (2539) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้บริโภคในกรุงเทพมหานครต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากบรรจุภัณฑ์ประเภทโฟมซึ่ง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง15-49ปี โดยเป็นกลุ่มผู้ประกอบการร้านอาหาร จำนวน 100ตัวอย่างและกลุ่มผู้บริโภคทั่วไปจำนวน 200 ตัวอย่าง โดยผลสำรวจด้านการรับรู้และเข้าใจของตลาดสีเขียว (green marketing) พบว่าผู้ประกอบการร้านอาหารไม่ทราบหลักการและแนวทางการปฏิบัติของสิ่งเหล่านี้ ได้แก่ 1.ใช้ซ้ำ(Refill)2.ใช้ซ้ำ(Reuse)3.ใช้แบบเดิม (Recycle) โดยมีทั้งกลุ่มที่รู้และเข้าใจและกลุ่มที่ไม่รู้และไม่เข้าใจซึ่งกลุ่มที่รู้และเข้าใจจะดำเนินการใช้บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพร้อมทั้งงดและลดการใช้ผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโฟม

พิชิต ไชยชาวงค์ (2543) ศึกษาเรื่องความรู้กับทัศนคติและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อมของประชาชนในเขตจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 ชุด พบว่ามีประชาชนจำนวนน้อยที่มีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องสิ่งแวดล้อม โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับปัญหาใกล้ตัว และปัญหาที่อยู่ในชั้นที่วิกฤติ จึงเห็นควรให้ภาครัฐบาลทำการกระตุ้นและรณรงค์ให้เกิดการรับรู้และส่งเสริมพฤติกรรมการรักษาสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ

Jon F.Kirchoff et al. (2011) ศึกษาเรื่องการรับรู้ในการทำการตลาดสีเขียวของกลุ่มผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่าผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคมสามารถรับรู้ในเรื่องการจัดการห่วงโซ่อุปทานสีเขียวขององค์กรเมื่อบริษัททำการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ไปอย่างต่อเนื่อง โดยขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ระดับความมีชื่อเสียงของบริษัทและความพึงพอใจของผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

### 2.5.3 พฤติกรรมการเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากร

นลินรัตน์ ถาวรเลิศรัตน์ (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมกับพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 432 คน ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 18-45 ปี ซึ่งอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันตามพฤติกรรมศาสตร์ด้านสิ่งแวดล้อม โดยเปรียบเทียบและอ้างอิงตามงานวิจัย ottoman ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้ 1.กลุ่มเสียสละเพื่อสิ่งแวดล้อม 2.กลุ่มมองการไกลเพื่อโลกในอนาคต 3.กลุ่มรักตนเอง 4.กลุ่มพึ่งพาผู้อื่นและดูแลสิ่งแวดล้อม 5.กลุ่มรอความหวัง

ณัชชา บางท่าไม้และคณะ (2552) ศึกษาเรื่องทัศนคติและพฤติกรรมการใช้สินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของนิสิตปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการใช้สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมภายในชีวิตประจำวัน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระหว่างความต้องการเป็นมิตรและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งบุคคลที่ใช้สินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจะมีความพึงพอใจและภูมิใจในตนเองพร้อมทั้งบอกต่อไปยังครอบครัวและคนรอบข้าง

สุกัญญา ซื่อสัตย์ (2546) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าของนักเรียนโรงเรียนอรรณมิตร พบว่านักเรียนเพศชายจำนวนร้อยละ 57.9 และเพศหญิงร้อยละ 42.1 มีความรู้ความเข้าใจและระดับพฤติกรรมในการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกตัวแปร ได้แก่ 1.เพศ 2.สมาชิกครอบครัว 3.ระดับการศึกษาของบิดามารดา 4.รายได้ของบิดามารดา ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าของนักเรียนไม่แตกต่างกันที่ระดับ 0.05 แต่ยังมีตัวแปร ได้แก่ 1.ช่วงชั้นการศึกษา 2.สื่อและข่าวสาร ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าของนักเรียนที่แตกต่างกัน

Cook (1996) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงานของครอบครัวที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบพลังงานตามบ้าน พบว่ามีองค์ประกอบ ได้แก่ 1.เป็นครอบครัวเดี่ยวโดยเป็นเจ้าของด้วยตนเอง 2.มีระดับการศึกษาและรายได้สูง 3.มีบ้านขนาดใหญ่กว่าบ้านทั่วไป 4.มีความรู้ในการอนุรักษ์พลังงาน โดยปัจจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของบุคคลต่อความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์พลังงาน

Hsin-Ping & Larry (2005) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบพฤติกรรมทัศนคติความตระหนักอารมณ์และความรู้ที่มีผลต่อสิ่งแวดล้อมระหว่างนักเรียนชั้นปีที่ 5 ประเทศแคนาดาและประเทศไต้หวันซึ่งทั้ง 2 ประเทศมีโครงสร้างทางด้านประเพณีและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันพบว่านักเรียนทั้ง 2 กลุ่มมีพฤติกรรมทัศนคติความตระหนักอารมณ์และความรู้ไม่แตกต่างกันโดยโทรทัศน์เป็นสื่อที่ให้ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญและมี

อิทธิพลมากที่สุดของนักเรียนทั้ง 2 กลุ่มและตัวแปรด้านการเรียนการสอนในรูปแบบการลงมือปฏิบัติจะก่อให้เกิดผลในการรับรู้คุณค่าสิ่งแวดล้อมสูงกว่าตัวแปรด้านการเรียนการสอนแบบให้ความรู้โดยทั่วไป

Lee & Aoyagi–Usui et al. (2009) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมประชาชนต่อสิ่งแวดล้อมในประเทศญี่ปุ่น พบว่าผู้หญิงมีแนวโน้มทางพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่เป็นเชิงบวกมากกว่าผู้ชายโดยผู้หญิงมีความใส่ใจและมีความกังวลต่อปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ 1.การใช้พลังงานและทรัพยากร 2.วิธีการในการจัดการของเสีย เป็นต้น โดยกลุ่มผู้สูงอายุตั้งแต่อายุ 60 ปีขึ้นไปจะเป็นกลุ่มที่ใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมมากที่สุด โดยมีพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน เช่น 1.การรีไซเคิลสิ่งของที่ใช้แล้ว 2.การใช้บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 3.การลดการใช้พลังงาน เป็นต้น

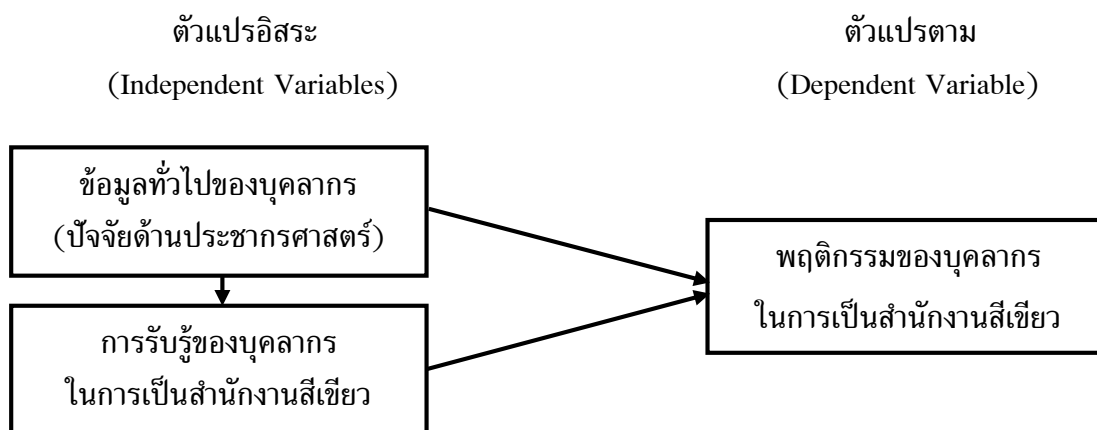
### บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

เรื่อง การรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นสำนักงานสีเขียว กรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยงานวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) ตามรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย
- 3.2 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาและค้นคว้าในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง การรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว กรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยสามารถสร้างกรอบแนวคิด ได้ดังนี้



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### 3.2 ประชากรและตัวอย่าง

#### 3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ตารางที่ 3.1 ข้อมูลจำนวนพนักงาน ณ วันที่ 1 ต.ค. 2563

ลำดับ	สายงาน/สำนัก	พนักงาน
1	สายงานยุทธศาสตร์	295
2	สายงานวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้า	260
3	สายงานวิศวกรรม	328
4	สายงานก่อสร้างและบริหารโครงการ	502
5	สายงานปฏิบัติการและบำรุงรักษา	485
6	สายงานธุรกิจและการตลาด	138
7	สายงานสารสนเทศและสื่อสาร	333
8	สายงานบริหารองค์กร	464
9	สายงานบัญชีและการเงิน	344
10	สายงานสนับสนุนองค์กร	321
11	สายงานการไฟฟ้าภาค1 (ส่วนกลาง)	63
12	สายงานการไฟฟ้าภาค2 (ส่วนกลาง)	65
13	สายงานการไฟฟ้าภาค3 (ส่วนกลาง)	57
14	สายงานการไฟฟ้าภาค4 (ส่วนกลาง)	58
15	สำนักตรวจสอบภายใน	158
16	สำนักนิติทัต	80
รวม		3,951

#### 3.2.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

คำนวณขนาดตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1970) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \text{ แทนค่า } n = \frac{3951}{1+3951(0.05)^2} \quad n = 399.901 = 400$$

โดยใช้ N แทน ขนาดของประชากร 9.88

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

e แทน ค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง n

จากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 400 ตัวอย่าง

#### 3.2.3 กลุ่มตัวอย่าง

ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling)

ตารางที่ 3.2 การสุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	สายงาน/สำนัก	พนักงาน	ขนาดตัวอย่าง
1	สายงานยุทธศาสตร์	295	30
2	สายงานวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้า	260	26
3	สายงานวิศวกรรม	328	33
4	สายงานก่อสร้างและบริหารโครงการ	502	50
5	สายงานปฏิบัติการและบำรุงรักษา	485	49
6	สายงานธุรกิจและการตลาด	138	14
7	สายงานสารสนเทศและสื่อสาร	333	33
8	สายงานบริหารองค์กร	464	47
9	สายงานบัญชีและการเงิน	344	35
10	สายงานสนับสนุนองค์กร	321	32
11	สายงานการไฟฟ้าภาค1 (ส่วนกลาง)	63	6
12	สายงานการไฟฟ้าภาค2 (ส่วนกลาง)	65	7
13	สายงานการไฟฟ้าภาค3 (ส่วนกลาง)	57	6
14	สายงานการไฟฟ้าภาค4 (ส่วนกลาง)	58	6
15	สำนักตรวจสอบภายใน	158	16
16	สำนักดิจิทัล	80	10
	รวม	3,951	400



### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในรูปแบบคำถามปลายปิด โดยแบบสอบถามประกอบด้วยเนื้อหาทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่1: ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ส่วนที่2: การรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว

ส่วนที่3: พฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว

ส่วนที่4: ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่1: ข้อมูลของบุคลากรเป็นแบบสอบถามปลายปิดให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว จำนวน 7 ข้อ ดังนี้

ข้อมูลบุคลากร	มาตรวัด
เพศ	นามบัญญัติ
อายุ	เรียงลำดับ
ระดับการศึกษา	เรียงลำดับ
ระยะเวลาการทำงาน	เรียงลำดับ
ตำแหน่งงาน	นามบัญญัติ
ระดับ	เรียงลำดับ
สายงาน	นามบัญญัติ

ส่วนที่2: การรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวจำนวน 18ข้อ โดยมีลักษณะเป็นอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมีระดับคะแนนการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากร ดังนี้

ระดับการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียว	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

วิเคราะห์ระดับคะแนนการรับรู้เพื่อแปลความหมายในแบบสอบถามโดยคำนวณอันตรภาคชั้นแต่ละช่วงชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ระดับเกณฑ์คะแนนการรับรู้การเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากร

4.21-5.00 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวมากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวมาก

2.61-3.40 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวน้อย

1.00-1.80 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวน้อยที่สุด

ส่วนที่3: พฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวจำนวน12ข้อ มีลักษณะเป็นอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ระดับคะแนนพฤติกรรมการเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากร ดังนี้

ระดับพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียว	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

วิเคราะห์ระดับคะแนนพฤติกรรมเพื่อแปลความหมายในแบบสอบถามโดยคำนวณอันตรภาคชั้นแต่ละช่วงชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ระดับเกณฑ์คะแนนพฤติกรรมการเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากร

4.21-5.00 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวมากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวมาก

2.61-3.40 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวน้อย

1.00-1.80 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวน้อยที่สุด

ส่วนที่4: ข้อเสนอแนะ

### 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามทั้ง 2 อย่าง ได้แก่ 1.ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity)  
2.ความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1.ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) คือทำการทดสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาโดยอาจารย์  
ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบ(ศิริชัย กาญจนาวลี, 2552)

2.ความเชื่อมั่น (Reliability) คือแจกแบบสอบถามแล้วจึงมาทำการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)  
ด้วยวิธีการ Crobach's Alpha โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของ Cronbach (ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์, 2553)

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.แจกแบบสอบถาม(Google Form)แก่พนักงานภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำนวน  
400 คน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำได้อย่างอิสระ

2.เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม

3.นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทำการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ  
ด้วยตนเองเพื่อนำไปทำการวิเคราะห์เพื่อหาผลทางสถิติต่อไป

### 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555)

#### 3.6.1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

1.วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ 1.1เพศ 1.2อายุ 1.3ระดับการศึกษา 1.4ระยะเวลาการทำงาน  
1.5ตำแหน่งงาน 1.6ระดับตำแหน่ง 1.7ระดับสายงาน โดยทำการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั้งหมด

2.วิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่า  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.วิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่า  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 3.6.2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน

1.วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์กับพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กร  
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยใช้สถิติ T-test และ F-test

2.วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์กับการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กร  
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยใช้สถิติ T-test และ F-test

3.วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวและพฤติกรรมในการเป็นสำนักงาน  
สีเขียวของบุคลากรภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยใช้สถิติ Correlation

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่อง การรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นสำนักงานสีเขียว กรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลผ่านการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้นจำนวน 428 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความถูกต้องสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยผลการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้นำเสนอทั้ง 4 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร
- 4.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว
- 4.3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว
- 4.4 ผลการทดสอบสมมุติฐานในการวิจัย

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ดังนี้ 4.1 เพศ 4.2 อายุ 4.3 ระดับการศึกษา 4.4 ระยะเวลาการทำงาน 4.5 ตำแหน่งงาน 4.6 ระดับตำแหน่ง 4.7 สายงาน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นจำนวนและร้อยละ ดังตารางที่ 4.1-4.7

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ (n= 428)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	227	53.00
หญิง	201	47.00
รวม	428	100

จากตารางที่ 4.1 ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 และเป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ (n=428)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	165	38.6
31-40 ปี	156	36.4
41-50 ปี	65	15.2
51-60 ปี	42	9.8
รวม	428	100

จากตารางที่ 4.2 ตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมาอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 และน้อยที่สุดอยู่ระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา (n=428)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อนุปริญญา/ปวส.	24	5.5
ปริญญาตรี	290	67.8
สูงกว่าปริญญาตรี	114	26.7
รวม	428	100

จากตารางที่ 4.3 ตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 290 คนคิดเป็นร้อยละ 67.8 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 114 คิดเป็นร้อยละ 26.7 และน้อยที่สุดคือระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงาน (n=428)

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	167	39.0
5 - 10 ปี	116	27.1
11-20 ปี	70	16.4
21 - 30ปี	51	11.9
30ปี ขึ้นไป	24	5.6
รวม	428	100

จากตารางที่ 4.4 ตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมาคือระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 และน้อยที่สุด 30 ปี ขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน (n=428)

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วิศวกร (วศก.)	141	32.94
เศรษฐกร (ศรฎก.)	24	5.61
บุคลากร (บคก.)	15	3.50
นักการเงิน (นกก.)	12	2.81
นักบัญชี (นบช.)	53	12.38
นักระบบงานคอมพิวเตอร์ (นรค.)	15	3.50
นิติกร (นตก.)	12	2.80
นักสถิติ (นสถ.)	7	1.64
มัณฑนากร (มทก.)	1	0.23
วิทยากร (วทก.)	6	1.40
บรรณารักษ์ (บณร.)	2	0.46
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นวน.)	25	5.85
นักประชาสัมพันธ์ (นปส.)	9	2.10
นักเทคโนโลยีการพิมพ์ (นทพ.)	1	0.23
นักพัสดุ (นพด.)	11	2.57

นักตรวจสอบภายใน (นตภ.)	13	3.05
นักการตลาด (นกด.)	5	1.17
นักบริหารงานทั่วไป (นบท.)	53	12.38
อาจารย์ (อจร.)	2	0.47
พยาบาล (พยบ.)	2	0.47
เภสัชกร (ภสภ.)	1	0.23
พนักงานช่าง (ภสภ.)	13	3.04
พนักงานบันทึกข้อมูลคอมพิวเตอร์ (พบค.)	5	1.17
รวม	428	100

จากตารางที่ 4.5 ตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นวิศวกร จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 32.94 รองลงมา  
เป็นตำแหน่งนักบัญชี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 12.38 และน้อยที่สุดเป็นตำแหน่งมัณฑนากร จำนวน 1 คน  
คิดเป็นร้อยละ 0.23 นักเทคโนโลยีการพิมพ์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.23 เภสัชกร (ภสภ.) จำนวน 1  
คน คิดเป็นร้อยละ 0.23

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง (n=428)

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับ 2-6	240	56.0
ระดับ 7-8	134	31.3
ระดับ 9-12	51	11.9
ระดับ 13ขึ้นไป	3	0.7
รวม	428	100

จากตารางที่ 4.6 ตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง 2-6 จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0  
รองลงมาคือระดับตำแหน่ง 7-8 จำนวน 134 คน คิดเป็น 31.3 ระดับตำแหน่ง 9-12 จำนวน 51 คน คิดเป็น  
11.9  
และน้อยที่สุดเป็นระดับตำแหน่ง 13ขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7



ตารางที่ 4.7 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านสายงาน (n=428)

สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
สายงานยุทธศาสตร์	44	10.3
สายงานวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้า	21	4.9
สายงานวิศวกรรม	19	4.4
สายงานก่อสร้างและบริหารโครงการ	68	15.9
สายงานปฏิบัติการและบำรุงรักษา	31	7.2
สายงานธุรกิจและการตลาด	28	6.5
สายงานสารสนเทศและสื่อสาร	35	8.2
สายงานบริหารองค์กร	31	7.2
สายงานบัญชีและการเงิน	41	9.6
สายงานสนับสนุนองค์กร	29	6.8
สายงานการไฟฟ้าภาค1 (ส่วนกลาง)	22	5.1
สายงานการไฟฟ้าภาค2 (ส่วนกลาง)	14	3.3
สายงานการไฟฟ้าภาค3 (ส่วนกลาง)	13	3.0
สายงานการไฟฟ้าภาค4 (ส่วนกลาง)	7	1.6
สำนักตรวจสอบภายใน	20	4.7
สำนักนิติทัต	5	1.2
รวม	428	100

จากตารางที่ 4.7 ตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดสายงานก่อสร้างและบริหารโครงการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ15.9 รองลงมาเป็นสังกัดสายงานยุทธศาสตร์ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ10.3 และน้อยที่สุดสังกัดสำนักนิติทัต จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว

การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยมีการแบ่งค่าเฉลี่ยของกลุ่มคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยที่สุด และน้อย โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้ ตารางที่ 4.8 แสดงข้อมูลผลการวิเคราะห์การรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว ดังนี้ (n=428)

การรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว (หมวดที่1-6)								
หมวดที่1: การกำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง								
คำถาม	ระดับคะแนน					Mean	S.D.	ระดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
1.1 สายงานของท่านกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมโดยมีการจัดทำแผนโครงการต่างๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาสำนักงานสีเขียวภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	243 (56.8)	146 (34.1)	28 (6.5)	6 (1.4)	5 (1.2)	4.4390	0.7764	มากที่สุด
1.2 สายงานของท่านมีความตระหนักในการปฏิบัติตามแนวทางนโยบายสำนักงานสีเขียว	213 (49.8)	168 (39.3)	34 (7.9)	10 (2.3)	3 (0.7)	4.350	0.7825	มากที่สุด
1.3 สายงานของท่านมีการปรับปรุงและติดตามผลการดำเนินงานในการเป็นสำนักงานสีเขียวอย่างต่อเนื่อง	216 (50.5)	168 (39.3)	34 (7.9)	7 (1.6)	3 (0.7)	4.371	0.7589	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ในหมวดที่ 1						4.3866	0.7726	มากที่สุด
หมวดที่2: การสื่อสารและสร้างจิตสำนึก								
2.1 สายงานของท่านมีการสื่อสารและสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติตามแนวทางนโยบายสำนักงานสีเขียว	207 (48.4)	174 (40.7)	35 (8.2)	8 (1.9)	4 (0.9)	4.336	0.7826	มากที่สุด
2.2 สายงานของท่านรณรงค์และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสำนักงานสีเขียวภายในสายงานโดยผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ได้แก่ Intranet, YouTube, Line, และบอร์ดประจำกอง	179 (41.8)	181 (42.3)	53 (12.4)	10 (2.3)	5 (1.2)	4.213	0.8349	มากที่สุด

2.3 สายงานของท่านจัดโครงการฝึกอบรมและจัดบรรยายเพื่อให้ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติตามแนวทางนโยบายสำนักงานสีเขียว	181 (42.3)	163 (38.1)	64 (15.0)	13 (3.0)	7 (1.6)	4.164	0.9035	มาก
คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ในหมวดที่ 2						4.2370	0.8403	มากที่สุด
หมวดที่3: การใช้ทรัพยากรและพลังงาน								
3.1 สายงานของท่านใช้พลังงานไฟฟ้าและพลังงานน้ำอย่างประหยัดและคุ้มค่า	192 (44.9)	174 (40.7)	55 (12.9)	6 (1.4)	1 (0.2)	4.285	0.7578	มากที่สุด
3.2 สายงานของท่านใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงประเภทต่างๆอย่างประหยัดและคุ้มค่า	192 (44.9)	173 (40.4)	55 (12.9)	6 (1.4)	2 (0.5)	4.278	0.7742	มากที่สุด
3.3 สายงานของท่านใช้พลังงานและทรัพยากรประเภทต่างๆที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน	204 (47.7)	169 (39.5)	46 (10.7)	7 (1.6)	2 (0.5)	4.322	0.7675	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ในหมวดที่ 3						4.2950	0.7665	มากที่สุด
หมวดที่4: การจัดการของเสีย								
4.1 สายงานของท่านปฏิบัติตามมาตรการจัดการของเสียในแต่ละประเภทตามแนวทางนโยบายสำนักงานสีเขียว	187 (43.7)	181 (42.3)	53 (12.4)	6 (1.4)	1 (0.2)	4.279	0.7496	มากที่สุด
4.2 สายงานของท่านปฏิบัติตามมาตรการจัดการน้ำเสียตามแนวทางนโยบายสำนักงานสีเขียว	180 (42.1)	172 (40.2)	62 (14.5)	11 (2.6)	3 (0.7)	4.203	0.8316	มากที่สุด
4.3 สายงานของท่านมีองค์ความรู้ในการประยุกต์เพื่อจัดการของเสียโดยสามารถนำของเสียบางประเภทที่ยังใช้ได้น่ากลับมาใช้	146 (34.1)	192 (44.9)	74 (17.3)	10 (2.3)	6 (1.4)	4.079	0.8538	มาก

ใหม่ให้เกิดประโยชน์ตามแนวทางนโยบายสำนักงานสีเขียว								
คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ในหมวดที่ 4						4.1870	0.8116	มาก
หมวดที่ 5: สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย								
5.1 สายงานของท่านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่จรรยาโลงใจแล่อื้ออำนวยต่อการทำงาน	168 (39.3)	190 (44.4)	58 (13.6)	10 (2.3)	2 (0.5)	4.187	0.8142	มาก
5.2 สายงานของท่านดำเนินการจัดการด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยสำหรับการปฏิบัติงานภายในสำนักงาน ได้แก่ ด้านอากาศ ด้านแสงสว่างในการทำงานและด้านการจัดการเสียงรบกวนต่างๆ เป็นต้น	168 (39.3)	190 (44.4)	58 (13.6)	10 (2.3)	2 (0.5)	4.196	0.7915	มาก
5.3 สายงานของท่านมีการจัดทำแผนฉุกเฉินและมีการเตรียมความพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉินในรูปแบบต่างๆ ภายในองค์กร	195 (45.6)	180 (42.1)	40 (9.3)	11 (2.6)	2 (0.5)	4.297	0.7793	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ในหมวดที่ 5						4.2266	0.7950	มากที่สุด
หมวดที่ 6: การจัดซื้อและจัดจ้าง								
6.1 สายงานของท่านมีการจัดซื้อสินค้าวัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานประเภทต่างๆโดยเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	207 (48.4)	172 (40.2)	40 (9.3)	7 (1.6)	2 (0.5)	4.343	0.7536	มากที่สุด
6.2 สายงานของท่านมีการจัดจ้างหน่วยงานหรือบุคคลที่มีการดำเนินงานโดยเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	189 (44.2)	178 (41.6)	48 (11.2)	8 (1.9)	5 (1.2)	4.257	0.8180	มากที่สุด
6.3 สายงานของท่านมีการดำเนินการจัดซื้อและจัดจ้างตามองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1.ราคา 2.คุณภาพ 3.เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	209 (48.8)	176 (41.1)	36 (8.4)	3 (0.7)	4 (0.9)	4.362	0.7448	มากที่สุด

โดยดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล								
คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ในหมวดที่ 6						4.3206	0.7721	มากที่สุด
รวมคะแนนเฉลี่ยด้านการรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว						4.2755	0.7930	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 ระดับการรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีคะแนนเฉลี่ยรวม คือ 4.2755 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.7930 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกคะแนนเฉลี่ยของหมวดที่ 1-6 ดังนี้

บุคลากรมีการรับรู้ในหมวดที่1 เรื่องการกำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.3866 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.7726 ซึ่งบุคลากรมีการรับรู้ในหมวดที่1 อยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรมีการรับรู้ในหมวดที่2 เรื่องการสื่อสารและสร้างจิตสำนึก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.2370 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.8403 ซึ่งบุคลากรมีการรับรู้ในหมวดที่2 อยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรมีการรับรู้ในหมวดที่3 เรื่องการใช้ทรัพยากรและพลังงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.2950 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.7665 ซึ่งบุคลากรมีการรับรู้ในหมวดที่3 อยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรมีการรับรู้ในหมวดที่4 เรื่องการจัดการของเสีย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.1870 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.8116 ซึ่งบุคลากรมีการรับรู้ในหมวดที่4 อยู่ในระดับมาก

บุคลากรมีการรับรู้ในหมวดที่5 เรื่องสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.2266 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.7950 ซึ่งบุคลากรมีการรับรู้ในหมวดที่5 อยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรมีการรับรู้ในหมวดที่6 เรื่องการจัดซื้อและจัดจ้าง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.3206 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.7721 ซึ่งบุคลากรมีการรับรู้ในหมวดที่6 อยู่ในระดับมากที่สุด

### 4.3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว

วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยแบ่งค่าเฉลี่ยของระดับคะแนน 5ระดับ โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงข้อมูลผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว (n=428)

พฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว								
คำถาม	ระดับคะแนน					Mean	S.D.	ระดับ
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
1. ท่านได้กำหนดและวางแผนการจัดทำโครงการสำนักงานสีเขียวภายในสายงานของท่าน	177 (41.4)	176 (41.1)	58 (13.6)	176 (41.1)	17 (4.1)	4.1820	0.8708	มาก
2. ท่านได้ปรับปรุงและติดตามผลการดำเนินการโครงการสำนักงานสีเขียวภายในสายงานของท่าน	152 (35.5)	206 (48.1)	53 (12.4)	9 (2.1)	8 (1.9)	4.1330	0.8457	มาก
3. ท่านเข้ารับการฝึกอบรมและรับฟังการบรรยายเพื่อรับทราบรายละเอียดและวิธีการปฏิบัติในโครงการสำนักงานสีเขียว	162 (37.9)	187 (43.7)	69 (16.1)	7 (1.6)	3 (0.7)	4.1640	0.8019	มาก
4. ท่านบอกกล่าวและรณรงค์ในการปฏิบัติตามหลักการในโครงการสำนักงานสีเขียวแก่เพื่อนร่วมงานในสายงานท่าน	150 (35.0)	200 (46.7)	65 (15.2)	11 (2.6)	2 (0.5)	4.1330	0.7943	มาก
5. ท่านปิดไฟในช่วงเวลาพักเที่ยงเสมอ	238 (55.6)	139 (32.5)	39 (9.1)	10 (2.3)	2 (0.5)	4.4040	0.7879	มากที่สุด
6. ท่านปิดเครื่องคอมพิวเตอร์ทุกครั้งที่ไม่มีการใช้งาน	220 (51.4)	142 (33.2)	51 (11.9)	11 (2.6)	4 (0.9)	4.3150	0.8499	มากที่สุด
7. ท่านปิดสวิตช์และถอดปลั๊กไฟเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้าประเภทต่างๆ ทุกครั้งที่ไม่ใช้งาน	193 (45.1)	165 (38.6)	55 (12.9)	9 (2.1)	6 (1.4)	4.2380	0.8571	มากที่สุด
8. ท่านไม่เปิดน้ำทิ้งไว้โดยไม่จำเป็น	309 (72.2)	89 (20.8)	20 (4.7)	6 (1.4)	4 (0.9)	4.6190	0.7258	มากที่สุด

9.ท่านทิ้งขยะตรงตามประเภทของขยะเสมอ	227 (53.0)	155 (36.2)	41 (9.6)	4 (0.9)	1 (0.2)	4.4090	0.7201	มากที่สุด
10.ท่านใช้ถุงผ้าสำหรับใส่สิ่งของแทนการใช้ถุงพลาสติก	208 (48.6)	141 (32.9)	69 (16.1)	8 (1.9)	2 (0.5)	4.2730	0.8312	มากที่สุด
11.ท่านมักจะใช้กระดาษซ้ำ (Reuse) และลดปริมาณการใช้กระดาษลง (Reduce)	269 (62.9)	122 (28.5)	33 (7.7)	4 (0.9)	0 (0.00)	4.5330	0.6784	มากที่สุด
12.ท่านมักจะรีไซเคิล (Recycle) อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและวัสดุเหลือใช้ต่างๆโดยสามารถกลับมาใช้งานให้เกิดประโยชน์ได้	209 (48.8)	151 (35.)	58 (13.6)	9 (2.1)	1 (0.20)	4.3040	0.7989	มากที่สุด
รวมคะแนนเฉลี่ยด้านพฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว						4.3090	0.7968	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 4.3090 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.7968 ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกคำถามทั้งหมด จำนวน 12 ข้อ ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 มีคะแนนเฉลี่ย 4.1820 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.8708 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

คำถามข้อที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ย 4.1330 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.8457 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

คำถามข้อที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ย 4.1640 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.8019 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

คำถามข้อที่ 4 มีคะแนนเฉลี่ย 4.1330 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.7943 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

คำถามข้อที่ 5 มีคะแนนเฉลี่ย 4.4040 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.7879 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำถามข้อที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ย 4.3150 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.8499 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำถามข้อที่7มีคะแนนเฉลี่ย 4.2380 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.8571 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรม  
อยู่ในระดับมากที่สุด

คำถามข้อที่8มีคะแนนเฉลี่ย 4.6190 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.7258 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรม  
อยู่ในระดับมากที่สุด

คำถามข้อที่9มีคะแนนเฉลี่ย 4.4090 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.7201 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรม  
อยู่ในระดับมากที่สุด

คำถามข้อที่10มีคะแนนเฉลี่ย 4.2730 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.8312 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรม  
อยู่ในระดับมากที่สุด

คำถามข้อที่11มีคะแนนเฉลี่ย 4.5330 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.6784 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรม  
อยู่ในระดับมากที่สุด

คำถามข้อที่12มีคะแนนเฉลี่ย 4.3040 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.7989 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรม  
อยู่ในระดับมากที่สุด



#### 4.4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

การทดสอบสมมุติฐานในงานวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับความมีนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 โดยทำการทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1: บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน

H0: บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ไม่แตกต่างกัน

H1: บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์กับพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากรภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยใช้สถิติ T-test และ F-test ในการทดสอบ ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล (ปัจจัยประชากรศาสตร์)	พฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากร		
	สถิติ T-TEST, F-TEST	Sig	ผลการทดสอบ
1. เพศ	0.185	0.62	ไม่แตกต่างกัน
2. อายุ	0.163	0.92	ไม่แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษา	0.155	0.85	ไม่แตกต่างกัน
4. ระยะเวลาการทำงาน	1.002	0.40	ไม่แตกต่างกัน
5. ตำแหน่ง	1.914	0.01	แตกต่างกัน
6. ระดับตำแหน่ง	2.174	0.09	ไม่แตกต่างกัน
7. สายงาน	4.737	0.00	แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลกับพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากรภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าตัวแปรประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1. ตำแหน่ง 2. สายงาน ซึ่งสอดคล้องตามสมมุติฐานและมีตัวแปรประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระยะเวลาการทำงาน 5. ระดับตำแหน่ง

สมมุติฐานที่ 2: บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(สำนักงานใหญ่)ที่แตกต่างกัน

H<sub>0</sub>: บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างมีการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(สำนักงานใหญ่) ไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างมีการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์กับการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากรภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(สำนักงานใหญ่) โดยใช้สถิติ T-test และ F-test ในการทดสอบ ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล (ปัจจัยประชากรศาสตร์)	การรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากร		
	สถิติ T-TEST, F-TEST	Sig	ผลการทดสอบ
1.เพศ	0.156	0.32	ไม่แตกต่างกัน
2.อายุ	0.116	0.95	ไม่แตกต่างกัน
3.ระดับการศึกษา	2.130	0.12	ไม่แตกต่างกัน
4.ระยะเวลาการทำงาน	0.749	0.55	ไม่แตกต่างกัน
5.ตำแหน่ง	2.402	0.00	แตกต่างกัน
6.ระดับตำแหน่ง	0.977	0.40	ไม่แตกต่างกัน
7.สายงาน	4.978	0.00	แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลกับการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากรภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าตัวแปรประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการรับรู้ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1.ตำแหน่ง 2.สายงาน ซึ่งสอดคล้องตามสมมุติฐานและมีตัวแปรประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ 1.เพศ 2.อายุ 3.ระดับการศึกษา 4.ระยะเวลาการทำงาน 5.ระดับตำแหน่ง

สมมุติฐานที่ 3: การรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(สำนักงานใหญ่)

H<sub>0</sub>: การรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(สำนักงานใหญ่)

H<sub>1</sub>: การรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(สำนักงานใหญ่)

ตารางที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวและพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(สำนักงานใหญ่) โดยใช้สถิติ Correlation ในการทดสอบ ดังนี้

ตัวแปร	1.การรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียว	2.พฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียว
1.การรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียว		
Pearson Correlation	1	0.805
Sig (2-tailed)		0.000
N	428	428
2.พฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียว		
Pearson Correlation	0.805	1
Sig (2-tailed)	0.000	
N	428	428

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากรภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องการรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นสำนักงานสีเขียว กรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยศึกษาจากบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยใช้สูตร taro Yamane โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 428 ตัวอย่าง ด้วยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 428 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ 1.ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร 2.การรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว 3.พฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว 4.ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร (ปัจจัยประชากรศาสตร์)

ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสีเขียว กรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 มีตำแหน่งเป็นวิศวกร จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 32.94 มีระดับตำแหน่ง 2-6 จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 และสังกัดสายงานก่อสร้างและบริหารโครงการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9

##### 5.1.2 การรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ผลการวิจัยพบว่าระดับการรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ย 4.2755 ซึ่งบุคลากรมีการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวอยู่ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรมีการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวในแต่ละหมวดที่ 1-6 ดังนี้

บุคลากรมีการรับรู้ในหมวดที่ 1 : การกำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.3866 ซึ่งบุคลากรมีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรมีการรับรู้ในหมวดที่ 2 : เรื่องการสื่อสารและสร้างจิตสำนึก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.2370 ซึ่งบุคลากรมีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรมีการรับรู้ในหมวดที่ 3 : เรื่องการใช้ทรัพยากรและพลังงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.2950 ซึ่งบุคลากรมีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรมีการรับรู้ในหมวดที่ 4 : เรื่องการจัดการของเสีย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.1870 ซึ่งบุคลากรมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก

บุคลากรมีการรับรู้ในหมวดที่ 5 : เรื่องสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.2266 ซึ่งบุคลากรมีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรมีการรับรู้ในหมวดที่ 6 : เรื่องการจัดซื้อและจัดจ้าง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.3206 ซึ่งบุคลากรมีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

### 5.1.3 พฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ย 4.3090 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวอยู่ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรมีพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวทั้ง 12 ข้อ ดังนี้

บุคลากรมีพฤติกรรมในข้อที่ 1 : ท่านได้กำหนดและวางแผนการจัดทำโครงการสำนักงานสีเขียวภายในสายงานของท่าน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.1820 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

บุคลากรมีพฤติกรรมในข้อที่ 2 : ท่านได้ปรับปรุงและติดตามผลกาดำเนินการโครงการสำนักงานสีเขียวภายในสายงานของท่าน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.1330 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

บุคลากรมีพฤติกรรมในข้อที่ 3 : ท่านเข้ารับการฝึกอบรมและรับฟังการบรรยายเพื่อรับทราบรายละเอียดและวิธีการปฏิบัติในโครงการสำนักงานสีเขียว โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.1640 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

บุคลากรมีพฤติกรรมในข้อที่ 4 : ท่านบอกกล่าวและรณรงค์ในการปฏิบัติตามหลักการในโครงการสำนักงานสีเขียวแก่เพื่อนร่วมงานในสายงานของท่าน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.1330 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

บุคลากรมีพฤติกรรมในข้อที่ 5 : ท่านปิดไฟในช่วงเวลาพักเที่ยงเสมอ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.4040 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรมีพฤติกรรมในข้อที่ 6 : ท่านปิดคอมพิวเตอร์ทุกครั้งที่ไม่มีการใช้งาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.3150 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรมีพฤติกรรมในข้อที่ 7 : ท่านปิดสวิตซ์และถอดปลั๊กไฟเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้าประเภทต่างๆทุกครั้งที่ไม่ได้ใช้งาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.2380 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรมีพฤติกรรมในข้อที่ 8 : ท่านไม่เปิดน้ำทิ้งไว้โดยไม่จำเป็น โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.6190 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรมีพฤติกรรมในข้อที่ 9 : ท่านทิ้งขยะตรงตามประเภทของขยะเสมอ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.4090 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรมีพฤติกรรมในข้อที่ 10 : ท่านใช้ถุงผ้าสำหรับใส่สิ่งของแทนการใช้ถุงพลาสติก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.2730 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรมีพฤติกรรมในข้อที่ 11 : ท่านมักจะใช้กระดาษซ้ำ (Reuse) และลดปริมาณการใช้กระดาษ (Reduce) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.5330 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรมีพฤติกรรมในข้อที่ 12 : ท่านมักจะรีไซเคิล (Recycle) อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและวัสดุเหลือใช้ต่างๆ โดยสามารถนำกลับมาใช้งานให้เกิดประโยชน์ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.3040 ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

#### 5.1.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

**การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1** บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลกับพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากรภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่า 2 ตัวแปรที่เป็นไปตามสมมติฐาน ได้แก่ 1.ตำแหน่ง 2.สายงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวที่แตกต่างกันและมี 5 ตัวแปร ได้แก่ 1.เพศ 2.อายุ 3.ระดับการศึกษา 4.ระยะเวลาการทำงาน 5.ระดับตำแหน่ง ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ชื่อสัตย์ (2546) ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าของนักเรียนโรงเรียนนอร์ธมิตร พบว่าตัวแปร 1.เพศ 2.สมาชิกครอบครัว 3.ระดับการศึกษาของบิดามารดา 4.รายได้ของบิดามารดา มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าของนักเรียนไม่แตกต่างกันที่ระดับ 0.05 และงานวิจัย Madhumala Sengupta & Dr.Jayanti Das (2010) ศึกษาเรื่องความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเมืองโกลกาทา พบว่าเพศไม่มีผลต่อพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อม

**การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2** บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลกับการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากรภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่า 2 ตัวแปรที่เป็นไปตามสมมติฐาน ได้แก่ 1.ตำแหน่ง 2.สายงาน ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวที่แตกต่างกัน และมี 5 ตัวแปร ได้แก่ 1.เพศ 2.อายุ 3.ระดับการศึกษา 4.ระยะเวลาการทำงาน 5.ระดับตำแหน่ง ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย Mariya Shedlovska (2013) ที่ศึกษาเรื่องแบบจำลองในการวัดความรู้ลึก

ด้านสิ่งแวดล้อม (เชิงประจักษ์) พบว่าเพศและอายุมีผลต่อระดับความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ Ozgul, William and Hans (2004) ศึกษาเรื่องทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของนักเรียนประเทศ ตุรกีชั้นปีที่ 4-8 จำนวน 458 คน พบว่าตัวแปรเพศและระดับการศึกษาของนักเรียนส่งผลต่อการมีทัศนคติต่อ สิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

**การทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ 3** การรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวมีความสัมพันธ์ ต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

จากผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากรกับพฤติกรรมการเป็นสำนักงาน สีเขียวของบุคลากรภายในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้โดยเมื่อทำการ ทดสอบสมมุติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยณัชชา บางท่าไม้และคณะ (2552) ศึกษาเรื่องทัศนคติและพฤติกรรม การใช้สินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของนิสิตปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการใช้สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยมีความสัมพันธ์กันระหว่าง ความต้องการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และงานวิจัย Jon F.Kirchoff et al. (2011) ศึกษาเรื่องการรับรู้ใน การทำการตลาดสีเขียวของกลุ่มผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่าผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถ รับรู้ในเรื่องราวดังกล่าวเมื่อบริษัททำการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ไปอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานและงานวิจัย Cook (1996) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมกรอนุรักษ์พลังงานของ ครอบครัว พบว่ามีองค์ประกอบ ได้แก่ 1.เป็นครอบครัวเดี่ยวและเป็นเจ้าของด้วยตนเอง 2.มีระดับการศึกษา และรายได้ระดับสูง 3.มีบ้านขนาดใหญ่กว่าบ้านทั่วไป 4.มีความรู้ในการอนุรักษ์พลังงาน โดยปัจจัยทั้งหมดนี้ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ในด้านพลังงานและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม



## 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นสำนักงานสีเขียวกรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยสรุปประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

### 5.2.1 ข้อมูลส่วนบุคคล (ปัจจัยประชากรศาสตร์)

ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสีเขียว กรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 มีตำแหน่งเป็นวิศวกร จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 32.94 มีระดับตำแหน่ง 2-6 จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 และสังกัดสายงานก่อสร้างและบริหารโครงการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9

### 5.2.2 การรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในการเป็นสำนักงานสีเขียวโดยภาพรวมนั้น บุคลากรมีการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งที่ผ่านมามีองค์กรได้ดำเนินการในการสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรตามคู่มือสำนักงานสีเขียวของกรมส่งเสริมสิ่งแวดล้อมและมหาวิทยาลัยมหิดลภายในองค์กรตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาผ่านโครงการต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรมการบรรยายและการฝึกอบรม เป็นต้น ทั้งนี้องค์กรต้องทำการประชาสัมพันธ์และสื่อสารให้แก่บุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างการรับรู้และความตระหนักของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวให้คงอยู่เพื่อผลักดันและก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมและวิถีปฏิบัติภายในองค์กรต่อไป

### 5.2.3 พฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในการเป็นสำนักงานสีเขียวโดยภาพรวมนั้น บุคลากรมีพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งบุคลากรมีพฤติกรรมและการปฏิบัติตนโดยเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ซึ่งสอดคล้องและเป็นในทิศทางเดียวกับการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กร ทั้งนี้องค์กรต้องทำการส่งเสริมและสนับสนุนพร้อมทั้งบริหารจัดการ เพื่อสร้างแนวทางการมีพฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมภายในองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป



### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากบุคลากรในสำนักงาน

เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจากบุคลากรเรื่องการรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นสำนักงานสีเขียว กรณีศึกษา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ดังนี้

1. ต้องการให้มีการรณรงค์ในโครงการสำนักงานสีเขียวอย่างต่อเนื่องและเพิ่มขึ้นจากที่เป็นอยู่เดิมขึ้นไปอีกอย่างจริงจังภายในองค์กร เพื่อสร้างความชัดเจนในการดำเนินโครงการให้เห็นเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในทุกภาคส่วนขององค์กร

2. องค์กรต้องทำการประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรทุกระดับให้เกิดความตระหนักรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อเป็นข้อปฏิบัติร่วมกันภายในองค์กรโดยเป็นมาตรฐานเดียวกัน

3. องค์กรต้องปลูกฝังและเสริมสร้างวัฒนธรรมในการเป็นพฤติกรรมสีเขียวของบุคลากร เพื่อสร้างบรรยากาศในการรักษาสິงแวดล้อมและการรู้คุณค่าของทรัพยากรที่ได้ใช้ไปอันก่อให้เกิดนิสัยและพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของบุคลากรภายในสำนักงาน โดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

4. องค์กรต้องดำเนินการโครงการสำนักงานสีเขียวให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อก่อให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุผลตามเจตนารมณ์ขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตีร่วมกันทุกฝ่ายภายในองค์กรตั้งแต่ระดับผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรเพื่อบรรลุผลร่วมกันในอนาคต

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.2.1 ผู้บริหารภายในองค์กรต้องบริหารจัดการการเป็นสำนักงานสีเขียวภายในองค์กรโดยจัดอบรมและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าใจในรายละเอียดและข้อกำหนดของการเป็นสำนักงานสีเขียวเพื่อที่บุคลากรจะได้มีพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวอย่างถูกต้องและเหมาะสม

5.3.2.2 ผู้บริหารต้องทำการสื่อสารและเสริมสร้างพฤติกรรมในการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในระดับผู้บริหารระดับสูง ระดับพนักงาน โดยเป็นการสื่อสารจากบนลงล่างอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปฏิบัติในชีวิตประจำวันและวัฒนธรรมร่วมแก่บุคลากรภายในองค์กรเพื่อก่อให้เกิดการเป็นสำนักงานสีเขียวอย่างยั่งยืน

#### 5.3.3 ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.3.1 ควรทำการศึกษาในส่วนในเรื่องแรงจูงใจและทัศนคติในการปฏิบัติตนของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียวในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) เพื่อจะรับรู้ในข้อมูลในอีกรูปแบบหนึ่ง

5.3.3.2 ควรทำการศึกษางานวิจัยเรื่องสำนักงานสีเขียวในเชิงคุณภาพประกอบเพิ่มเติมด้วย อาทิเช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหารและสัมภาษณ์เชิงกลุ่ม เป็นต้น เพื่อให้ได้รายละเอียดในเชิงลึกอีกมิติเพิ่มเติมยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม(2558) คู่มือการประเมินสำนักงานสีเขียว (Green Office). กรุงเทพฯ :  
กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม.

กองวางแผนวิสาหกิจฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์. (2561). แผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
พ.ศ. 2557-2566 (ทบทวนครั้งที่ 4 พ.ศ. 2561) กรุงเทพฯ:กองการพิมพ์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

กัลยา แดงเกษม. (2560) กฟภ.คว่ำรางวัลเหรียญทอง GREEN OFFICE. สายใจไฟฟ้า ,2,8 ,14-18

คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปี 2560. (2560).กรุงเทพฯ : กองกำกับดูแลกิจการ  
ที่ดี ฝ่ายงานผู้ว่าการ.

วีรภัทร วัสสระ (2558) การรับรู้ของผู้บริโภคและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าอุปโภคที่ออกแบบ  
เพื่อสิ่งแวดล้อม (การศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)

จรรยา จีวีวิเศษ. (2554). กิจกรรมเสริมหลักสูตรด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม : กรณีศึกษา  
โรงเรียนกุลโนจังหวัดนครราชสีมา. (มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)

จักรีนนท์ หรือโอภาศ. (2558) การรับรู้ทัศนคติและพฤติกรรมต่อการนำนโยบายมหาวิทยาลัยสีเขียวสู่  
การปฏิบัติของนักศึกษาและบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลวิทยาเขตกาญจนบุรี. (สารนิพนธ์รัฐ  
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล)

จินตนา บุญบงการ. (2555) จริยธรรมทางธุรกิจ. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

จีระวรรณ เกษสิงห์. (2558) เจตคติและพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของนิสิตครูวิทยาศาสตร์ ว. เกษตรศาสตร์  
(สังคม) ปีที่ 36

ชรินทร์ มั่งคั่ง,เชษฐภูมิ วรรณไพศาล,ชัยณรงค์ จารุพงศ์พัฒนะ,ชญานิศวรรี ยิ้มสวัสดิ์และชัชวาล บุตรทอง.  
(2560) รูปแบบมวลประสบการณ์เชิงพื้นที่เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกสิ่งแวดล้อมของนักเรียน  
ในชุมชนเหมืองแม่เมาะจังหวัดลำปาง

ชัชชัย ศิลปะสุนทร. (2540) ความสัมพันธ์ระหว่างการชมรายการโทรทัศน์ทางด้านสิ่งแวดล้อมกับจิตสำนึก  
ทางสิ่งแวดล้อมของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยมหิดล

- ณัฐพล อัสสระรัตน์. (2551) การวัดพฤติกรรมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม: การวิจัยเชิงสำรวจ  
จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์ ปีที่ 30 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นลินรัตน์ ดาวโรจน์รัตน์. (2553) ความสัมพันธ์ระหว่างความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติและพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของผู้บริโภค กรุงเทพมหานคร. วารสารนิเทศศาสตร์ วิทยานิพนธ์  
คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปรีชญา โรจน์ฤดากร. (2559) แนวทางการพัฒนาตลาดสีเขียว คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
กรุงเทพ
- วรรณิสา คงกะทรัพย์. (2555) การรับรู้และทัศนคติของประชาชนที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของ  
โรงไฟฟ้าพระนครใต้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (การค้นคว้าแบบอิสระ มหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)
- ศรีสุวรรณ เกษมสวัสดิ์. (2553) ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในรายวิชาสิ่งแวดล้อมกับ  
การพัฒนาที่ยั่งยืนที่มีต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่1-3 สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- อรวรรณ บุญส่ง. (2551) ผลการพัฒนาจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยม  
ศึกษาปีที่ 3 โดยใช้กิจกรรมสิ่งแวดล้อมศึกษาประกอบการประเมินตามสภาพจริง (ปริญญาโท  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกรุงเทพฯ)
- อรุณี สุวรรณเดชา. (2559) การรับรู้เกี่ยวกับร้านอาหารที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อ  
ของนักท่องเที่ยวอาเซียนในเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (งานนิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา)
- เกวลิน มะลิหมื่นพันธ์. (2557) ความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของนิสิตปริญญาตรี วารสารศิลปะศาสตร์  
ประยุกต์
- เบญจวรรณ บุญรัตน์. (2557) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของ  
ประชาชนชายแดนไทย-ลาว. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย)
- โฉมฉาย บุญญานันต์. (2549) การพัฒนาโปรแกรมการปลูกฝังจิตสำนึกต่อสิ่งแวดล้อม : การวิจัยพหุเทศะ  
กรณีเพื่อการออกแบบและประเมินโครงการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย)

## ภาษาต่างประเทศ

Ai Hiramatsu Kiyoko Kurisu and Keisuke Hanaki. (2015) Environmental Consciousness in Daily Activities Measured by Negative Prompts.

Bill Hampel and Roger Holdsworth. (1996) Environmental Consciousness A Study in Six Victorian Secondary Schools.

Clay Dibrell, Justin B.Craig, Jaemin Kim and Aaron J.Johnson. (2014) Establishing How Natural Environmental Competency, Organizational Social Consciousness, and Innovativeness Relate

Madhumala Sengupta and Dr. Jayanti Das. (2010) Environmental Awareness and Environment Related Behaviour of Twelfth Grade Students in Kolkata : Effects of Stream and Gender.

Patricia Arttchariya. (n.d.) Environmentalism and Green Purchasing Behavior : A Study on Graduate Students in Bangkok

Yamada Aki. (2018) Environmental Consciousness in Japan : From the Survey of Attitudes Toward the Environment

**ภาคผนวก**

### แบบสอบถาม

แบบสอบถามเรื่องนี้มีจุดประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปศึกษาในระดับชั้นปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่าน เพื่อนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ ที่นี้

คำชี้แจง: แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่1: ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ส่วนที่2: การรับรู้ของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว

ส่วนที่3: พฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นสำนักงานสีเขียว

ส่วนที่4: ข้อเสนอแนะ

**ส่วนที่1: ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร**

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย  ให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

**1.เพศ**

- ชาย  หญิง

**2.อายุ**

- ไม่เกิน 30ปี  31-40ปี  
 41-50ปี  51-60ปี

**3.ระดับการศึกษา**

- อนุปริญญา/ป.ว.ส.  ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี

**4.ระยะเวลาการทำงาน**

- ต่ำกว่า5ปี  5-10ปี  
 11-20ปี  21-30ปี  
 30ปีขึ้นไป

**5.ตำแหน่งงาน**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> วิศวกร (วศก.)              | <input type="checkbox"/> เศรษฐกร (ศรฎก.)                 |
| <input type="checkbox"/> บุคลากร (บคก.)             | <input type="checkbox"/> นักการเงิน (นกง.)               |
| <input type="checkbox"/> นักบัญชี (นบช.)            | <input type="checkbox"/> นักระบบงานคอมพิวเตอร์ (นรค.)    |
| <input type="checkbox"/> นักติกร (นตก.)             | <input type="checkbox"/> นักสถิติ (นสถ.)                 |
| <input type="checkbox"/> สถาปนิก (สถน.)             | <input type="checkbox"/> มัณฑนากร (มทก.)                 |
| <input type="checkbox"/> วิทยาการ (วทก.)            | <input type="checkbox"/> บรรณารักษ์ (บณร.)               |
| <input type="checkbox"/> นักอักษรศาสตร์ (นอช.)      | <input type="checkbox"/> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นวน.) |
| <input type="checkbox"/> นักประชาสัมพันธ์ (นปส.)    | <input type="checkbox"/> นักเทคโนโลยีการพิมพ์ (นทพ.)     |
| <input type="checkbox"/> นักพัสดุ (นพต.)            | <input type="checkbox"/> นักตรวจสอบภายใน (นตภ.)          |
| <input type="checkbox"/> นักปฏิบัติงานเทคนิค (นทน.) | <input type="checkbox"/> นักการตลาด (นกด.)               |
| <input type="checkbox"/> นักวิทยาศาสตร์ (นวท.)      | <input type="checkbox"/> นักบริหารงานทั่วไป (นบท.)       |
| <input type="checkbox"/> นักกายภาพบำบัด (นkb.)      | <input type="checkbox"/> อาจารย์ (อจร.)                  |
| <input type="checkbox"/> พยาบาล (พยบ.)              | <input type="checkbox"/> เกษัชกร (ภสก.)                  |
| <input type="checkbox"/> นายแพทย์ (นพย.)            | <input type="checkbox"/> ทันตแพทย์ (ทพย.)                |
| <input type="checkbox"/> พนักงานช่าง (พชง)          | <input type="checkbox"/> พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์ (พบค.) |



6.ระดับตำแหน่ง

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ระดับ2-6  | <input type="checkbox"/> ระดับ7-8       |
| <input type="checkbox"/> ระดับ9-12 | <input type="checkbox"/> ระดับ13 ขึ้นไป |

7.สายงาน

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ (ย)              | <input type="checkbox"/> วางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้า (ว)   |
| <input type="checkbox"/> วิศวกรรม (วศ)               | <input type="checkbox"/> ก่อสร้างและบริหารโครงการ (กบ) |
| <input type="checkbox"/> ปฏิบัติการและบำรุงรักษา (ป) | <input type="checkbox"/> ธุรกิจและการตลาด (ธต)         |
| <input type="checkbox"/> สารสนเทศและสื่อสาร (ทส)     | <input type="checkbox"/> บริหารองค์กร (บก)             |
| <input type="checkbox"/> บัญชีและการเงิน (บ)         | <input type="checkbox"/> สนับสนุนองค์กร (สอ)           |
| <input type="checkbox"/> การไฟฟ้าภาค1 (ภ1)           | <input type="checkbox"/> การไฟฟ้าภาค2 (ภ2)             |
| <input type="checkbox"/> การไฟฟ้าภาค3 (ภ3)           | <input type="checkbox"/> การไฟฟ้าภาค4 (ภ4)             |
| <input type="checkbox"/> สำนักตรวจสอบภายใน (สตภ)     | <input type="checkbox"/> สำนักดิจิทัล                  |

**ส่วนที่ 2: การรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากร**

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย □ ให้ตรงกับระดับการรับรู้ในการเป็นสำนักงานสีเขียวของท่าน

ระดับการรับรู้ (1=น้อยที่สุด, 2=น้อย, 3=ปานกลาง, 4=มาก, 5=มากที่สุด)

ข้อ	รายการ	ระดับการรับรู้				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
หมวดที่ 1: การกำหนดนโยบายการวางแผน การดำเนินงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง						
1.1	สายงานของท่านกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมโดยมีการจัดทำแผนโครงการที่จะนำไปสู่การพัฒนาสำนักงานสีเขียวภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
1.2	สายงานของท่านมีความตระหนักในการปฏิบัติตามแนวทางนโยบายสำนักงานสีเขียว					
1.3	สายงานของท่านมีการปรับปรุงและติดตามผลการดำเนินงานในการเป็นสำนักงานสีเขียวอย่างต่อเนื่อง					
หมวดที่ 2: การสื่อสารและสร้างจิตสำนึก						
2.1	สายงานของท่านมีการสื่อสารและสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติตามแนวทางนโยบายสำนักงานสีเขียว					
2.2	สายงานของท่านรณรงค์และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสำนักงานสีเขียว (Green Office) ภายในสายงานโดยผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ ได้แก่ Intranet, YouTube, Line, บอร์ดประจำกอง เป็นต้น					
2.3	สายงานของท่านจัดโครงการฝึกอบรมและจัดบรรยายเพื่อให้ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติตามแนวทางนโยบายสำนักงานสีเขียว					
หมวดที่ 3: การใช้ทรัพยากรและพลังงาน						
3.1	สายงานของท่านใช้พลังงานไฟฟ้าและพลังงานน้ำอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
3.2	สายงานของท่านใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงประเภทต่างๆอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
3.3	สายงานของท่านใช้พลังงานและทรัพยากรประเภทต่างๆที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน					

<b>หมวดที่ 4: การจัดการของเสีย</b>						
4.1	สายงานของท่านปฏิบัติตามมาตรการจัดการของเสียในแต่ละประเภทตามแนวทางนโยบายสำนักงานสีเขียว					
4.2	สายงานของท่านปฏิบัติตามมาตรการจัดการน้ำเสียตามแนวทางนโยบายสำนักงานสีเขียว					
4.3	สายงานของท่านมีองค์ความรู้ในการประยุกต์เพื่อจัดการของเสีย โดยสามารถนำของเสียบางประเภทที่ยังใช้ได้นำกลับมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์ตามแนวทางนโยบายสำนักงานสีเขียว					
<b>หมวดที่ 5: สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย</b>						
5.1	สายงานของท่านมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่จรรโลงใจและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
5.2	สายงานของท่านดำเนินการจัดการด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยสำหรับการปฏิบัติงานภายในสำนักงานได้แก่ด้านอากาศ ด้านแสงสว่างในการทำงานและด้านการจัดการเสียงรบกวน					
5.3	สายงานของท่านมีการจัดทำแผนฉุกเฉินและมีการเตรียมความพร้อมต่อสถานะฉุกเฉินในรูปแบบต่างๆภายในองค์กร					
<b>หมวดที่ 6: การจัดซื้อและจัดจ้าง</b>						
6.1	สายงานของท่านมีการจัดซื้อสินค้าวัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานประเภทต่างๆโดยเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม					
6.2	สายงานของท่านมีการจัดจ้างหน่วยงานหรือบุคคลที่มีการดำเนินงานโดยเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม					
6.3	สายงานของท่านมีการดำเนินการจัดซื้อและจัดจ้างตามองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1.ราคา 2.คุณภาพ 3.เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					

**ส่วนที่ 3: พฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวของบุคลากร**

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย  ให้ตรงกับพฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียวของท่าน

ระดับพฤติกรรม (1=น้อยที่สุด, 2=น้อย, 3=ปานกลาง, 4=มาก, 5=มากที่สุด)

ข้อ	พฤติกรรมในการเป็นสำนักงานสีเขียว	ระดับพฤติกรรม				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	ท่านได้กำหนดและวางแผนการจัดทำโครงการสำนักงานสีเขียวภายในสายงานของท่าน					
2.	ท่านได้ปรับปรุงและติดตามผลกาดำเนินการโครงการสำนักงานสีเขียวภายในสายงานของท่าน					
3.	ท่านเข้ารับการฝึกอบรมและรับฟังการบรรยายเพื่อรับทราบรายละเอียดและวิธีการปฏิบัติในโครงการสำนักงานสีเขียว					
4.	ท่านบอกกล่าวและรณรงค์ในการปฏิบัติตามหลักการในโครงการสำนักงานสีเขียวแก่เพื่อนร่วมงานในสายงานของท่าน					
5.	ท่านปิดไฟในช่วงเวลาพักเที่ยงเสมอ					
6.	ท่านปิดคอมพิวเตอร์ทุกครั้งที่ไม่มีการใช้งาน					
7.	ท่านปิดสวิตช์และถอดปลั๊กไฟเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้าประเภทต่างๆทุกครั้งที่ไม่ได้ใช้งาน					
8.	ท่านไม่เปิดน้ำทิ้งไว้โดยไม่จำเป็น					
9.	ท่านทิ้งขยะตรงตามประเภทของขยะเสมอ					
10.	ท่านใช้ถุงผ้าสำหรับใส่สิ่งของแทนการใช้ถุงพลาสติก					
11.	ท่านมักจะใช้กระดาษซ้ำ (Reuse) และลดปริมาณการใช้กระดาษ (Reduce)					
12.	ท่านมักจะรีไซเคิล (Recycle) อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและวัสดุเหลือใช้ต่างๆ โดยสามารถนำกลับมาใช้งานให้เกิดประโยชน์					

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

นายภัทรพล พลเดช

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต

(สาขาการตลาด)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปีการศึกษา 2558

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

พนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.)