

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้าน
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
ของพนักงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่ง

EMPLOYEE GREEN BEHAVIORS THAT AFFECT EMPLOYEE
PERFORMANCE IN A GOVERNMENT ORGANIZATION CONCERNED
WITH CLIMATE CHANGE
AND THE ENVIRONMENT

สุนันทา บุญประกอบ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
ของพนักงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่ง

สุนันทา บุญประกอบ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงาน
ในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่ง

Employee Green Behaviors that Affect Employee
Performance in a Government Organization Concerned
with Climate Change and the Environment

ชื่อ - นามสกุล

นางสุนันทา บุญประกอบ

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ (การจัดการ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพร อ่อนพุทธา, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2567

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญญา หิรัญฤทธิ์กร, ประ.ด.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรากุล สุโคตรพรมมี, ประ.ด.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพร อ่อนพุทธา, ประ.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ประ.ด.)

วันที่ 5 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่ง

ชื่อ – นามสกุล

นางสุนันทา บุญประคอง

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ (การจัดการ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพร อ่อนพุทธา, พร.ด.

ปีการศึกษา

2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการวัดพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่ง ทำการเก็บข้อมูลจาก พนักงานกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ทั้งหมดจำนวน 400 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 323 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา

ปัจจัยการวัดพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ได้แก่ พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม (Taking initiative) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability) และ พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving) และ พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลเพศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประสิทธิภาพการทำงาน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม องค์กรภาครัฐ

Independent Study Title	Employee Green Behaviors that Affect Employee Performance in a Government Organization Concerned with Climate Change and the Environment
Name - Surname	Mrs. Sununtha Boonprakong
Program	Business Administration (Management)
Independent Study Advisor	Assistant Professor Suraporn Onputtha, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the factors measuring environmentally friendly behavior that affect the performance of employees involved in climate change and the environment in a public sector organization. Data were collected from 323 respondents out of 400 employees of the Department of Climate Change and Environment. The tool used to collect data was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation along with inferential statistics, including comparing means between two independent sample groups, one-way analysis of variance, and analysis of multiple regression equations.

From the study results, it was found that the factors measuring environmentally friendly behavior, including taking initiative behavior and behavior change (Transforming), sustainability behavior (Sustainability), and the behavior of influencing others (Influencing others), all significantly influence the work performance of employees regarding climate change and the environment at the significant level of .05.

Conversely, conservation behavior (Conserving) and behavior avoiding harm (Avoiding harm) do not have a significant influence on the work performance of employees regarding climate change and the environment at the statistical significance level of .05. It was found that personal factors, including gender, age, education level. In terms of personal factors, age, education level, position type, job level, salary rate, and length of service do not significantly affect work performance in the areas of climate change and the environment at the .05 level, while the personal factor of gender significantly affects work efficiency and quality regarding climate change and the environment at the statistical significance level of .05.

Keywords: environmentally friendly behavior, performance of employees, climate change and the environment, public sector organization

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้ สามารถสำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรพร อ่อนพุทธา เป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยฉบับนี้ รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยมีมุมมองที่กว้างขวางและครอบคลุมมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณบุคคลที่สำคัญที่สุดที่คือ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้ หากผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากท่าน งานวิจัยฉบับนี้คงไม่สามารถสำเร็จไปได้ด้วยดี สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะกรรมการ เพื่อนร่วมงานทุกท่าน ครอบครัว เพื่อนมิตรที่คอยสนับสนุนกำลังใจ รวมถึงการแนะนำแนวทางในการทำงานวิจัยตลอดจนสนับสนุนแนะนำแหล่งข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ซึ่งหากไม่ได้ท่านทั้งหลายเหล่านี้ งานวิจัยเล่มนี้คงไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้

สุนันทา บุญประกอบ



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(16)
บทที่ 1 บทนำ.....	17
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	17
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	19
1.3 สมมุติฐานการวิจัย	19
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	19
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	20
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	20
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	22
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
2.1 พฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อม	23
2.2 พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม.....	27
2.3 ประสิทธิภาพการทำงานของด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐ	33
2.4 ข้อมูลขององค์กรที่ต้องการศึกษา.....	38
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	44
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล.....	49
บทที่ 4 วิธีดำเนินการวิจัย	51
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการวัดพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม.....	54
4.3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของ พนักงาน.....	61
4.4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน.....	64
4.5 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน.....	129

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 วิธีดำเนินการวิจัย.....	133
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	133
5.2 การอภิปรายผลการศึกษา.....	137
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	142
บรรณานุกรม.....	147
ภาคผนวก.....	153
ภาคผนวก ก แบบสอบถามงานวิจัย	154
ภาคผนวก ข ตัวอย่างจดหมาย.....	161
ภาคผนวก ค แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ.....	164
ประวัติผู้วิจัย.....	170



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	พฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อม (OCBE) กับ พฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน (EGB) (Boirel & Paillé 2012)	30
ตารางที่ 2.2	การสังเคราะห์แนวคิดการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	32
ตารางที่ 2.3	การสังเคราะห์แนวคิดการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	43
ตารางที่ 3.1	บุคลากรกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	44
ตารางที่ 3.2	การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ย	47
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม	51
ตารางที่ 4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ด้านการอนุรักษ์ (Conserving)	54
ตารางที่ 4.3	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ด้านการหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm)	55
ตารางที่ 4.4	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ด้านการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others)	56
ตารางที่ 4.5	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ด้านการริเริ่มความคิดริเริ่ม (Taking initiative)	57
ตารางที่ 4.6	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ด้านความยั่งยืน (Sustainability)	58
ตารางที่ 4.7	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)	59
ตารางที่ 4.8	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในภาพรวม	60
ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน	61
ตารางที่ 4.10	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศของพนักงาน ด้านปริมาณงาน	62
ตารางที่ 4.11	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศของพนักงาน ด้านเวลา	62
ตารางที่ 4.12	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย	63
ตารางที่ 4.13	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย	63
ตารางที่ 4.14	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม จำแนกตามเพศ	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.101	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอัตราเงินเดือน	121
ตารางที่ 4.102	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	122
ตารางที่ 4.103	ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงาน	123
ตารางที่ 4.104	ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านปริมาณงาน	124
ตารางที่ 4.105	ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลา	126
ตารางที่ 4.106	ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านค่าใช้จ่าย	127
ตารางที่ 4.107	ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในภาพรวม	128
ตารางที่ 4.108	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพของ การทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	130
ตารางที่ 4.109	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ...	131
ตารางที่ 4.110	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อมภาพรวม	132

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดงานวิจัย.....	21
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม.....	40



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ปัญหาโลกร้อน (Global warming) เป็นปัญหาสำคัญระดับโลก (Kazdin, 2009, Stern, 2011, Swim et al., 2011) เป็นผลที่เกิดจากกิจกรรมของมนุษย์ที่ทำให้โลกเปลี่ยนแปลงไปและความสำเร็จของงานด้านสิ่งแวดล้อมมักขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของพนักงาน (Daily et al, 2009) ปัจจุบันสถานการณ์โลกมุ่งเน้นที่จะบรรลุลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนอย่างมีนัยสำคัญและจะเป็นศูนย์สุทธิภายในปี 2593 ทำให้ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมกลายเป็นยุทธศาสตร์ที่จำเป็นสำหรับองค์กร พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงานจึงเป็นพฤติกรรมหลักขององค์กร (Hannes Zacher et al, 2023) องค์กรต่าง ๆ ได้กำหนดเป้าหมายประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมไว้ในกลยุทธ์ขององค์กรควบคู่ไปกับเป้าหมายด้านเศรษฐกิจและสังคม (Elkington, 1998) องค์กรต้องรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียในทางเศรษฐกิจและต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการปกป้องสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องของประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมในอนาคต (Etzion, 2007, Starik & Rands, 1995)

การลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนอย่างมีนัยสำคัญตามความตกลงปารีส (Paris Agreement) ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี ค.ศ. 2050 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ (Net Zero Greenhouse Gas Emission) ภายในปี ค.ศ. 2065 โดยมีการรับรองในปี ค.ศ. 2015 (UNFCCC COP21) ประเทศไทยให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2559 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2559 เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานของประเทศไทยเพื่อเสริมสร้างการดำเนินงานตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สร้างความสามารถในการฟื้นตัวและส่งเสริมการพัฒนาที่ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกพันธกิจที่ประเทศไทยต้องดำเนินการ 1) จัดส่งและรักษาการมีส่วนร่วมที่ประเทศกำหนด (Nationally Determined Contributions : NDC) ทุก 5 ปี ในการลดก๊าซเรือนกระจก การปรับตัว การเงิน การพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี 2) จัดทำเป้าหมายและแผนการลดก๊าซเรือนกระจก ขับเคลื่อนการลดก๊าซเรือนกระจกภายในประเทศ 3) จัดทำบัญชีแสดงผลการดำเนินงานการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศ 4) จัดส่งรายงานความก้าวหน้าบัญชีก๊าซเรือนกระจกของประเทศไทย ไทย (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2566) กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานรองรับภารกิจด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมและเปลี่ยนชื่อกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมเป็นกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นหน่วยงานกลางของประเทศไทยดำเนินงานภายใต้กรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลง

สภาพภูมิอากาศ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศไทย (กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม, 2567)

ปัจจุบันหลาย ๆ องค์กรมีการนำมาตรการสีเขียวหรือข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้เป็นหัวข้อในการวัดความสำเร็จของผลการดำเนินงาน เพราะในสถานการณ์ปัจจุบันโลกให้ความสำคัญกับปัญหาและผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรที่แสดงถึงความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นข้อได้เปรียบของการแข่งขันในเวทีโลก การส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรในที่ทำงานให้มีความตระหนักเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อม การให้ความรู้แก่บุคลากร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสีเขียวในสถานที่ทำงานเป็นเรื่องขององค์กรที่ต้องสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Norton et al, 2012) การส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น พฤติกรรมการอนุรักษ์ การรีไซเคิล การลดของเสีย สร้างพฤติกรรมในการปกป้องและป้องกันความเสื่อมโทรมของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งผลเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้เป็นพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจึงเป็นที่ยอมรับ

“ประเทศไทยเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน” คือ วิสัยทัศน์ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของประเทศ การดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ การจะดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จำเป็นต้องเป็นให้ประชาชนมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ลดการทำลายและปกป้องรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม, 2567)

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เป็นองค์กรที่ต้องเรียนรู้ พัฒนาทักษะความสามารถ ปรับแนวคิดและพฤติกรรมให้สนับสนุนงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจของประเทศ สามารถเป็นองค์กรต้นแบบที่มีความยั่งยืน ประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีวิถีชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จากกรณีดังกล่าวจึงดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่ง” ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานในองค์กรให้ตระหนักถึงพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สามารถกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการองค์กรด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร พัฒนาส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรต่อ

สิ่งแวดล้อม และดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างภาพลักษณ์ในการเป็นองค์กรชั้นนำที่มีความยั่งยืน (กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม, 2567)

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่ง

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐ

1.2.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐ

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐ

สมมุติฐานที่ 3 พฤติกรรมในการทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จำนวน 499 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567)

1.4.2 ขอบเขตทางด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ปัจจัย ได้แก่

1.4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1.4.2.2 ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่

1. พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving)
2. พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm)
3. พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others)
4. พฤติกรรมความคิดริเริ่ม (Taking initiative)

5. พฤติกรรมการต่อต้านความยั่งยืน (Counterproductive sustainability behaviors)

6. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)

1.4.2.3 ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านระยะเวลาที่กำหนด
4. ด้านค่าใช้จ่าย

1.4.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ตั้งแต่ วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2567 ถึง วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2567

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) หมายถึง การที่สภาพภูมิอากาศมีการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว เป็นผลมาจากปรากฏการณ์โลกร้อน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของอุณหภูมิ ปริมาณน้ำฝน ความถี่ และความรุนแรงของการเกิดพายุ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของระดับน้ำทะเล

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หมายถึง การกระทำหรือการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทางบวก ลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และรักษาสมดุลของระบบนิเวศ การรีไซเคิล การพิมพ์สองด้าน การปิดไฟถ้าไม่ได้ใช้งาน และหลีกเลี่ยงการเกิดของเสีย เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงพนักงานความเต็มใจที่จะปกป้องสิ่งแวดล้อม ช่วยลดภาวะโลกร้อน ช่วยให้มีสุขภาพที่ดี ช่วยให้เศรษฐกิจยั่งยืน

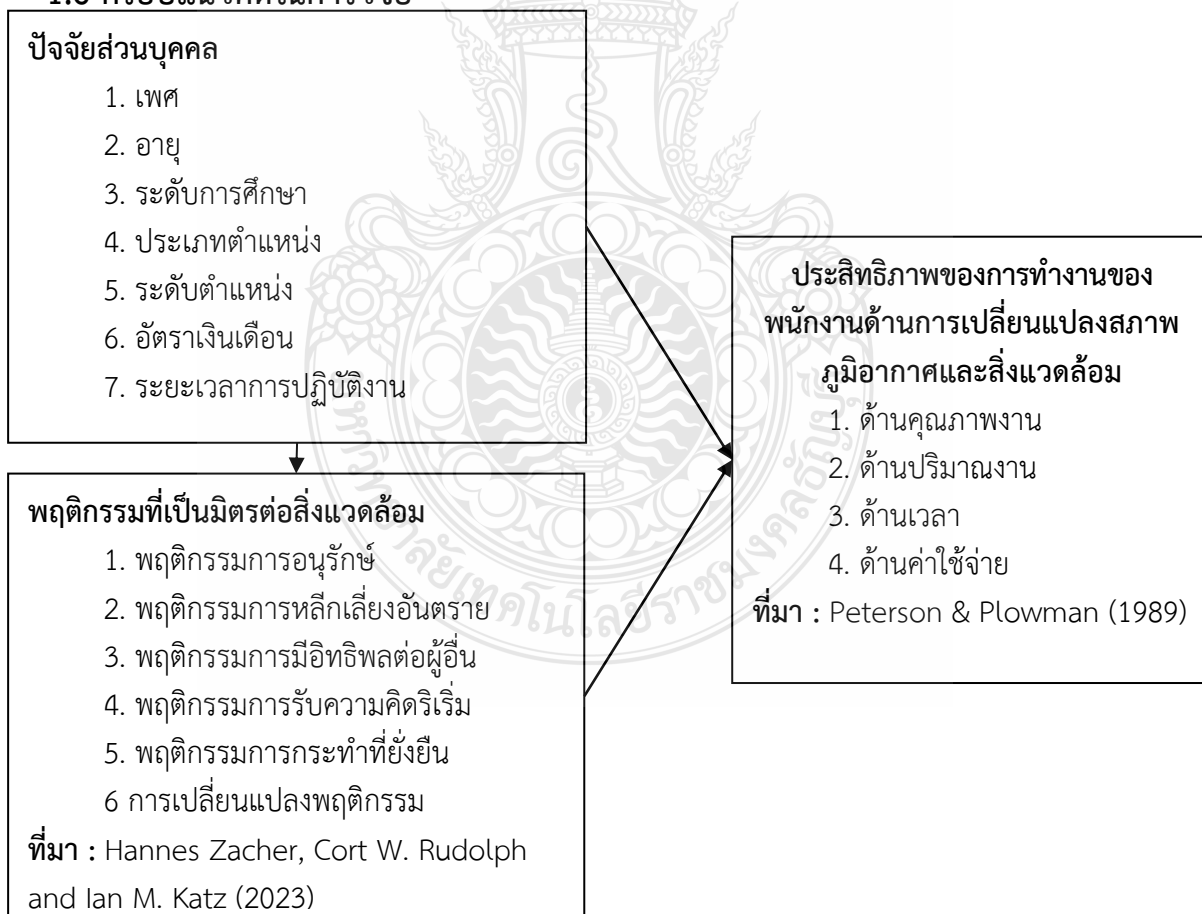
พฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ ถ้าพฤติกรรมดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลบุคลากร เป็นการแสดงออกของพนักงานที่มีผลกระทบทางบวกต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและลดผลกระทบด้านลบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม โดยพฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ได้แก่ 1) พฤติกรรมเชิงอนุรักษ์ (Conserving) เช่น การอนุรักษ์พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติ 2) การทำงานอย่างยั่งยืน (Working sustainably) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือวัสดุอุปกรณ์เพื่อลดผลกระทบทางลบที่มีต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยลง 3) การหลีกเลี่ยงความเสียหาย (Avoiding harm) เป็นการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดผลทางลบต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน 4) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) เป็นการให้ความรู้และสนับสนุนพนักงานคนอื่นในการลดผลกระทบทางลบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม 5) การริเริ่ม (Taking initiative) เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะเสี่ยงต่อผลประโยชน์ทางด้านสิ่งแวดล้อม

ประสิทธิภาพของการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงาน (Employee performance on Climate Change and Environment) หมายถึง คุณภาพของงานเป็นงานที่มีคุณค่า ที่ผู้ใช้ได้ประโยชน์และเกิดความพึงพอใจ ด้านปริมาณเป็นงานที่เป็นตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานเหมาะสม ด้านค่าใช้จ่ายที่มีการลงทุนน้อยและมี

ความคุ้มค่ามากที่สุด เพื่อช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับ 1) การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงอาคารสำนักงานให้ประหยัดพลังงาน การใช้เครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพสูง ใช้พลังงานจากแหล่งพลังงานทดแทน 2) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การจัดการขยะ การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมการปลูกป่าและรักษาพื้นที่สีเขียว เพื่อช่วยลดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในบรรยากาศ 4) การส่งเสริมความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมของพนักงาน 5) การประเมินและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การวัดผลและการรายงาน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม 6) การร่วมมือกับองค์กรและชุมชน แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ช่วยให้พนักงานและองค์กรมีบทบาทสำคัญในการลดผลกระทบต่อสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

องค์กรที่ยั่งยืนต่อสิ่งแวดล้อม (Environmentally Sustainable Organizations) หมายถึง องค์กรที่มีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ความเป็นองค์กรที่ยั่งยืนต่อสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่ท้าทายและมีความคุ้มค่า ประหยัดค่าใช้จ่าย สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการสร้างภาพลักษณ์ที่องค์กรต่อสาธารณชน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดงานวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อมูลสำหรับกำหนดนโยบายขององค์กรและการบริหารจัดการองค์กรในด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมให้สามารถดำเนินงานด้านความยั่งยืนให้บรรลุวิสัยทัศน์

ข้อมูลสำหรับกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมขององค์กร

ข้อมูลสำหรับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อภาพลักษณ์ในการเป็นองค์กรชั้นนำที่เป็นต้นแบบที่มีความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลสำหรับการพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น

แนวทางในการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนให้พนักงานในองค์กรภาครัฐแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและนำมาประกอบการวิเคราะห์สามารถสรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อม
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงาน
- 2.4 ข้อมูลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อม

2.1.1 ทฤษฎีพฤติกรรมตามเหตุผล planned behavior (TPB) (Ajzen, 1991) ทฤษฎีที่นิยมใช้ในการอธิบายและทำนาย ความตั้งใจ (Intention) และ พฤติกรรม (Behavior) ของมนุษย์ โดยอธิบายว่า 1) ทักษะคติ (Attitude) พนักงานจะมีการประเมินพฤติกรรมว่าดีหรือไม่ดี ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำพฤติกรรมนั้น เช่น การคิดว่าการรีไซเคิลเป็นสิ่งที่ดี 2) บรรทัดฐานทางสังคม (Subjective Norm) พนักงานจะพิจารณาว่าคนรอบข้างหรือคนสำคัญ หรือสังคมคาดหวังให้ทำพฤติกรรมนั้นหรือไม่ ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำพฤติกรรมนั้น เช่น เพื่อนหรือคนส่วนใหญ่รีไซเคิล ส่งผลต่อความตั้งใจในการรีไซเคิล 3) การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control) พนักงานประเมินว่าตนเองมีความสามารถ มีทรัพยากรเพียงพอ หรือมีโอกาที่จะทำพฤติกรรมนั้นสำเร็จหรือไม่ ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำพฤติกรรมนั้น เช่น มีถังรีไซเคิลใหม่ มีวิธีการแยกขยะที่ง่ายพอไหม โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะคติ บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม จะส่งผลต่อความตั้งใจ ในที่สุดความตั้งใจเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ประโยชน์ของทฤษฎี TPB สามารถนำไปใช้ทำนายพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบ เช่น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ช่วยออกแบบกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่ต้องการ โดยอาศัยการปรับเปลี่ยนตัวแปร ทักษะคติ บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม การรณรงค์ให้ประหยัดไฟ การปรับเปลี่ยนทัศนคติโดยการสื่อสารผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การสร้างบรรทัดฐานทางสังคมด้วยการนำเสนอว่าคนส่วนใหญ่ประหยัดไฟ ส่งเสริมการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมโดยการแนะนำวิธีการประหยัดไฟที่ง่าย ๆ

2.1.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อม (Organizational Citizenship Behavior for the Environment, OCBE) (Boiral, Talbot & Pail, 2015) อธิบายความหมายของ OCBE คือ การกระทำที่สมัครใจและการกระทำที่ไม่เป็นทางการของพนักงานที่นอกเหนือไปจากลักษณะงานของตน แต่เป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรม OCBE สามารถส่งผลดี

ต่อประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ซึ่งการมีผู้นำที่เป็นตัวอย่าง Boiral, Talbot และ Paillé ระบุปัจจัยสองประการที่ส่งผลต่อพฤติกรรม OCBE ของผู้นำคือ ค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อม ผู้นำที่มีค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคลที่แข็งแกร่งมักจะแสดง OCBE มากขึ้น การควบคุมพฤติกรรมที่รับรู้ ผู้นำที่เชื่อว่าตนมีความสามารถในการดำเนินการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม มีแนวโน้มที่พนักงานจะมีส่วนร่วมใน OCBE มากกว่า ผู้นำมีแนวโน้มที่จะมีแนวทางปฏิบัติด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เข้มแข็งมากกว่าและมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมดีขึ้น แสดงถึงความสำคัญของความเป็นผู้นำในวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อมและให้อำนาจแก่พนักงานในการดำเนินการตามค่านิยมเหล่านี้ เพื่อบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

2.1.3 แนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organ, 1991) แบ่ง 5 ด้าน

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เป็นการทำความดีหรือให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นโดยไม่คาดหวังการได้รับประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง ในการทำเช่นนี้ เรามักมองว่าผู้ที่มีพฤติกรรมนี้มีความเมตตาและเมตตาต่อผู้อื่น เขาอาจกระทำเช่นนี้เพื่อเพิ่มคุณค่าในชุมชนหรือสังคมโดยรวม เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันที ที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือการช่วยแนะนำพนักงานใหม่ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นมีผลกระทบบวกต่อสังคมและชุมชนโดยรวม มันช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและสังคมที่มีความเข้มแข็งและเป็นกันเอง

2. พฤติกรรมการนิกถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง เป็นการแสดงความเคารพและความเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่นโดยที่เรามีการพิจารณาและให้ความสำคัญกับความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น มันเป็นการแสดงพฤติกรรมที่เอื้อเฟื้อและสุภาพต่อผู้อื่นโดยไม่มีการทำให้ความไม่สะดวกหรือการทำให้ผู้อื่นรู้สึกไม่สบายใจ ช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและและสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในสังคมและสถานที่ทำงาน การช่วยคิดและป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่จะเกิดขึ้น เช่น ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน การตกแต่งเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติตามกฎหมายอย่างสุภาพและเคารพต่อสิทธิและความเป็นธรรมของผู้อื่น การให้คำแนะนำหรือสนับสนุนผู้อื่น การพยายามเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่น

3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือความมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความคิดรับผิดชอบและความเคารพต่อผู้อื่น พฤติกรรมนี้มักจะเน้นการปรับตัวและการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามกฎและจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกต้องตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ช่วยสร้างสรรคบรรยากาศที่เป็นกันเองและเชิงบวกในการแข่งขัน มันเสริมสร้างความสามัคคีและความเข้มแข็งให้กับกลุ่มและชุมชน เช่น การแสดงความอดทนและความเข้าใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนหรือไม่เป็นที่คาดคิด ความไม่สะดวกสบาย การไม่เรียกร้องสิทธิหรือการร้องทุกข์

4. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตนอย่างมีความรับผิดชอบและอย่างรอบคอบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งมักแสดงในพฤติกรรมต่าง ๆ ที่สนับสนุนการอนุรักษ์และการประกอบการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน รวมถึงการลดการกระทำที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การลดการใช้พลาสติก และวัสดุที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การลดการใช้

พลาสติกและวัสดุพลาสติกหรือการเลือกใช้วัสดุที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยลง เช่น การใช้ถ้วยและหลอดพลาสติกลดลงหรือการใช้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติก การจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ การแยกขยะและการนำขยะไปทำรีไซเคิลหรือการกำจัดขยะอย่างเหมาะสม เพื่อลดการส่งขยะไปทำลายที่ก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงาน การลดการใช้พลังงานในที่ทำงานหรือที่อยู่อาศัย เช่น การปิดไฟหลอดไฟเมื่อไม่ได้ใช้งาน หรือการใช้พลังงานทดแทน เช่น พลังงานทดแทนที่มาจากแหล่งพลังงานที่สะอาดและยั่งยืน การสนับสนุนกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มที่มุ่งเน้นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม หรือการสนับสนุนโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การศึกษาและการแสดงความสนใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมและวิธีการช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการแสดงความสนใจในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

5. พฤติกรรมการรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่เน้นการปฏิบัติตนในที่สาธารณะอย่างมีความรับผิดชอบ และมีการร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานหรือชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม การร่วมกิจกรรมที่เน้นการปรับปรุงหรือดูแลสิ่งแวดล้อม เช่น กิจกรรมทำความสะอาดสวนสาธารณะ หรือกิจกรรมปลูกต้นไม้ การรับผิดชอบต่อในการลดก๊าซเรือนกระจกและการประหยัดพลังงาน การมีสำนึกในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและการใช้พลังงานในที่ทำงานหรือในชีวิตประจำวัน และการกระทำเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การสนับสนุนและร่วมมือในโครงการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในการดูแลและประกอบ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ

2.1.4 แนวคิดของ Podsakoff et al., 2000 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ เพชรปานกัน และคณะ 2017 ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 7 ลักษณะ คือ

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping behavior) เป็นการช่วยเหลือในการทำงาน และพฤติกรรมการให้การสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงาน และการพัฒนาประสิทธิภาพ ช่วยเหลือกัน การป้องกันการเกิดปัญหาและการแก้ปัญหา

2. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นการแสดงความอดทนต่อและการมีทัศนคติที่ดีต่อความไม่สุขสบายในงาน การรับฟังความคิดเห็น

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational loyalty) เป็นการแสดงความมีน้ำใจความมุ่งมั่นในการการป้องกันองค์กร การสนับสนุนส่งเสริมและการปกป้ององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมจากเหตุปัจจัยภายนอก

4. การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Organizational compliance) การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร การตั้งใจในระดับบุคคล ทำให้เต็มใจยอมรับกฎกติกา ขั้นตอนการปฏิบัติงานและวิธีการขององค์กร

5. ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มส่วนบุคคล (Individual initiative) เป็นการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และริเริ่มคิดนวัตกรรมในการพัฒนางานและผลการ

ปฏิบัติงานขององค์กร การทุ่มเทในการทำงานและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน

6. การทำความดีให้สังคม (Civic virtue) เป็นการแสดงความเต็มอกเต็มใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร

7. การพัฒนาตนเอง (Self-development) เป็นการที่พนักงานพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้าเพิ่มเติม เพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน

ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

1. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อบุคคล มีการศึกษาเป็นจำนวนมากที่พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Organ and Ryan, 1995) ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับองค์กร ด้านผลการปฏิบัติงานพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน (Podsakoff et al., 1997) และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (Schnake and Dumler, 1997) อ้างถึงในลาวัลย์ พร้อมสุข, 2544) ที่พบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีแนวโน้มที่ผู้บังคับบัญชาประเมินว่าเป็นผู้ปฏิบัติได้ดีกว่า จึงสรุปว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อพนักงานคือทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงและมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

2. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กร (Podsakoff et al., 1997) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลโดยตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กรเนื่องจาก เป็นการลดจำนวนบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียวให้สามารถทำงานได้หลายบทบาทหน้าที่ ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ มีบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด มีเป้าหมายมุ่งเน้นในเรื่องการสร้างผลงาน เพราะมีการช่วยเหลือการทำงานของเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกทีมงาน ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงานเนื่องจากการช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ในหลายบทบาทหน้าที่ จึงทำให้สร้างผลงานได้อย่างรวดเร็ว สามารถรักษาและดึงดูดให้พนักงานที่ดีคงอยู่กับองค์กร เป็นการเพิ่มเสถียรภาพการปฏิบัติงานในองค์กร

3. ทฤษฎีการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลเพื่อสิ่งที่ดีขึ้น (Theory of Norm-Activation) ของ Schwartz ที่เน้นว่ามนุษย์จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเมื่อรับรู้ถึงผลกระทบ 3 ประการ คือ 1) การยอมรับในคุณค่าในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลทั่วไปในสังคมให้ความสำคัญ (Personal values) 2) การที่บุคคลเชื่อว่าสิ่งที่สำคัญนั้นก่อให้เกิดคุณค่าอยู่กับการตระหนักถึงผลกระทบที่ตามมาต่อบุคคลอื่น (Awareness of consequence) และ 3) การตระหนักถึงความรับผิดชอบในผลของการกระทำที่มีต่อบุคคลอื่น ซึ่งสามารถบรรเทาได้ด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น (Ascription of responsibility) และทฤษฎีคุณค่า-ความเชื่อ-บรรทัดฐาน (Theory of Value-Beliefs-Norms) ของ Stern et al., 1999 ที่เน้นว่าการเปลี่ยนพฤติกรรมมาจากการรับรู้ในคุณค่าของสิ่งที่สังคมให้ความสำคัญ ความเชื่อและบรรทัดฐานเชิงจริยธรรม (Moral norm) ของบุคคล พฤติกรรมเป็นการกระทำของมนุษย์ที่แสดงออกตามความคิดภูมิหลังที่มีการสะสมความรู้มาก่อนล่วงหน้า

(Chuvanichanon, 2009) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 3 ทฤษฎีอธิบายพฤติกรรม การอนุรักษ์ ได้แก่ ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action : TRA) ของ Ajzen & Fishbein, 1975) ที่เน้นว่าการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจาก 3 ประการ คือ 1) ทศนคติที่มีต่อพฤติกรรมนั้น (Attitude toward behavior) 2) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงหรือคนรอบข้าง (Subjective norm) และ 3) การรับรู้หรือความเชื่อว่าตนสามารถแสดงพฤติกรรมนั้นได้ (Perceived behavior control)

จากการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม (Organizational Citizenship Behavior for the Environment, OCBE) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่สมัครใจ เป็นพฤติกรรมที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมในการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรแล้ว จะทำให้บุคลากรมีความตระหนักในสิ่งแวดล้อมและทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีส่วนทำให้สิ่งแวดล้อมยั่งยืน เป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญที่จะช่วยให้พนักงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการช่วยอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ พฤติกรรมในการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ถูกนำมาวัดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรในการรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

Hannes Zacher et al. (2023) เสนอแนวคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานกับองค์กรที่ยั่งยืนต่อสิ่งแวดล้อม ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมได้กลายเป็นความจำเป็นด้านจริยธรรมและเป็นกลยุทธ์หนึ่งขององค์กร และพนักงานจำนวนมากมีความสนใจหรือได้รับคำสั่งให้ดำเนินการในลักษณะที่ยั่งยืนต่อสิ่งแวดล้อม พนักงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมหรือพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน (Employee Green behavior ,EGB) การพัฒนาแนวความคิดนี้ที่เป็นหลักขององค์กรที่ยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาทฤษฎีและการปรับปรุงวิธีตลอดจนการปฏิบัติ ผลกระทบต่อพนักงาน ผู้นำ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมสีเขียวของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรที่ยั่งยืนต่อสิ่งแวดล้อม พนักงานที่มี EGB สูงมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรที่ยั่งยืนต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น องค์กรที่ยั่งยืนต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริม EGB มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จทางธุรกิจและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น บทบาทขององค์กรในการส่งเสริม EGB ผ่านนโยบาย การฝึกอบรมสามารถช่วยให้พนักงานเข้าใจผลกระทบของพฤติกรรมต่อสิ่งแวดล้อมและเรียนรู้วิธีปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น แรงจูงใจสามารถกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วม อาจจะมีรางวัลหรือเงินเดือนพิเศษ

คำจำกัดความของโครงสร้างพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน

1. พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving) พฤติกรรมมุ่งหมายการอนุรักษ์ทรัพยากรและหลีกเลี่ยงความสิ้นเปลือง (Ones & Dilchert, 2012a) การรีไซเคิลและการหมัก, การนำกลับมาใช้ใหม่ การนำกลับมาใช้ใหม่และลดการใช้ พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Kim et al., 2017 et al. 2016) พฤติกรรมความเป็นพลเมืองด้านสิ่งแวดล้อม (Robertson & Barling, 2017) พฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงาน (Scherbaum et al., 2008)

2. พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm) พฤติกรรมที่เป็นอันตราย หมายถึง การหลีกเลี่ยงข้อมูลเชิงลบผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการบรรเทาผลกระทบจากการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมความเสียหาย (Ones & Dilchert., 2012) การตรวจสอบสิ่งแวดล้อมผลกระทบ ป้องกันมลพิษและเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบนิเวศ กิจกรรมการจัดการสิ่งแวดล้อม (Cantor et al., 2012)

3. พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) พฤติกรรมที่มุ่งหมายการแพร่กระจายสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมความยั่งยืนไปยังผู้อื่น (Ones & Dilchert, 2012) การจัดการ การอำนวยความสะดวกและประสานงานและเป็นผู้ นำให้กำลังใจและสนับสนุนความเป็นพลเมืองขององค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อม (Alt & Spitzeck., 2016) ช่วยเหลือสิ่งแวดล้อม (Boilal & Paillé., 2012) กลุ่มงานสนับสนุนการทำงานด้านกรีน (Kim et al., 2017) องค์กรที่ร่วมงานด้วยที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นพลเมืองด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่ยั่งยืนต่อสิ่งแวดล้อม (Robertson & Barling, 2017)

4. พฤติกรรมความคิดริเริ่ม (Taking initiative) พฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนในเชิงรุก ผู้ประกอบการและการมีส่วนร่วมส่วนบุคคล ความเสี่ยงและการเสียสละ (Ones & Dilchert, 2012) การเริ่มต้นโปรแกรมและนโยบายต้องให้ความสนใจด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับแรก พฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและการเป็นพลเมืองสิ่งแวดล้อม (Francoeur et al., 2021) ความเป็นพลเมืองขององค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อมเชิงรุก (Alt & Spitzeck, 2016) พฤติกรรมที่เอื้อต่อสิ่งแวดล้อม (Bissing-Olson et al., 2013) ความคิดริเริ่มเชิงนิเวศและพลเมือง การมีส่วนร่วม (Boirel & Paillé, 2012) องค์กรที่กำกับองค์กร พฤติกรรมความเป็นพลเมืองด้านสิ่งแวดล้อม (Robertson & Barling, 2017) พฤติกรรมสิ่งแวดล้อม (Temminck et al, 2015) (Ones & Dilchert, 2012)

5. พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability behaviors) พฤติกรรมพนักงานที่สนใจความยั่งยืน พฤติกรรมการผลิตอย่างยั่งยืน (Dilchert, 2018) พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Paillé et al., 2019)

6. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์และกระบวนการเพื่อทำให้สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนมากขึ้น (Ones & Dilchert., 2012) การเลือกรับผิดชอบในทางเลือก การยอมรับนวัตกรรมที่ยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน การสร้างผลิตภัณฑ์และกระบวนการที่ยั่งยืน การแสดงงานรายวันที่ยั่งยืน พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานต่อสิ่งแวดล้อม (Francoeur et al., 2021) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสามารถทำได้ (Ones et al., 2018)

ในปัจจุบันนี้ ปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของมนุษย์ เช่น ภัยธรรมชาติ ไฟไหม้ น้ำท่วม และความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศเริ่มปรากฏให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ความต้องการของมนุษย์ต่อสิ่งแวดล้อมมีมากกว่าความสามารถในการฟื้นฟู (Wackernagel et al., 2002) ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็วและเร่งขึ้น มลพิษและการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพที่เกิดจากกิจกรรมของมนุษย์ โดยเฉพาะกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เช่น ในขณะ ที่การผลิตภาคอุตสาหกรรม การผลิตไฟฟ้า การขนส่ง และการเกษตร กำลังคุกคามมากขึ้น มีผลต่อความอยู่รอดของชีวิตในระยะยาว การพัฒนาเหล่านี้ได้กระตุ้นรัฐบาลต่าง ๆ โลกมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย เช่น การลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนอย่างมีนัยสำคัญ และจะเป็นศูนย์สุทธิภายในปี 2593 (ข้อตกลงปารีส) ในบริบทนี้ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมปฏิสัมพันธ์อย่างมีความรับผิดชอบกับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติเพื่อ

ประกันคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง (World Comm. Environ. Dev. , 1987) ยังกลายเป็นยุทธศาสตร์ทางจริยธรรมที่จำเป็นอีกด้วยสำหรับองค์กร (Ambec & Lanoie, 2012) ปัจจุบันหลายองค์กรรวมเป้าหมายประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมไว้ในกลยุทธ์ควบคู่ไปกับเป้าหมายผลการดำเนินงานทางเศรษฐกิจและสังคม (Elkington, 1998)

องค์กรต่าง ๆ ไม่เพียงแต่ต้องรับผิดชอบผลการดำเนินงานทางเศรษฐกิจต่อผู้ถือหุ้นเท่านั้น แต่ยังต้องมีความรับผิดชอบต่อในเรื่องความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่นด้วย ได้แก่ พนักงาน สังคม องค์กร นอกจากนี้ และยังต้องรับผิดชอบต่อในเรื่องการปกป้องสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติด้วยอันเป็นรากฐานที่ขาดไม่ได้สำหรับมนุษย์ ชีวิตและกิจกรรมทางเศรษฐกิจในอนาคต เช่น ประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม (Etzion. 2007, Starik and Rands, 1995) ตัวอย่างความคิดริเริ่มที่มีส่วนสนับสนุนความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร รวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่ยั่งยืน ในเรื่องนำกลับมาใช้ใหม่ได้ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในการดำเนินธุรกิจ การใช้พลังงานแสงอาทิตย์หรือพลังงานลม การใช้วัสดุรีไซเคิล การลดมลพิษและของเสีย สำนักงานปลอดกระดาษ โปรแกรมที่ไม่ใช่ของรัฐบาลที่รับรองผลิตภัณฑ์และบริการที่ยั่งยืนซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (Boilal & Gendron, 2011) ลูกค้าและผู้พนักงานที่ให้ความสนใจความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Collins et al., 2007, Pham & Paillé, 2020) พนักงานที่สนใจ สนับสนุน หรือได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน (Lülfes & Hahn, 2013, Unsworth et al., 2021) ผู้นำและผู้ประกอบการที่ต้องการรักษาสภาพแวดล้อมด้วยเหตุผลทางจริยธรรมเพื่อปฏิบัติตามกฎระเบียบของรัฐบาลหรือเพื่อให้ได้เปรียบทางการแข่งขัน (Demirel et al., 2019, Robertson & Barling, 2015) สอดคล้องกับกระแสสังคมและสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Ones & Dilchert, 2012) กระตุ้นให้นักวิจัยในสาขาจิตวิทยาองค์กรและพฤติกรรมศึกษาพื้นฐาน จุลภาคขององค์กรความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงาน การศึกษาเหล่านี้มุ่งเน้นไปที่สิ่งที่มีมาก่อน EGB ในระดับบุคคล เช่น ทักษะคิด ค่านิยม บรรทัดฐานการรับรู้ และความตั้งใจของพนักงาน (Lülfes & Hahn., 2014)

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม คือ “พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด หรืออาจเกิดประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม” (Steg & Vlek, 2009) ของพฤติกรรมส่งเสริมสิ่งแวดล้อม EGB หมายถึง “พฤติกรรมที่พนักงานที่เกื้อกูลมีส่วนทำให้สิ่งแวดล้อมยั่งยืน” (Ones & Dilchert, 2012) ในการควบคุมพนักงานสามารถวัดประสิทธิภาพการทำงานได้จากการวัดพฤติกรรม EGB (Campbell et al., 1993) หลายองค์กรจะรวมความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมในเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร ดังนั้น พฤติกรรมของพนักงานจึงสามารถประเมินผลพร้อมกับเป้าหมายด้านความยั่งยืน

Siti Norashikin et al. (2019) เสนอแนวคิดการเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อม (OCBE) กับ พฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน (EGB) ในสถานที่ทำงาน (OCBE) คือ การกระทำหน้าที่ของพนักงานที่มีความสมัครใจที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อม EGB คือ พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน งานวิจัยเสนอกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยง OCBE กับ EGB โดยชี้ว่า OCBE ของพนักงานสามารถส่งเสริม EGB

ตารางที่ 2.1 พฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อม (OCBE) กับ พฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน (EGB) (Boirel & Paillé. 2012)

ตัวแปร	Eco-initiatives ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	Eco-civic engagement การมีส่วนร่วมของ พลเมืองที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม	Eco-helping ช่วยสิ่งแวดล้อม
Definition คำนิยาม	Discretionary behavior and suggestions to improve environmental practices or performance พฤติกรรมและข้อเสนอแนะตามดุลยพินิจเพื่อปรับปรุงแนวทางปฏิบัติหรือประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม	Voluntary participation in an organization's Eco-helping environmental programs and activities มีส่วนร่วมโดยสมัครใจในโครงการและกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเชิงนิเวศขององค์กร	Voluntarily helping colleagues to better integrated environmental concerns in the workplace ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยสมัครใจบูรณาการข้อกังวลด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น
Main focus หลักสำคัญ	Personal initiatives ความคิดริเริ่มส่วนบุคคล	Support for organizations commitment สนับสนุนความมุ่งมั่นขององค์กร	Mutual support among employees การสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน
Relevance ความเกี่ยวข้อง	Improve internal practices ปรับปรุงการปฏิบัติภายใน	Improve organization image ปรับปรุงภาพลักษณ์องค์กร	Empower new employees ส่งเสริมพนักงานใหม่
Examples	Make suggestions to reduce paper consumption ให้คำแนะนำเพื่อลดการใช้กระดาษ	Participate in a green committee เข้าร่วมในคณะกรรมการสีเขียว	Explain environmental procedures to new employees อธิบายขั้นตอนด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานใหม่

ตารางที่ 2.1 พฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อม (OCBE) กับ พฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน (EGB) (Boirel & Paillé. 2012) (ต่อ)

ตัวแปร	Eco-initiatives ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	Eco-civic engagement การมีส่วนร่วมของ พลเมืองที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม	Eco-helping ช่วยเหลือสิ่งแวดล้อม
Limitationข้อจำกัด	Depends on organizational culture and attitudes ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม องค์กรและทัศนคติ	Conflicts arise between environmental values of individuals and organization ความขัดแย้งเกิดขึ้น ระหว่างคุณค่าด้าน สิ่งแวดล้อมของบุคคล และองค์กร	Some colleagues may show a lack of awareness opennessเพื่อน ร่วมงาน อาจขาดความตระหนัก รู้ ที่เปิดกว้าง

จากการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ช่วยลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ช่วยลดค่าใช้จ่าย ช่วยส่งเสริมสุขภาพ ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ช่วยส่งเสริมความ จึงเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร องค์กรที่จะมีการดำเนินงานที่ยั่งยืนมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สร้างความตระหนักเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมและวิธีการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีระบบรางวัล โดยสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์แนวคิดการพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

แนวคิดของ Organ (1991)	แนวคิดของ Podsakoff et al. (2000)	แนวคิดของ Siti Norashikin, Nor Maslia และ Nurhafizah Mohd (2019)	แนวคิดของ Hannes Zacher, Cort W. Rudolph และ Ian M. Katz (2023)
1. ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism)	1. การช่วยเหลือ (Helping behavior)	1. การอนุรักษ์ (Conserving)	1. การอนุรักษ์ (Conserving)
2. การอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)	2. อดทนอดกลั้นหรือการ มีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship)	2. การหลีกเลี่ยง อันตราย (Avoiding harm)	2. การหลีกเลี่ยง อันตราย (Avoiding harm)
3. การนิกถึงผู้อื่น (Courtesy)	3. การทำความดีให้สังคม (Civic virtue)	3. การมีอิทธิพลต่อ ผู้อื่น (Influencing others)	3. การมีอิทธิพลต่อ ผู้อื่น (Influencing others)
4. การรับผิดชอบและ ให้ความร่วมมือ (Civic virtue)	4. ความคิดริเริ่มส่วน บุคคล (Individual initiative)	4. ความคิดริเริ่มใน การพูดคุย (Talking initiative)	4. ความคิดริเริ่มใน การพูดคุย (Taking initiative)
5 การสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)	5. การปฏิบัติตามระเบียบ ขององค์กร (Organizational compliance)	5. การกระทำที่ยั่งยืน (Acting sustainably)	5. พฤติกรรมความ ยั่งยืน (Sustainability behaviors)
	6. การพัฒนาตนเอง (Self-development)		6. การ เปลี่ยนแปลง พฤติกรรม (Transforming)
	7. ความจงรักภักดีต่อ องค์กร (Organizational loyalty)		

จากตารางการสังเคราะห์แนวคิดพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมข้างต้น แสดงให้เห็นว่าแนวคิดงานวิจัยของ Hannes Zacher et al., (2023) เนื่องจากมีความสอดคล้องกับงานของผู้วิจัย คือ “พฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่ง” อีกทั้งเป็นงานวิจัยใหม่ พฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็น 6 ด้าน

1. พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving)
2. พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm)
3. พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others)
4. พฤติกรรมความคิดริเริ่ม (Taking initiative)
5. พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability behaviors)
6. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)

ตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม และตัวแปรตามคือพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่ออิทธิพลประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

สรุปพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงาน 1) พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving) 2) พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm) 3) พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) 4) พฤติกรรมความคิดริเริ่ม (Taking initiative) พฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนในเชิงรุก 5) พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability behaviors) 6) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมคือพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม และยังทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านระยะเวลาที่กำหนด และด้านค่าใช้จ่าย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

1. Peterson & Plowman (1989) (อ้างถึงอุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีด้านประสิทธิภาพ ที่มีความหมายใกล้เคียงกับแนวคิดของ Harring Emerson (1992) ประกอบด้วย

1.1 ปริมาณงาน (Quantity) เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือสามารถปฏิบัติงานทำให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายหรือมากกว่าเป้าหมาย ภายใต้มาตรฐานคุณภาพ

1.2 คุณภาพของงาน (Quality) ผลผลิต ผลิต หรือบริการ ที่สร้างสามารถความพอใจ โดยมีต้นทุนที่เหมาะสม

1.3 เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วและคงรักษาคุณภาพ

1.4 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ต้องเหมาะสมกับงาน ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Peterson & Plowman, 1989 อ้างถึงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) กล่าวว่าว่าการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้ จะต้องมีความชำนาญ ความสามารถ การบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีแบบแผน เป็นระบบและมีแรงจูงใจที่จะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้โดยองค์ประกอบของประสิทธิภาพประกอบไปด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Peterson and Plowman, 1989 อ้างถึงใน ธนัญญา ทองหอม, 2556) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย

2.1 ด้านคุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง คุณสมบัติของงาน ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและสร้างความพึงพอใจ คือ มีประโยชน์และมีความคุ้มค่า ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2.2 ด้านปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

2.3 ด้านเวลา (Time) หมายถึง ความรวดเร็ว และผลงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด

2.4 ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุน ลดค่าใช้จ่าย ลดทรัพยากร ได้ผลงานตามที่ต้องการ ลดการใช้เงิน คน วัสดุ ประหยัด เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

วัชร เลิศพงษ์วรพันธ์ (2553), อัมพิกา สุนทรภักดี (2559) และ ธกรศักดิ์ และพรหมสาขา ณ สกลนคร (2556) ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงาน ไปในแนวทางเดียวกัน หมายถึง ผลลัพธ์หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของพนักงานในองค์กร นักจัดการและผู้บริหารมักใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินประสิทธิภาพและการทำงานของพนักงาน และตัดสินใจเกี่ยวกับการส่งเสริม พัฒนา หรือแม้กระทั่งการเลิกจ้างของพนักงาน ผลการปฏิบัติงานสามารถเป็นเชิงคุณภาพและปริมาณ เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน การตรงต่อเวลา คุณภาพของผลงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างมากเพื่อให้องค์กรมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและเติบโตไปในทิศทางที่ถูกต้อง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการประเมินค่าจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สิริวดี ชูเชิด (2556) ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เกิดขึ้นจากงาน ซึ่งสามารถวัดและประเมินได้โดยใช้ตัวชี้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานคุณภาพของผลงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานและนโยบายขององค์กร ความเชี่ยวชาญในงาน การพัฒนาทักษะความรู้ ให้ความสำคัญที่เรียกว่าเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่าผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกมาในรูปแบบของการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสามารถจำแนกการวัดผลการปฏิบัติงานได้ 4 ด้าน

1. ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนของผลงานที่ออกมาจากการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน เช่น ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน จำนวนผลผลิต อัตราความพึงพอใจ การวัดผลการปฏิบัติงานในรูปแบบเชิงปริมาณมีความสำคัญอย่างมากต่อการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

2. คุณภาพของงาน จะพิจารณาคุณภาพของงานที่มีความถูกต้อง เรียบร้อยเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ วัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการผลิตนั้นได้มาตรฐาน มีการตรวจคุณภาพมาตรฐานของงานก่อนการส่งมอบงานทุกครั้ง เพื่อคุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์การภายนอก และผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ คุณภาพของผลการปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นตัวควบคุมกระบวนการและผลลัพธ์ที่องค์การต้องการผ่านการกำหนดและตรวจสอบที่ถูกต้องแบบให้สอดคล้องกับบริบทที่องค์การหรือผู้เกี่ยวข้องต้องการวัด โดยฟายเนสและวอสส์ (Fynes & Voss, 2001) เสนอว่าการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานคือสิ่งจำเป็นอย่างมากเนื่องจากคุณภาพของผลการปฏิบัติงานที่พนักงานส่งมอบสามารถสะท้อนซึ่งพฤติกรรมที่แท้จริงด้านการเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

3. ระยะเวลาที่กำหนด คือ พนักงานทำงานตามเป้าหมายของเวลาที่องค์การกำหนด ตรงตามเวลา ตัวชี้วัดของการทำงานระยะเวลาที่กำหนด หรือ ตัวชี้วัดประสิทธิภาพหลัก (KPI) เป็นเครื่องมือที่ใช้ติดตามและวัดผลประสิทธิภาพของบุคคล วัดจำนวนงานที่ทำงานให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ตัวชี้วัดเพื่อใช้ประเมินผลงาน กำหนดเป้าหมาย และระบุสิ่งที่ต้องปรับปรุง ระบุสิ่งที่ต้องการวัดได้ชัดเจน สามารถวัดผลได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ตามกรอบเวลาที่ระบุ การติดตามและวัดผลประสิทธิภาพของบุคคลหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุน ลดค่าใช้จ่าย ลดการใช้ทรัพยากร ได้ผลงานตามที่ต้องการ ลดการใช้เงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ผลการปฏิบัติงาน (Employee job performance) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การประเมินความสามารถและพฤติกรรมการงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งสามารถวัดได้จากผลผลิตที่สร้างขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานและนโยบายขององค์กรความสามารถในการแก้ไขปัญหา การร่วมงานกับผู้อื่น การปรับตัวต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้องค์กรสามารถระบุปัญหา และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานและเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงานของบุคคล ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามคำอธิบายลักษณะงานและการปฏิบัติงานตามสถานการณ์หรือการปฏิบัติงานที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมตามสถานการณ์ต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อโลกของเราอย่างรุนแรง องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกต่างตระหนักถึงความสำคัญของปัญหานี้และพยายามหาวิธีแก้ไข

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

1. การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก องค์กรสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้หลายวิธี เช่น การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้พลังงานหมุนเวียน การลดการใช้รถยนต์ การสนับสนุนการขนส่งสาธารณะ และการปลูกต้นไม้

2. การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร เช่น น้ำ วัสดุดิบ และพลังงานได้หลายวิธี เช่น การรีไซเคิล การใช้ซ้ำ การลดการใช้กระดาษ และการสนับสนุนการจัดการของเสียอย่างยั่งยืน

3. การลดมลพิษ องค์กรสามารถลดมลพิษได้หลายวิธี เช่น การติดตั้งระบบควบคุมมลพิษ การใช้เทคโนโลยีที่สะอาดขึ้น และการสนับสนุนการขนส่งสาธารณะ

4. การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม องค์กรสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมได้หลายวิธี เช่น การใช้บรรจุภัณฑ์ที่ย่อยสลายได้ การใช้วัสดุรีไซเคิล และการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ประหยัดพลังงาน

5. การสนับสนุนนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม องค์กรสามารถสนับสนุนนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมได้หลายวิธี เช่น การสนับสนุนกฎหมายที่เข้มงวดขึ้นเกี่ยวกับมลพิษ การสนับสนุนการลงทุนในพลังงานหมุนเวียน และการสนับสนุนข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

การวัดหรือประเมินประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงาน

ชีวิตการทำงานบุคลากรที่ต้องใช้ชีวิตในการทำงานตั้งแต่เช้าจรดเย็น จึงทำให้องค์กรมีอิทธิพลกับการดำเนินชีวิตของบุคลากร (วันชัย มีชาติ, 2549, น. 1-2) องค์กรต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มี โดยความรู้สึกนึกคิดต่อองค์กรจะสะท้อน ค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากร ดังนั้น ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานดี พฤติกรรมของบุคลากรก็ย่อมจะดีตามไปด้วย

(ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2555, น. 4) ถ้าองค์กรมีการดำเนินการในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานจะเอื้อต่อการพัฒนา เรียนรู้ ให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ดี มีพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลถึงความสำเร็จในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้งานที่มีคุณภาพ ปริมาณงานเป็นไปตามเป้าหมาย เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด คุ่มค่าและประหยัดทรัพยากร

สมใจ ลักษณะ (2554, น.60) ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การทำงานให้เสร็จ ทำงานได้รวดเร็วและมีคุณภาพ โดยการใช้ระยะเวลาและทรัพยากรน้อยที่สุด การมีประสิทธิภาพในการทำงาน คือการมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สร้างผลงานได้มาก งานมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ

มานิช สุขฤกษ์ และคณะ (อ้างถึงใน สถิต คำลาเลียง, 2554, น.18-19) ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การเปรียบเทียบผลผลิตกับต้นทุน การเปรียบเทียบผลงานกับทรัพยากรที่ใช้อย่างประหยัดไม่สิ้นเปลืองด้วยการจัดการที่เหมาะสม

อักรินทร์ พวงเสวต (2551, น.5) ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานคือการใช้ความรู้ความสามารถ การสร้างสรรค์ การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ความร่วมมือและมีความใส่ใจคุณภาพของงานและมีความรับผิดชอบต่องาน

สิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถทราบถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนและสิ่งแวดล้อม การใช้ตัวชี้วัดที่เหมาะสมจะช่วยให้องค์กรมีการวางแผนและการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ

การวัดประสิทธิภาพด้านปริมาณงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมสามารถทำได้โดยการใช้ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ การวัดจำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่พนักงานดำเนินการและเข้าร่วมเป็นสิ่งที่สำคัญ

การวัดประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานของพนักงานความใส่ใจสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายและการทำงานอย่างเต็มที่ในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและรับมือกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญ การทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น การทำงานในทีมหรือการสร้างความร่วมมือกัน การวัดประสิทธิภาพของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมในด้านระยะเวลาที่กำหนด การทำงานได้ ตามกำหนดเวลาหรือการสำเร็จงานในระยะเวลาที่กำหนด

การวัดผลและประเมินการติดตามและวัดผลการใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายในด้านสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถทราบถึงความสำเร็จและประสิทธิภาพของมาตรการที่ได้ดำเนินการ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนและกระตุ้นให้พนักงานมีความสุขในที่ทำงานสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดค่าใช้จ่ายในด้านสิ่งแวดล้อมได้และสร้างความยั่งยืน

การวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งสำคัญในการติดตามความคืบหน้าและประเมินผลของนโยบาย มาตรการ และโครงการต่าง ๆ ที่มุ่งแก้ไขปัญหาเหล่านี้ ตัวชี้วัดที่สำคัญบางประการ ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง แสดงถึงปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ปล่อยสู่ชั้นบรรยากาศจากกิจกรรมของมนุษย์ เช่น การเผาไหม้เชื้อเพลิงฟอสซิล การเกษตร และกระบวนการทางอุตสาหกรรม การติดตามปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ช่วยให้สามารถประเมินผลของนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ที่มุ่งลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ความคืบหน้าในการบรรลุเป้าหมาย ประเทศและองค์กรต่าง ๆ ตั้งเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและบรรเทาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การติดตามความคืบหน้าในการบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ ช่วยให้สามารถประเมินประสิทธิภาพของนโยบาย มาตรการ และโครงการต่าง ๆ

การวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมสามารถดำเนินการได้ด้วยการประเมินปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ก๊าซเรือนกระจก

(Greenhouse gas, GHG) คือ ก๊าซที่มีความสามารถในการดูดซับคลื่นรังสีความร้อนจากดวงอาทิตย์ และสะสมอยู่ในชั้นบรรยากาศของโลก เมื่อมีการสะสมก๊าซเรือนกระจกมากขึ้น ทำให้อุณหภูมิในชั้นบรรยากาศสูงขึ้น เกิดปรากฏการณ์ภาวะโลกร้อน (Global warming) คณะกรรมการระหว่างรัฐบาลว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นโดยองค์การอุตุนิยมวิทยาโลกร่วมกับโครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติ เพื่อจัดทำแนวทางในการประเมินปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลกและนำเสนอแนวทางในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อให้สามารถกำหนดนโยบาย มาตรการหรือแนวทางในการบรรเทาผลกระทบและการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ จากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต (องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก, 2567)

การประเมินปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse gas, GHG) จากคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint for Organization, CFO) คือ การประเมินปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ปล่อยออกมาจากกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การเผาไหม้เชื้อเพลิง การใช้ไฟฟ้า การจัดการของเสีย และการขนส่ง ตรวจวัดในรูปตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (CO₂ eq.) โดยพิจารณาจาก 3 ส่วนหลัก ได้แก่ Scope 1 การคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ทางตรง (Direct Emissions) จากกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรโดยตรง เช่น การเผาไหม้ของเครื่องจักร การใช้พาหนะขององค์กร การใช้สารเคมีในการบำบัดน้ำเสีย เป็นต้น Scope 2 การคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ทางอ้อมจากการใช้พลังงาน (Energy Indirect Emissions) ได้แก่ การซื้อพลังงานมาใช้ในองค์กร ได้แก่ พลังงานไฟฟ้า พลังงานความร้อน พลังงานไอน้ำ เป็นต้น Scope 3 การคำนวณคาร์บอน ฟุตพริ้นท์ทางอ้อมด้านอื่นๆ การเดินทางของพนักงานด้วยพาหนะที่ไม่ใช่ขององค์กร การเดินทางไปสัมมนานอกสถานที่ การใช้น้ำประปา การใช้กระดาษ เป็นต้น (องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก, 2567)

ผลลัพธ์ของประสิทธิภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อมสามารถช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นบวก ลดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและมลพิษ สามารถช่วยชะลอการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและลดผลกระทบปกป้องสิ่งแวดล้อมด้วยการลดการใช้ทรัพยากรและมลพิษสามารถช่วยปกป้องสิ่งแวดล้อมและรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ ส่งเสริมสุขภาพ การลดมลพิษสามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพอากาศและน้ำ และส่งเสริมสุขภาพของมนุษย์ การสร้างงาน การลงทุนในพลังงานหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว และเทคโนโลยีที่ยั่งยืนสามารถสร้างงานใหม่ การกระตุ้นเศรษฐกิจ การดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมสามารถช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจโดยการสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ แต่ละบุคคลสามารถมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้วยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

2.4 ข้อมูลขององค์กรที่ต้องการศึกษา

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม 2566 ให้กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานประสานงานกลางของประเทศไทยได้กรอบ

อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศไทย ทั้งการลดก๊าซเรือนกระจก (Mitigation) การปรับตัว (Adaptation) การเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในทุกระดับ และการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยมีวิสัยทัศน์ “ ประเทศไทยเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน ”

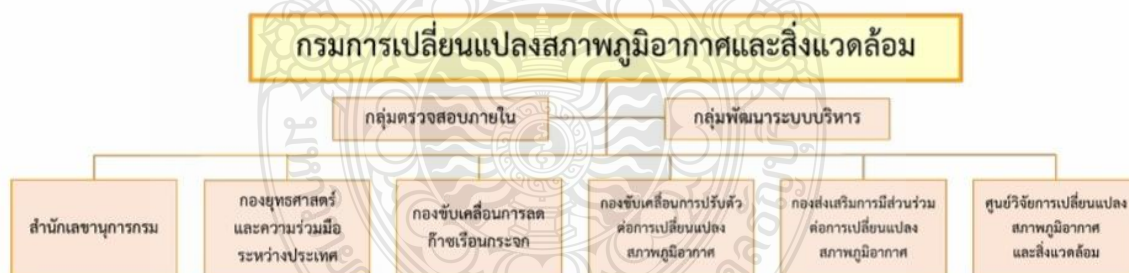
กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของประเทศ การดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศ รวมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะและจัดทำนโยบาย แผน และมาตรการ เกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ การลดก๊าซเรือนกระจก และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
2. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผน และมาตรการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และจัดทำรายงานสถานการณ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ
3. ดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และเสนอแนะแนวทางและทำที่ในการเจรจาความตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
4. ประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรระหว่างประเทศและต่างประเทศในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ
5. รวบรวม จัดทำ และให้บริการข้อมูลและข้อเสนอแนะด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีต่าง ๆ
6. จัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกของประเทศ และสนับสนุนการจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกในระดับพื้นที่
7. ส่งเสริม เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ พัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมกลไกการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
8. ศึกษา วิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสะอาด และเป็นศูนย์ปฏิบัติการอ้างอิงด้านสิ่งแวดล้อม
9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม (Department of Climate Change and Environment) มีค่านิยมองค์กร คือ ค่านิยม DCCE ดังนี้ D (Digitalization) หมายถึง ขับเคลื่อนการเป็นองค์กรดิจิทัลเต็มรูปแบบ C (Collaboration) หมายถึง สร้างความเข้มแข็งและความร่วมมือทุกภาคส่วน C (Climate Action) หมายถึง ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพื่อประชาชน E (Environmental Responsibility) หมายถึง ยึดมั่นความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

หน่วยงานภายในกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

1. หน่วยงานที่รายงานตรงต่ออธิบดี
 - 1.1 กลุ่มตรวจสอบภายใน
 - 1.2 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
2. หน่วยงานราชการภายในกรม
 - 2.1 สำนักงานเลขานุการกรม
 - 2.2 กองขับเคลื่อนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
 - 2.3 กองขับเคลื่อนการลดก๊าซเรือนกระจก
 - 2.4 กองยุทธศาสตร์และความร่วมมือระหว่างประเทศ
 - 2.5 กองส่งเสริมการมีส่วนร่วมต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
 - 2.6 ศูนย์วิจัยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กรของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพิร์ ดาวเรือง และ ชวนชื่น อัครกะฉนิชชา (2561) ได้ศึกษาอิทธิพลของความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความตั้งใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสภาพแวดล้อมและนำไปสู่การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ศึกษา พฤติกรรมการสนับสนุน ด้านสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในการรักษาสภาพแวดล้อมโดยใช้ทฤษฎีการไหลล้น กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของธุรกิจ โรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็ก ผลจากการศึกษาพบว่า ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงานโรงแรมส่งผลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะมี

ส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม และนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรม พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไหลล้นเชิงบวกเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจโรงแรมและและองค์กรอื่น ๆ ในการสร้างค่านิยม การตระหนักรู้และส่งเสริมพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนให้กับพนักงานภายในองค์กร

ก้องภพ ชันติพงศ์พันธุ์ (2561) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรความยั่งยืน และพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเข้าถึงปัจเจกบุคคล และด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างมีอุดมการณ์ และความยั่งยืนขององค์กร ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน การมีนวัตกรรมของพนักงาน พฤติกรรมปฏิบัติงานเชิงรุกและด้านพฤติกรรมการณ์หาโอกาส

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2561) ศึกษาในระดับพฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลสำนักงานสีเขียว (Green office) จากกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปี 2559 พบว่าพฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลสำนักงานสีเขียว การพัฒนาภาวะผู้นำสิ่งแวดล้อมแก่ผู้บริหารในองค์กร ควรพัฒนาความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมมีผลกระทบทางบวกต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และลดผลกระทบด้านลบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม กิจกรรมที่จำเป็นต่อการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม ต้องกำหนดนโยบาย กำหนดแนวทางการรณรงค์กิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน รวมทั้งการหาแนวทางในการจูงใจพนักงานเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจและตระหนักถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมในระยะยาว องค์กรควรต้องออกแบบการสื่อสารเนื้อหาและช่องทางการสื่อสารที่มีความน่าสนใจ

มูจลินท์ จรมา และ กนกพร ชัยประสิทธิ์ (2562) ศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร องค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีที่นำมาใช้ในการศึกษา พฤติกรรมช่วยเหลือ พฤติกรรมความมีน้ำใจ พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือตามกฎระเบียบองค์กร และพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยด้านระบบขององค์กร การจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน การมีนโยบายและกฎระเบียบ การมีกรอบและแนวทางปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งความยั่งยืน พฤติกรรมการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์มีความรู้ความสามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน องค์กรมีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และปัจจัยจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ความรับผิดชอบในงาน และการทำงานอย่างเป็นระบบ ทำให้งานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา การไว้วางใจ การยอมรับในความรู้ความสามารถ มอบหมายงานพิเศษ ให้ปฏิบัติอยู่เสมอ และการมี

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ผลประโยชน์เหมาะสมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

Thomas et al. (2014) องค์กรต่างๆ กำลังนำเสนอนโยบายความยั่งยืนมากขึ้นเพื่อส่งเสริมความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับรู้บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงาน เช่น วิธีรับรู้ขององค์กรและทัศนคติของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม อาจเป็นกลไกทางจิตวิทยาที่เชื่อมโยงนโยบายดังกล่าวกับพฤติกรรม ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรับรู้ถึงการมีอยู่ของนโยบายความยั่งยืนขององค์กร การรับรู้บรรยากาศการทำงานสีเขียว และรายงานพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเขียว การวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของนโยบายความยั่งยืนเกี่ยวกับกลไกทางจิตวิทยาที่เชื่อมโยงกับพฤติกรรมสีเขียว

Siti Norashikin et al., 2019. ระบุถึงข้อมูลที่ว่ามาเลเซียผลิตขยะได้ 37,500 ตันต่อวัน และเกี่ยวข้องกับการจัดการขยะมูลฝอย 2.0 พันล้านริงกิตต่อปี ดังนั้นประเด็นความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมจึงเป็นหัวข้อสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรควรคำนึงถึง การส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมหรือเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานอาจส่งผลให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการลดปัญหาสิ่งแวดล้อม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเน้นการศึกษาพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อความยั่งยืน ดังนั้น จุดมุ่งหมายคือการเสนอกรอบใหม่ของพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน สำหรับองค์กรโดยพิจารณาจากพฤติกรรมที่เป็นพลเมืองขององค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อม (OCBE) ความหมายของการศึกษานี้มีประโยชน์สำหรับนายจ้างเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน กรอบแนวคิดนี้มีประโยชน์สำหรับองค์กรในการออกแบบกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานของพนักงาน เพื่อพัฒนาวิธีการส่งเสริม OCBE ในหมู่พนักงาน การส่งเสริม OCBE นำไปสู่พฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน ที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม ข้อจำกัดของงานวิจัย ไม่ได้ทดสอบกรอบแนวคิดเชิงประจักษ์ความสัมพันธ์ระหว่าง OCBE กับ พฤติกรรมสีเขียวของพนักงานต้องได้รับการพิสูจน์เพิ่มเติม โดยสรุปว่างานวิจัยชิ้นนี้เสนอองค์กรที่ต้องการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมสามารถใช้แนวคิดนี้เป็นจุดตั้งต้นในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

Gu Zhenjing et al. (2022) ศึกษาความสัมพันธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ความห่วงใยด้านสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมที่เป็นพลเมืองขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อมและประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม แนวคิดของการวิจัยในปัจจุบันคือการเชื่อมโยงมนุษย์ การจัดการทรัพยากรและการจัดการสิ่งแวดล้อม จากสมาชิกทีมผู้บริหารระดับสูง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่แนวหน้า พบว่าพฤติกรรมที่เป็นพลเมืองขององค์กรความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม มีผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง SHRM ความห่วงใยด้านสิ่งแวดล้อมภายใน OCBE และประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม

Maria Grace Herlina et al. (2023) ระบุว่ากิจกรรมของมนุษย์มีส่วนสำคัญต่อสภาพแวดล้อมของโลกในปัจจุบันหลายประการ พฤติกรรมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม ในที่ทำงานสามารถช่วยให้องค์กรปรับปรุงพฤติกรรมของตนได้ ประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานในเมืองใหญ่มีความอ่อนไหวต่อสิ่งแวดล้อม อันเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร วัตถุประสงค์ของ

การวิจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรในเมืองใหญ่มิฉะนั้นสำคัญ ความคิดริเริ่มเชิงนิเวศน์ อิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ นิเวศน์ช่วยให้มีอิทธิพลอย่างมากต่อสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของพลเมืองเชิงนิเวศมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ พฤติกรรมของพนักงานในเมืองใหญ่มิฉะนั้นสำคัญ พฤติกรรมของพนักงานที่ดีภายในองค์กรแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของเมืองไม่ได้ถูกขับเคลื่อนด้วยความคิดริเริ่มส่วนบุคคล ควรตรวจสอบผลกระทบพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กร

ตารางที่ 2.3 สรุปแนวคิดจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	แนวคิด
สุพีร์ ดาวเรือง และ ชวนชื่น อัคระวนิชชา (2561)	กิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของด้านสิ่งแวดล้อม
ก้องภพ ชันติพงศ์พันธุ์ (2561)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรความยั่งยืน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน
ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2561)	การพัฒนาภาวะผู้นำสิ่งแวดล้อม องค์กรควรพัฒนาความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมมีผลกระทบทางบวกต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และลดผลกระทบด้านลบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม
มูจลินท์ จรมา และ กนกพร ชัยประสิทธิ์ (2562)	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร
สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย (2564)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งความยั่งยืนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
Thomas et al. (2014)	ประสิทธิภาพของนโยบายความยั่งยืนเชื่อมโยงกับพฤติกรรมสีเขียว
Siti Norashikin et al., 2019.	พฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรที่ยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (OCBE) เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานของพนักงาน
Gu Zhenjing et al. (2022)	พบว่าพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และประสิทธิภาพของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม
Maria Grace Herlina et al.(2023)	การมีส่วนร่วมของพลเมืองเชิงนิเวศมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม” การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้วยแบบสอบถามเก็บข้อมูล ขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูล

3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 3.1 บุคลากรกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

หน่วยงานภายในกรม	จำนวน (คน)
ผู้บริหารระดับสูง	2
กลุ่มตรวจสอบภายใน	4
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	8
กลุ่มกฎหมาย	5
สำนักงานเลขานุการกรม	55
กองขับเคลื่อนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	100
กองขับเคลื่อนการลดก๊าซเรือนกระจก	56
กองยุทธศาสตร์และความร่วมมือระหว่างประเทศ	68
กองส่งเสริมการมีส่วนร่วมต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	103
ศูนย์วิจัยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	98
รวม	499

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานศึกษา คือ แบบสอบถามชนิดเลือกตอบเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งรวบรวมข้อความจากการค้นคว้าแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบความคิดในแบบสอบถาม มีข้อความถามเป็นแบบปลายปิด (Closed ended question) ที่มีหลายตัวเลือก (Multiple choice question) และมีข้อความถามเป็นแบบปลายเปิด (Opened ended question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเป็นข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ มีจำนวน 7 ข้อ ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 เพศ ชาย/หญิง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale)

คำถามข้อที่ 2 อายุ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale) แบ่งเป็น 4 ช่วงอายุ ได้แก่

1. ต่ำกว่า 30 ปี
2. 31 - 40 ปี
3. 41 - 50 ปี
4. มากกว่า 51 ปี

คำถามข้อที่ 3 ระดับการศึกษา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. ปริญญาโท
4. ปริญญาเอก

คำถามข้อที่ 4 อัตราเงินเดือน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียวจากคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale) แบ่งเป็น 6 ระดับ ได้แก่

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท
2. 15,001 - 30,000 บาท
3. 30,001 - 45,000 บาท
4. 45,001 - 60,000 บาท
5. 60,001 บาท ขึ้นไป

คำถามข้อที่ 5 ประเภทตำแหน่ง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ทัวไป
2. วิชาการ
3. อำนวยการ

คำถามข้อที่ 6 ระดับตำแหน่ง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) แบ่งเป็น 6 ประเภท ได้แก่

1. พนักงานจ้างเหมา
2. พนักงานราชการ
3. ข้าราชการระดับปฏิบัติการ
4. ข้าราชการระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน
5. ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ/ข้าราชการอำนวยการสูง/ผู้เชี่ยวชาญ

คำถามข้อที่ 7 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale) แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1. น้อยกว่า 2 ปี
2. 2 - 10 ปี
3. 11 - 20 ปี
4. 20 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น 6 ด้าน มีจำนวน 52 ข้อ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคอร์ท ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ Hannes Zacher, Cort W. Rudolph และ Ian M. Katz (2023) ดังนี้

1. พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving) จำนวน 10 ข้อ
2. พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm) จำนวน 8 ข้อ
3. พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) จำนวน 6 ข้อ
4. พฤติกรรมความคิดริเริ่ม (Taking initiative) จำนวน 7 ข้อ
5. พฤติกรรมการต่อต้านความยั่งยืน (Counterproductive sustainability behaviors) จำนวน 11 ข้อ
6. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อมของพนักงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 14 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากมาตรวัดผลการปฏิบัติงานของ ปทิตตา จันทวงศ์, 2559 ดังนี้

1. การวัดผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน จำนวน 4 ข้อ
2. การวัดผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน จำนวน 3 ข้อ
3. การวัดผลการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาที่กำหนด จำนวน 4 ข้อ
4. การวัดผลการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของประชากรแบ่งกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปลความหมายระดับคะแนน

การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยที่มี 5 ระดับ ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (X) และประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงาน (Y)

ตารางที่ 3.2 การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความความของระดับความคิดเห็นโดยยึดเกณฑ์ตามที่ได้จากสูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นได้ ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของปัจจัย X

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	ปัจจัย X อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	ปัจจัย X อยู่ในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	ปัจจัย X อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	ปัจจัย X อยู่ในระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	ปัจจัย X อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัย Y

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ปัจจัย Y อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ปัจจัย Y อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปัจจัย Y อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ปัจจัย Y อยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ปัจจัย Y อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษา พฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องจากหนังสือวิชาการ บทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การค้นคว้าเอกสารเพื่อกำหนดข้อคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมและ เรื่อง พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาแบบสอบถามใหม่ ให้ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้

3. ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ ปัจจัย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

3.2 นำแบบสอบถามมาทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

โดยทำการหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Item - objective congruence index : IOC) ให้มีการประเมินโดยผู้ประเมินข้อคำถามในแต่ละข้อโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าถามใดมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามนั้นมีค่าถามที่มีคุณภาพนำไปทดลองก่อนการใช้งานได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาน้อยกว่า 0.5 ให้ไม่นำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามนั้น การตรวจสอบคำถามว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์หรือไม่นั้น ด้วยสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของ

ผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ

ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้

ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นระบุกุ่มที่นำไปทดสอบคือบุคลากรศูนย์วิจัยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมจำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach's alpha ซึ่งค่าความเชื่อมั่นจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ใช้แบบสอบถาม

3.4.2 เตรียมแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลให้เพียงพอ

3.4.3 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจากประชากรทั้งหมดของพนักงานกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม พ.ศ. 2567

3.4.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ว่าความสมบูรณ์ในการตอบก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับของปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม โดยใช้สถิติพรรณนา ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่มและกรณีตัวแปรกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไปใช้ One - way ANOVA เป็นเครื่องมือทางสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียวเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่มและกรณีตัวแปรกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไปใช้

One - way ANOVA เป็นเครื่องมือทางสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียวเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ศึกษาปัจจัย พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ Stepwise



บทที่ 4

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในบทที่ 4 ผู้วิจัยได้แสดงผลของการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา ประกอบด้วย ข้อที่ 1 ศึกษาระดับของปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ข้อที่ 2 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ข้อที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ข้อที่ 4 ศึกษาปัจจัย พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	103	31.9
- หญิง	220	68.1
อายุ		
- ต่ำกว่า 30 ปี	60	18.6
- 31 - 40 ปี	109	33.7
- 41 - 50 ปี	101	31.3
- มากกว่า 51 ปี	53	16.4

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	6.8
- ปริญญาตรี	191	59.1
- ปริญญาโท	97	30.0
- ปริญญาเอก	13	4.0
ประเภทตำแหน่งงาน		
- ทั่วไป	m	33.1
- วิชาการ	210	65.0
- อำนวยการ	3	0.9
- ผู้บริหาร	3	0.9
ระดับตำแหน่งงาน		
- พนักงานจ้างเหมา	37	11.5
- พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ	155	48.0
- ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	100	31.0
- ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ/และระดับที่สูงกว่า	31	9.6
อัตราเงินเดือน		
- ต่ำกว่า 15,000 บาท	30	9.3
- 15,001 - 30,000 บาท	188	58.2
- 30,001 - 45,000 บาท	74	22.9
- 45,001 - 60,000 บาท	23	7.1
- มากกว่า 60,000 บาท	8	2.5
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
- ต่ำกว่า 1 ปี	32	9.9
- 1 - 5 ปี	74	22.9
- 6 - 10 ปี	72	22.3
- 11 - 15 ปี	34	10.5
- มากกว่า 15 ปี	111	34.4
รวมทั้งสิ้น	323	100

สรุปผลข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจากข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 323 คน ดังตารางข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงเป็นส่วนใหญ่ (จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1) และเป็นเพศชาย (จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31-40 ปี เป็นส่วนใหญ่ (จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7) อันดับรองมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุระหว่าง 41-50 ปี (จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3) ตามมาด้วยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่ำกว่า 30 ปี (จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6) และอันดับสุดท้ายอายุมากกว่า 51 ปี (จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ (จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1) อันดับรองมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท (จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0) ตามมาด้วยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8) และอันดับสุดท้ายเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก (จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีประเภทตำแหน่งงานวิชาการเป็นส่วนใหญ่ (จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0) อันดับรองมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทตำแหน่งงานทั่วไป (จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1) ตามมาด้วยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทตำแหน่งงานอำนวยการ (จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9) และอันดับสุดท้ายเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทตำแหน่งงานผู้บริหาร (จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9)

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำเป็นส่วนใหญ่ (จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0) อันดับรองมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ (จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0) ตามมาด้วยผู้ตอบแบบสอบถามที่พนักงานจ้างเหมา (จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5) และอันดับสุดท้ายเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ/และระดับที่สูงกว่า (จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 - 30,000 บาท เป็นส่วนใหญ่ (จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2) อันดับรองมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่อัตราเงินเดือน 30,001 - 45,000 บาท (จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9) ตามมาด้วยผู้ตอบแบบสอบถามที่อัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท (จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3) ตามมาด้วยผู้ตอบแบบสอบถามที่อัตราเงินเดือน 45,001 - 60,000 บาท (จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1) และอันดับสุดท้ายเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่อัตราเงินเดือนมากกว่า 60,000 บาท (จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี เป็นส่วนใหญ่ (จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4) อันดับรองมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี (จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9) ตามมาด้วยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี (จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3) ตามมาด้วยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี (จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5) และอันดับสุดท้ายเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี (จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9)

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการวัดพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
ด้านการอนุรักษ์ (Conserving)

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving)				
1. ท่านใช้อุปกรณ์ ภาชนะ ที่ใช้ซ้ำได้ เช่น แก้วน้ำ ขวดน้ำ	4.56	0.59	มากที่สุด	5
2. ท่านเลือกสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	4.15	0.72	มาก	10
3. ท่านเลือกสินค้าที่รักษาสินค้าที่ประหยัดพลังงาน	4.26	0.69	มากที่สุด	8
4. ท่านเลือกสินค้าที่บรรจุในบรรจุภัณฑ์ที่สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำได้	4.40	0.64	มากที่สุด	6
5. ท่านใช้ทรัพยากรในสำนักงาน น้ำ พลังงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.55	มากที่สุด	3
6. ท่านใช้กระดาษให้น้อยลง รีไซเคิลกระดาษ พิมพ์เอกสารสองหน้า	4.57	0.61	มากที่สุด	4
7. ท่านแยกขยะที่รีไซเคิลได้ เช่น กระดาษ พลาสติก แก้ว และโลหะ	4.64	0.58	มากที่สุด	2
8. ท่านลดการทิ้งขยะ คัดแยกขยะ รีไซเคิลหมักปุ๋ย	4.37	0.73	มากที่สุด	7
9. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้า	4.26	0.75	มากที่สุด	9
10. ท่านปิดไฟและเครื่องใช้ไฟฟ้าเมื่อใช้งาน	ไม่	4.79	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.46	0.43	มากที่สุด	

สรุปผลข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ด้านการอนุรักษ์ (Conserving) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.46 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 10. ท่านปิดไฟและเครื่องใช้ไฟฟ้าเมื่อไม่ใช้งาน มีค่าเฉลี่ย 4.79 อันดับรองมาคือข้อ 7. ท่านแยกขยะที่รีไซเคิลได้ เช่น กระดาษ พลาสติก แก้ว และโลหะ มีค่าเฉลี่ย 4.64 ตามมาด้วยข้อ 5. ท่านใช้ทรัพยากรในสำนักงาน น้ำ พลังงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.60 ข้อ 6. ท่านใช้กระดาษให้

น้อยลง รีไซเคิลกระดาษ พิมพ์เอกสารสองหน้า มีค่าเฉลี่ย 4.57 ข้อ 1. ท่านใช้อุปกรณ์ ภาชนะ ที่ใช้ซ้ำได้ เช่น แก้วน้ำ ขวดน้ำ มีค่าเฉลี่ย 4.56 ข้อ 4. ท่านเลือกสินค้าที่บรรจุในบรรจุภัณฑ์ที่สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำได้ มีค่าเฉลี่ย 4.40 ข้อ 8. ท่านลดการทิ้งขยะ คัดแยกขยะ รีไซเคิล หมักปุ๋ย มีค่าเฉลี่ย 4.37 ข้อ 3. ท่านเลือกสินค้าที่รักษาสภาพสินค้าที่ประหยัดพลังงาน มีค่าเฉลี่ย 4.26 ข้อ 9. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้า มีค่าเฉลี่ย 4.26 และอันดับสุดท้าย ข้อ 2. ท่านเลือกสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
ด้านการหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm)

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
พฤติกรรมหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm)				
1. ท่านตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม	4.63	0.53	มากที่สุด	1
2. ท่านหลีกเลี่ยงสิ่งทีก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	4.56	0.57	มากที่สุด	3
3. ท่านหลีกเลี่ยงการสร้างมลพิษ ลดการก่อมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม	4.53	0.58	มากที่สุด	4
4. ท่านเลือกใช้ระบบขนส่งสาธารณะ จักรยาน เดินเท้า	3.89	0.96	มาก	8
5. ท่านดูแลรักษาธรรมชาติ ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ	4.57	0.55	มากที่สุด	2
6. ท่านซ่อมแซมสิ่งของแทนการซื้อใหม่ ประหยัดทรัพยากร ลดขยะ	4.34	0.68	มากที่สุด	6
7. ท่านบริจาคสิ่งของแทนการทิ้ง	4.29	0.75	มากที่สุด	7
8. ท่านสนับสนุนโครงการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม	4.48	0.65	มากที่สุด	5
ภาพรวม	4.41	0.43	มากที่สุด	

สรุปผลข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ด้านการหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 1. ท่านตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.63 อันดับรองมาคือข้อ 5. ท่านดูแลรักษาธรรมชาติ ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ มีค่าเฉลี่ย 4.57 ตามมาด้วยข้อ 2. ท่านหลีกเลี่ยงสิ่งทีก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.56 ข้อ 3. ท่านหลีกเลี่ยงการสร้างมลพิษ ลดการก่อมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.53 ข้อ 8. ท่านสนับสนุนโครงการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.48 ข้อ 6. ท่านซ่อมแซมสิ่งของแทนการซื้อใหม่ ประหยัดทรัพยากร ลดขยะ มีค่าเฉลี่ย 4.34

ข้อ 7. ท่านบริจาคสิ่งของแทนการทิ้งมีค่าเฉลี่ย 4.29 และอันดับสุดท้าย ข้อ 4. ท่านเลือกใช้ระบบขนส่งสาธารณะ จักรยาน เดินเท้า มีค่าเฉลี่ย 3.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้านการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others)

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others)				
1. ท่านชักจูงเพื่อนไม่ให้ซื้อสินค้าที่ทำลายสิ่งแวดล้อม	3.96	0.77	มาก	6
2. ท่านชักจูงให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมาใช้ชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	4.12	0.73	มาก	3
3. ท่านมุ่งหมายเผยแพร่ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน	4.15	0.75	มาก	2
4. ท่านศึกษา พัฒนาความรู้ เข้าร่วมฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม	4.17	0.70	มาก	1
5. ท่านมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการ อำนาจความสะดวก ประสานงาน ที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม	4.02	0.78	มาก	5
6. ท่านชักจูงเพื่อนให้ตระหนักถึงความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบจากก๊าซเรือนกระจกที่รุนแรงขึ้น ตลอดจนภัยธรรมชาติ เช่น น้ำแล้ง น้ำท่วม	4.11	0.76	มาก	4
ภาพรวม	4.09	0.63	มาก	

สรุปผลข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ด้านการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 4. ท่านศึกษา พัฒนาความรู้ เข้าร่วมฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.17 อันดับรองมาคือข้อ 3. ท่านมุ่งหมายเผยแพร่ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน มีค่าเฉลี่ย 4.15 ตามมาด้วยข้อ 2. ท่านชักจูงให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมาใช้ชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.12 ข้อ 6. ท่านชักจูงเพื่อนให้ตระหนักถึงความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบจากก๊าซเรือนกระจกที่รุนแรงขึ้น ตลอดจนภัยธรรมชาติ เช่น น้ำแล้ง น้ำท่วม มีค่าเฉลี่ย 4.11 ข้อ 5. ท่านมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการ อำนาจความสะดวก ประสานงาน

ที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.02 และอันดับสุดท้าย ข้อ 1. ท่านชักจูงเพื่อนไม่ให้ซื้อสินค้าที่ทำลายสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 3.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้านการริเริ่ม (Taking initiative)

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
พฤติกรรมริเริ่ม (Taking initiative)				
1. ท่านหลงใหลและสนุกกับการฝึกฝนพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	3.96	0.75	มาก	7
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในการช่วยเหลือสิ่งแวดล้อม	4.44	0.60	มากที่สุด	1
3. ท่านหารือเกี่ยวกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมกับผู้อื่นอย่างกระตือรือร้น	4.01	0.78	มาก	6
4. ท่านได้รับความสุขจากการดูแลสิ่งแวดล้อม	4.44	0.62	มากที่สุด	2
5. ท่านสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น	4.31	0.67	มากที่สุด	5
6. ท่านรู้สึกซาบซึ้งกับค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อมของตัวเอง	4.25	0.68	มากที่สุด	4
7. ท่านมีส่วนร่วม สนับสนุน การดำเนินงานขององค์กรท่านในเรื่องความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม	4.37	0.64	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.25	0.55	มากที่สุด	

สรุปผลข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้านการริเริ่ม (Taking initiative) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 และ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 2. ท่านมีความภาคภูมิใจในการช่วยเหลือสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.44 และข้อ 4. ท่านได้รับความสุขจากการดูแลสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.44 อันดับรองมาคือ ข้อ 7. ท่านมีส่วนร่วม สนับสนุน การดำเนินงานขององค์กรท่านในเรื่องความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.37 ตามมาด้วยข้อ 6. ท่านรู้สึกซาบซึ้งกับค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อมของตัวเอง มีค่าเฉลี่ย 4.25 ข้อ 5. ท่านสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.31 ข้อ 3. ท่านหารือเกี่ยวกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมกับผู้อื่นอย่างกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ย 4.01 และอันดับสุดท้าย ข้อ 1. ท่านหลงใหลและสนุกกับการฝึกฝนพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ย 3.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
ด้านความยั่งยืน (Sustainability)

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability)				
1. ท่านสนับสนุนองค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	4.49	0.60	มากที่สุด	2
2. ท่านบริจาคเงินหรือสิ่งของเพื่อช่วยเหลือองค์กรที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม	3.77	0.95	มาก	11
3. ท่านดำเนินการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมขององค์กร	4.51	0.54	มากที่สุด	1
4. ท่านเลือกซื้อสินค้าจากผู้ผลิตในท้องถิ่น	4.05	0.77	มาก	9
5. ท่านสนับสนุนธุรกิจที่ยั่งยืน	4.16	0.73	มาก	8
6. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม	4.26	0.70	มากที่สุด	6
7. ท่านเลือกซื้ออาหารท้องถิ่น ช่วยลดการขนส่ง ลดมลพิษ	4.17	0.72	มาก	7
8. ท่านหลีกเลี่ยง ลดการใช้พลาสติก พกถุงผ้า ชาม ช้อน ส้อมส่วนตัว ลดการใช้ถุงพลาสติกและหลอดดูดพลาสติก	4.39	0.63	มากที่สุด	3
9. ท่านเลือกบริโภคอาหารธรรมชาติ อาหารออร์แกนิก	3.81	0.89	มาก	10
10. ท่านสนับสนุนองค์กรที่ทำงานเพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อม	4.32	0.68	มากที่สุด	5
11. ท่านปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด	4.33	0.67	มากที่สุด	4
ภาพรวม	4.21	0.52	มากที่สุด	

สรุปผลข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ด้านการริเริ่มความคิดริเริ่ม (Taking initiative) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 3. ท่านดำเนินการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.51 อันดับรองมาคือข้อ 1. ท่านสนับสนุนองค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.49 ตามมาด้วยข้อ 8. ท่านหลีกเลี่ยง ลดการใช้พลาสติก พกถุงผ้า ชาม ช้อน ส้อมส่วนตัว ลดการใช้ถุงพลาสติกและหลอดดูดพลาสติก มีค่าเฉลี่ย 4.39 ข้อ 11. ท่านปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย 4.33 ข้อ 10. ท่านสนับสนุนองค์กรที่ทำงานเพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.32

ข้อ 6. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.26 ข้อ 7. ท่านเลือกซื้ออาหารท้องถิ่น ช่วยลดการขนส่ง ลดมลพิษ มีค่าเฉลี่ย 4.17 ข้อ 5. ท่านสนับสนุนธุรกิจที่ยั่งยืน มีค่าเฉลี่ย 4.16 ข้อ 4. ท่านเลือกซื้อสินค้าจากผู้ผลิตในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 4.05 ข้อ 9. ท่านเลือกบริโภคอาหารธรรมชาติ อาหารออร์แกนิก มีค่าเฉลี่ย 3.81 และอันดับสุดท้าย ข้อ 2. ท่านบริจาคเงินหรือสิ่งของเพื่อช่วยเหลือองค์กรที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 3.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)				
1. ท่านพร้อมและยอมรับนวัตกรรมที่ยั่งยืน	4.48	0.57	มากที่สุด	1
2. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เป็นกระบวนการที่ยั่งยืน	4.48	0.57	มากที่สุด	2
3. ท่านสามารถมีความรับผิดชอบต่อ สิ่งแวดล้อม	4.45	0.60	มากที่สุด	3
4. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างโซลูชันสีเขียว	4.18	0.76	มากที่สุด	9
5. ท่านลดการใช้ทรัพยากร พลังงาน และลด การปล่อยก๊าซเรือนกระจก	4.30	0.71	มากที่สุด	6
6. ท่านลดของเสียจากกระบวนการทำงาน	4.28	0.66	มากที่สุด	7
7. ท่านเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อมีส่วนใน การแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศหรือภาวะโลกร้อน	4.34	0.63	มากที่สุด	4
8. ท่านให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายในระดับสากล	4.31	0.69	มากที่สุด	5
9. ท่านเต็มใจที่จะจ่ายสินค้าและบริการแพง ขึ้นเพื่อช่วยลดภาวะโลกร้อน	4.00	0.85	มาก	10
10. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้าน สิ่งแวดล้อมขององค์กร	4.28	0.69	มากที่สุด	8
ภาพรวม	4.31	0.54	มากที่สุด	

สรุปผลข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ด้านการริเริ่มความคิดริเริ่ม (Taking initiative) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับ

ความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 1. ท่านพร้อมและยอมรับนวัตกรรมที่ยั่งยืน มีค่าเฉลี่ย 4.48 และข้อ 2. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเป็นกระบวนการที่ยั่งยืน มีค่าเฉลี่ย 4.48 อันดับรองมาคือ ข้อ 3. ท่านสามารถมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.45 ตามมาด้วยข้อ 7. ท่านเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อมีส่วนในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศหรือภาวะโลกร้อน มีค่าเฉลี่ย 4.34 ข้อ 8. ท่านให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระดับสากล มีค่าเฉลี่ย 4.31 ข้อ 5. ท่านลดการใช้ทรัพยากรพลังงาน และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก มีค่าเฉลี่ย 4.30 ข้อ 6. ท่านลดของเสียจากกระบวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.28 ข้อ 10. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.28 ข้อ 4. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างโซลูชันสีเขียว มีค่าเฉลี่ย 4.18 และอันดับสุดท้าย ข้อ 9. ท่านเต็มใจที่จะจ่ายสินค้าและบริการแพงขึ้นเพื่อช่วยลดภาวะโลกร้อน มีค่าเฉลี่ย 4.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
ในภาพรวม

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
1. พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving)	4.46	0.43	มากที่สุด	1
2. พฤติกรรมหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm)	4.41	0.43	มากที่สุด	2
3. พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others)	4.09	0.63	มาก	6
4. พฤติกรรมการริเริ่มความคิดริเริ่ม (Taking initiative)	4.25	0.55	มากที่สุด	4
5. พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability)	4.21	0.52	มากที่สุด	5
6. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)	4.31	0.54	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.29	0.45	มากที่สุด	

สรุปผลข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในภาพรวม ค่าเฉลี่ย 4.29 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ในข้อ 1. พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving) มีค่าเฉลี่ย 4.46 อันดับรองมาคือข้อ 2. พฤติกรรมหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm) มีค่าเฉลี่ย 4.41 ตามมาด้วยข้อ 6. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) มีค่าเฉลี่ย 4.31 ข้อ 4. พฤติกรรมการริเริ่มความคิดริเริ่ม (Taking initiative) มีค่าเฉลี่ย 4.25 ข้อ 5. พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability) มี

ค่าเฉลี่ย 4.21 และอันดับสุดท้าย ข้อ 3. พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) มีค่าเฉลี่ย 4.09 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงาน

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน

การวัดประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านคุณภาพของงาน				
1. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์	4.31	0.61	มากที่สุด	3
2. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง	4.30	0.60	มากที่สุด	4
3. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	4.31	0.60	มากที่สุด	2
4. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	4.33	0.59	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.31	0.56	มากที่สุด	

ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 4. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ มีค่าเฉลี่ย 4.33 อันดับรองมาคือข้อ 3. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.31 ตามมาด้วยข้อ 1. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ย 4.31 และอันดับสุดท้าย ข้อ 2. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง มีค่าเฉลี่ย 4.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการ
เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงาน ด้านปริมาณงาน

การวัดประสิทธิภาพการทำงานด้านการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
ด้านปริมาณงาน				
1. ท่านสามารถจัดสรรงานได้สำเร็จตามปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมาย	4.36	0.59	มากที่สุด	2
2. งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.26	0.69	มากที่สุด	3
3. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.40	0.60	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.34	0.56	มากที่สุด	

ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดข้อ 3. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.40 อันดับรองมาคือข้อ 1. ท่านสามารถจัดสรรงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.36 และอันดับสุดท้าย ข้อ 2. งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการ
เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงาน ด้านเวลา

การวัดประสิทธิภาพการทำงานด้านการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านเวลา				
1. ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาใน การปฏิบัติงาน	4.41	0.65	มากที่สุด	1
2. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้	4.37	0.63	มากที่สุด	2
3. ท่านสามารถแบ่งเวลา อุทิศเวลา เพื่อให้ งานประสบ ความสำเร็จ	4.37	0.65	มากที่สุด	3
4. ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมา ปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.21	0.70	มากที่สุด	4
ภาพรวม	4.31	0.56	มากที่สุด	

ด้านคุณภาพเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 1. ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 4.41 อันดับรองมาคือข้อ 2. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.37 ตามมาด้วยข้อ 3. ท่านสามารถแบ่งเวลา อุทิศเวลา เพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.37 และอันดับสุดท้ายข้อ 4. ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย

การวัดประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านค่าใช้จ่าย				
1. ท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.41	0.60	มากที่สุด	1
2. ท่านปฏิบัติงานโดยมีค่าใช้จ่ายสอดคล้องกับงานและวิธีการ	4.20	0.72	มาก	3
3. ในภาพรวม ท่านสามารถช่วยองค์กรลดต้นทุนในการทำงาน	4.26	0.69	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.29	0.58	มากที่สุด	

ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 1. ท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 อันดับรองมาคือข้อ 3. ในภาพรวม ท่านสามารถช่วยองค์กรลดต้นทุนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.26 และอันดับสุดท้ายข้อ 2. ท่านปฏิบัติงานโดยมีค่าใช้จ่ายสอดคล้องกับงานและวิธีการ มีค่าเฉลี่ย 4.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย

การวัดประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านคุณภาพงาน	4.31	0.56	มากที่สุด	2
2. ด้านปริมาณงาน	4.34	0.56	มากที่สุด	1
3. ด้านเวลา	4.31	0.56	มากที่สุด	3
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.29	0.58	มากที่สุด	4
ภาพรวม	4.32	0.49	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงานในภาพรวม ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 2. ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 4.34 อันดับรองมาคือข้อ 1. ด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.31 ตามมาด้วยข้อ 3. ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.31 และอันดับสุดท้าย ข้อ 4. ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย 0.58 ตามลำดับ

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมภาพรวม แตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการผลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการผลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	n	mean	S.D.	S.D. error	t	Sig.
พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ชาย	103	4.256	0.466	0.045	-0.891	0.374
	หญิง	220	4.304	0.439	0.029		

จากตารางที่ 4.14 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.374 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามี ความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะใช้สถิติทดสอบ Least Significance Difference Test (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อ

สมมติฐานที่ 1.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.798	3	0.266	1.330	0.265
Within Groups	63.849	319	0.200		
Total	64.648	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.265 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.824	3	0.275	1.373	0.251
Within Groups	63.824	319	0.200		
Total	64.648	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.251 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.267	3	0.422	2.125	0.097
Within Groups	63.381	319	0.199		
Total	64.648	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.097 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.783	3	0.261	1.304	0.273
Within Groups	63.864	319	0.200		
Total	64.648	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.273 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.463	3	0.116	0.574	0.682
Within Groups	64.184	319	0.202		
Total	64.648	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.682 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.043	4	0.116	1.304	0.268
Within Groups	63.604	318	0.202		
Total	64.648	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.268 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์แตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการผลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	n	mean	S.D.	S.D. error	t	Sig.
พฤติกรรมการอนุรักษ์	ชาย	103	4.436	0.427	0.042	-0.692	0.489
	หญิง	220	4.472	0.428	0.029		

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.489 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามี ความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะใช้สถิติทดสอบ Least Significance Difference Test (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อ

สมมติฐานที่ 1.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมกรรมการอนุรักษ์จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.966	3	0.655	3.672	0.013
Within Groups	56.942	319	0.179		
Total	58.908	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมกรรมการอนุรักษ์ จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงทำให้สมมติฐานปฏิเสธ H_0 และ ยอมรับ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมกรรมการอนุรักษ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เนื่องจาก พบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.23 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมกรรมการอนุรักษ์จำแนกตามอายุของพนักงานเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 51 ปี
		4.398	4.385	4.515	4.585
ต่ำกว่า 30 ปี		-	.013	-.116	-.186*
31-40 ปี	4.385		-	-.129*	-.199*
41-50 ปี	4.515			-	-.070
มากกว่า 51 ปี	4.585				-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

1) พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมกรรมการอนุรักษ์ น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 51 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .186*

2) พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมกรรมการอนุรักษ์ น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .129*

3) พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมกรรมการอนุรักษ์ น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .199*

สมมติฐานที่ 1.2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการอนุรักษ์จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.925	3	0.308	1.697	0.168
Within Groups	57.983	319	0.182		
Total	58.908	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการอนุรักษ์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.168 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการอนุรักษ์จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.260	3	0.420	2.324	0.075
Within Groups	57.649	319	0.181		
Total	58.908	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.075 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการอนุรักษ์จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.316	3	0.439	2.429	0.065
Within Groups	57.593	319	0.181		
Total	58.908	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.065 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตร
ต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการอนุรักษ์จำแนกตามอัตราเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.843	4	0.461	2.568	0.038
Within Groups	57.065	318	0.179		
Total	58.908	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการอนุรักษ์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.038 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงทำให้สมมุติฐาน ปฏิเสธ H_0 และ ยอมรับ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

เนื่องจาก พบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.28 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตร
ต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการอนุรักษ์จำแนกตามอัตราเงินเดือนของพนักงานเป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001- 30,00 บาท	30,001- 45,000 บาท	45,001- 60,000 บาท	มากกว่า 60,000 บาท
		4.390	4.422	4.570	4.430	4.712
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.390	-	-.032	-.180	-.040	-.322
15,001-30,00 บาท	4.422		-	-.147*	-.008	-.290
30,001-45,000 บาท	4.570			-	.139	-.142
45,001-60,000 บาท	4.430				-	-.282
มากกว่า 60,000 บาท	4.712					-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

1) พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-30,00 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ น้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .147*

สมมติฐานที่ 1.2.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.851	4	0.463	2.579	0.037
Within Groups	57.058	318	0.179		
Total	58.908	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงทำให้สมมติฐาน ปฏิเสธ H_0 และ ยอมรับ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เนื่องจาก พบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.30 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		4.325	4.387	4.468	4.447	4.548
ต่ำกว่า 1 ปี	4.325	-	-.062	-.143	-.122	-.223*
1-5 ปี	4.387		-	-.080	-.059	-.160*
6-10 ปี	4.468			-	.021	-.080
11-15 ปี	4.447				-	-.101
มากกว่า 15 ปี	4.548					-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .223*

2) พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .160*

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์แตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการผลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการผลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	n	mean	S.D.	S.D. error	t	Sig.
พฤติกรรมการ หลีกเลี่ยงอันตราย	ชาย	103	4.43	0.427	9.042	-0.692	0.489
	หญิง	220	4.4723	0.428	9.028		

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.489 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามี ความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะใช้สถิติทดสอบ Least Significance Difference Test (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อ

สมมติฐานที่ 1.3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.652	3	0.217	1.190	0.314
Within Groups	58.283	319	0.183		
Total	58.935	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.314 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้สมมติฐาน ยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.275	3	0.425	2.351	0.072
Within Groups	57.660	319	0.181		
Total	58.935	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมกรรมการหลักเลียงอันตราย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.072 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมกรรมการหลักเลียงอันตราย แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมกรรมการหลักเลียงอันตราย แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมกรรมการหลักเลียงอันตราย แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมกรรมการหลักเลียงอันตราย แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมกรรมการหลักเลียงอันตราย จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.552	3	0.184	1.005	0.391
Within Groups	58.384	319	0.183		
Total	58.935	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.391 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมกรรมการหลักเลียงอันตราย แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมกรรมการหลักเลียงอันตราย แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมกรรมการหลักเลียงอันตราย แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมกรรมการหลักเลียงอันตราย แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.732	3	0.244	1.338	0.262
Within Groups	58.203	319	0.182		
Total	58.935	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.262 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย จำแนกตามอัตราเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.379	4	0.095	0.515	0.725
Within Groups	58.556	318	0.184		
Total	58.935	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.725 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้สมมติฐาน ยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.328	4	0.332	1.833	0.122
Within Groups	57.607	318	0.181		
Total	58.935	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.122 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้สมมติฐาน ยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการผลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการผลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตร
ต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	n	mean	S.D.	S.D. error	t	Sig.
พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น	ชาย	103	4.080	0.672	0.066	-0.143	0.886
	หญิง	220	4.091	0.606	0.040		

จากตารางที่ 4.38 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.886 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามีความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะใช้สถิติทดสอบ Least Significance Difference Test (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อ

สมมติฐานที่ 1.4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตร
ต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.712	3	0.571	1.456	0.226
Within Groups	124.968	319	0.392		
Total	126.680	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.226 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้สมมติฐานยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.606	3	0.535	1.366	0.253
Within Groups	125.073	319	0.392		
Total	126.680	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.253 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.801	3	0.934	2.405	0.067
Within Groups	123.878	319	0.388		
Total	126.680	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.067 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.352	3	0.784	2.012	0.112
Within Groups	124.328	319	0.390		
Total	126.680	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.112 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น จำแนกตามอัตราเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.050	4	0.263	0.665	0.617
Within Groups	125.629	318	0.395		
Total	126.680	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.617 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.016	4	0.504	1.286	0.275
Within Groups	124.664	318	0.392		
Total	126.680	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.275 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม แตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการผลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการผลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	n	mean	S.D.	S.D. error	t	Sig.
พฤติกรรมการรับ ความคิดริเริ่ม	ชาย	103	4.080	0.672	0.066	-0.884	0.377
	หญิง	220	4.091	0.606	0.040		

จากตารางที่ 4.45 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.377 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามี ความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะใช้สถิติทดสอบ Least Significance Difference Test (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อ

สมมติฐานที่ 1.5.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.385	3	0.128	0.417	0.741
Within Groups	98.163	319	0.308		
Total	98.548	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.741 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้สมมุติฐานยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.261	3	0.420	1.379	0.249
Within Groups	97.286	319	0.305		
Total	98.548	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.249 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.427	3	0.476	1.563	0.198
Within Groups	97.120	319	0.304		
Total	98.548	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.198 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.365	3	0.122	0.395	0.757
Within Groups	98.183	319	0.308		
Total	98.548	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.757 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.218	4	0.055	0.177	0.950
Within Groups	98.329	318	0.309		
Total	98.548	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.950 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.451	4	0.363	1.188	0.316
Within Groups	97.097	318	0.305		
Total	98.548	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.316 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมการรับความคิดเห็นริเริ่ม แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.6.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการผลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการผลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	n	mean	S.D.	S.D. error	t	Sig.
พฤติกรรมความยั่งยืน	103	4.155	0.565	0.055	103	-1.176	0.240
	220	4.228	0.503	0.033	220		

จากตารางที่ 4.52 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.240 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามี ความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะใช้สถิติทดสอบ Least Significance Difference Test (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อ

สมมติฐานที่ 1.6.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.53 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.347	3	0.449	1.644	0.179
Within Groups	87.134	319	0.273		
Total	88.481	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.179 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.54 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.630	3	0.210	0.762	0.516
Within Groups	87.851	319	0.275		
Total	88.481	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.516 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.55 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.121	3	0.374	1.364	0.254
Within Groups	87.360	319	0.274		
Total	88.481	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.254 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.56 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.822	3	0.274	0.997	0.395
Within Groups	87.659	319	0.275		
Total	88.481	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.395 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.684	4	0.171	0.619	0.649
Within Groups	87.797	318	0.276		
Total	88.481	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมความยั่งยืน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.649 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.58 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.588	4	0.397	1.453	0.216
Within Groups	86.892	318	0.273		
Total	88.481	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมความยั่งยืน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.216 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืน แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.7.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการผลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการผลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.59 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตร
ต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	n	mean	S.D.	S.D. error	t	Sig.
การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม	103	4.295	0.554	0.054	103	0.351	0.726
	220	4.317	0.530	0.035	220		

จากตารางที่ 4.59 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.726 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามี ความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะใช้สถิติทดสอบ Least Significance Difference Test (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อ

สมมติฐานที่ 1.7.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.60 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตร
ต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.603	4	0.151	0.519	0.722
Within Groups	92.441	318	0.291		
Total	93.044	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.722 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.61 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.053	3	0.351	1.218	0.303
Within Groups	91.991	319	0.288		
Total	93.044	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.303 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.62 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.796	3	0.599	2.094	0.101
Within Groups	91.248	319	0.286		
Total	93.044	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.101 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.63 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.867	3	0.289	1.000	0.393
Within Groups	92.178	319	0.289		
Total	93.044	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.393 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.64 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.131	4	0.033	0.112	0.978
Within Groups	92.914	318	0.292		
Total	93.044	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.978 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้สมมติฐาน ยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.65 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.603	4	0.151	0.519	0.722
Within Groups	92.441	318	0.291		
Total	93.044	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.722 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

ของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน
ผู้วิจัยใช้ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

ของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

ของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน
 H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

ของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน
 H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

ตารางที่ 4.66 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงาน

ตัวแปร	เพศ	n	mean	S.D.	S.D. error	t	Sig.
ประสิทธิภาพของการทำงาน	ชาย	103	4.213	0.566	0.056	-2.173	0.030
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงาน	หญิง	220	4.357	0.545	0.037		

จากตารางที่ 4.66 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

ของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.030 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงทำให้ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1
ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม

สมมติฐานที่ 2.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-67 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงาน จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.062	3	0.354	1.151	0.329
Within Groups	98.168	319	0.308		
Total	99.230	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานจำแนกตามอายุ พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.329 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.68 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.215	3	0.405	1.319	0.268
Within Groups	98.014	319	0.307		
Total	99.230	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.268 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.69 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงาน จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.215	3	0.405	1.319	0.268
Within Groups	98.014	319	0.307		
Total	99.230	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.268 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกันไม่มี

ผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงาน แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.70 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงาน จำแนกตามด้านระดับตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.036	3	0.679	2.228	0.085
Within Groups	97.194	319	0.305		
Total	99.230	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานจำแนกตามด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.085 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงาน แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.71 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.948	4	0.237	0.767	0.548
Within Groups	98.282	318	0.309		
Total	99.230	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.548 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.72 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.928	4	0.982	3.277	0.012
Within Groups	95.302	318	0.300		
Total	99.230	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงทำให้ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่าง

กันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

เนื่องจาก พบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.73 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพ จำแนกตามด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาการ ในปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		4.148	4.226	4.385	4.147	4.416
ต่ำกว่า 1 ปี	4.148	-	-.078	-.237*	.001	-.268*
1-5 ปี	4.226		-	-.159	.079	-.190*
6-10 ปี	4.385			-	.238*	-.031
11-15 ปี	4.147				-	-.269*
มากกว่า 15 ปี	4.416					-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.73 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพ น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .237*
- 2) พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .268*
- 3) พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .190*
- 4) พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .238*
- 5) พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .269*

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.74 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านปริมาณงานแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	n	mean	S.D.	S.D. error	t	Sig.
ประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงาน	ชาย	103	4.216	0.561	0.055	-2.735	0.321
	หญิง	220	4.396	0.547	0.037		

จากตารางที่ 4.74 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.321 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามี ความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะใช้สถิติทดสอบ Least Significance Difference Test (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อ

สมมติฐานที่ 2.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.75 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.157	3	0.386	1.245	0.294
Within Groups	98.831	319	0.310		
Total	99.988	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงานจำแนกตามอายุ พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.294 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.76 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.771	3	0.257	0.826	0.480
Within Groups	99.217	319	0.311		
Total	99.988	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.480 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.77 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านปริมาณงาน จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.826	3	0.275	0.885	0.449
Within Groups	99.162	319	0.311		
Total	99.988	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงานจำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.449 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มี

ผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.78 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.559	3	0.186	0.598	0.617
Within Groups	99.429	319	0.312		
Total	99.988	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.617 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.79 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.897	4	0.224	0.720	0.579
Within Groups	99.090	318	0.312		
Total	99.988	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือนพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.579 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.80 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.970	4	0.492	1.598	0.175
Within Groups	98.018	318	0.308		
Total	99.988	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านปริมาณงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.175 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่าง

กันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลาแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลาแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.81 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลาแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	n	mean	S.D.	S.D. error	t	Sig.
ประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงาน	ชาย	103	4.298	0.595	0.059	-0.893	0.372
	หญิง	220	4.358	0.538	.036		

จากตารางที่ 4.81 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.372 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามี ความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะใช้สถิติทดสอบ Least Significance Difference Test (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อ

สมมติฐานที่ 2.3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลาแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลาแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.82 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของ

พนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลาจำแนกตามอายุ					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.637	3	0.212	0.683	0.563
Within Groups	99.241	319	0.311		
Total	99.878	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาจำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.563 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลาแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.83 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาจำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.840	3	0.613	1.995	0.115
Within Groups	98.039	319	0.307		
Total	99.878	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.115 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1

ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.84 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลาจำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.703	3	0.234	0.754	0.521
Within Groups	99.175	319	0.311		
Total	99.878	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาจำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.521 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-85 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาจำแนกตามด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.093	3	0.364	1.176	0.319
Within Groups	98.786	319	0.310		
Total	99.878	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาจำแนกตามด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.319 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลาแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-86 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาจำแนกตามอัตราเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.666	4	0.167	0.534	0.711
Within Groups	99.212	318	0.312		
Total	99.878	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.711 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพ

ของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.87 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.660	4	0.165	0.529	0.715
Within Groups	99.219	318	0.312		
Total	99.878	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.715 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลาแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.88 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกันจำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	n	mean	S.D.	S.D. error	t	Sig.
ประสิทธิภาพของการทำงาน ของพนักงานด้านการ เปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงาน	ชาย	103	4.187	0.655	0.064	-2.051	0.042
	หญิง	220	4.339	0.537	0.036		

จากตาราง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.042 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงทำให้ปฏิเสธ H_0 และ ยอมรับ H_1

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามี ความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะใช้สถิติทดสอบ Least Significance Difference Test (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อ

สมมติฐานที่ 2.4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.89 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.390	3	0.463	1.381	0.249
Within Groups	107.032	319	0.336		
Total	108.422	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.249 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.90 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.507	3	0.502	1.499	0.215
Within Groups	106.914	319	0.335		
Total	108.422	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.215 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.91 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.306	3	0.435	1.296	0.276
Within Groups	107.116	319	0.336		
Total	108.422	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.276 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.92 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามด้านระดับตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.730	3	0.910	2.747	0.043
Within Groups	105.691	319	0.331		
Total	108.422	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.043 ซึ่งมีน้อยกว่า 0.05 จึงทำให้ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และ ยอมรับ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เนื่องจาก พบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.93 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามระดับตำแหน่งงานของพนักงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาการใน ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย พนักงาน จ้างเหมา	พนักงาน ราชการ ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ ระดับ ปฏิบัติการ ชำนาญการ	ข้าราชการ ระดับชำนาญ การพิเศษและ ระดับที่สูงกว่า
	4.243	4.275	4.247	4.570
พนักงานจ้างเหมา	4.243	-	-.032	-.327*
พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ	4.275	-	.0289	-.295*
ข้าราชการระดับ ปฏิบัติการ ชำนาญการ	4.247		-	-.323*
ข้าราชการระดับ ชำนาญการพิเศษและ ระดับที่สูงกว่า	4.570			-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.93 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

1) พนักงานจ้างเหมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษและระดับที่สูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .327*

2) พนักงานจ้างเหมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษและระดับที่สูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .295*

3) พนักงานจ้างเหมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายน้อยกว่าข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษและระดับที่สูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .323*

สมมติฐานที่ 2.4.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.94 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามอัตราเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.575	4	0.644	1.934	0.104
Within Groups	105.846	318	0.333		
Total	108.422	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามอัตราเงินเดือนพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.104 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.95 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.994	4	0.498	1.489	0.205
Within Groups	106.428	318	0.335		
Total	108.422	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.205 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในภาพรวม

สมมติฐานที่ 2.5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.96 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันจำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	n	mean	S.D.	S.D. error	t	Sig.
ประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงาน	ชาย	103	4.229	0.495	0.048	-2.314	0.021
	หญิง	220	4.362	0.478	0.032		

จากตารางที่ 4.96 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงทำให้ปฏิเสธ H_0 และ ยอมรับ H_1

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามี ความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะใช้สถิติทดสอบ Least Significance Difference Test (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อ

สมมติฐานที่ 2.5.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.97 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.964	3	0.321	1.360	0.255
Within Groups	75.388	319	0.236		
Total	76.352	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.255 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.98 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.138	3	0.379	1.609	0.187
Within Groups	75.214	319	0.236		
Total	76.352	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.187 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.99 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมจำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.724	3	0.241	1.018	0.385
Within Groups	75.628	319	0.237		
Total	76.352	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.385 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.100 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.083	3	0.361	1.529	0.207
Within Groups	75.269	319	0.236		
Total	76.352	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงาน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.207 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานตำแหน่งงานของพนักงานที่

แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.101 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.826	4	0.207	0.870	0.482
Within Groups	75.526	318	0.238		
Total	76.352	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอัตราเงินเดือนพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.482 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.102 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.850	4	0.462	1.974	0.098
Within Groups	74.502	318	0.234		
Total	76.352	322			

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.098 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis with Stepwise Method) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อตัวแปรตามในลักษณะเชิงเส้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงาน

H_0 : ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงาน

H_1 : ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงาน

ตารางที่ 4.103 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงาน

ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม	ประสิทธิภาพของการทำงานด้านคุณภาพงาน				
	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0.698	0.235		2.965	0.003
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)	0.373	0.074	0.361	5.061	0.000
พฤติกรรมการรับความคิด ริเริ่ม (Taking initiative)	0.240	0.075	0.239	3.187	0.002
พฤติกรรมการหลีกเลี่ยง อันตราย (Avoiding harm)	0.194	0.082	0.149	2.372	0.018
พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อ ผู้อื่น (Influencing others)	-0.152	0.058	-0.172	-2.613	0.009
พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability)	0.179	0.084	0.169	2.126	0.034
R = 0.702 ; R Square = 0.492 ; Adjusted R Square= 0.484 ; S.E.E. = 0.399 ; Tolerance = 0.252 ถึง 0.403 ; VIF = 2.479 ถึง 3.965 ; Sig. = 0.003 ; Durbin-Watson = 2.079					

จากตารางที่ 4.103 เมื่อพิจารณาข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณพบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีค่าความทนทาน (Tolerance) ระหว่าง 0.252 ถึง 0.403 มีค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance inflation factor : VIF) ระหว่าง 2.479 ถึง 3.965 ค่าสถิติ Durbin-Watson เท่ากับ 2.079 ซึ่งถือได้ว่าเป็นค่าที่เหมาะสม เป็นไปตามข้อเสนอแนะของ Menard (1995), Neter, Wasserman and Kutner (1989), และ Pourhosein, Kol, Vishkaii and Jourshari (2017) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ไม่ปรากฏปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

หลังจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบ Stepwise นั้น ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ค่า sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงทำให้ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.702 และมีค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.484 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบที่ศึกษาในครั้งนี้มีความสามารถในการอธิบายสมการตัวแบบได้ร้อยละ 48.4

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานในรูปแบบคะแนนดิบและในรูปแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุด ตามด้านพฤติกรรมการริเริ่ม (Taking initiative) พฤติกรรมหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm) พฤติกรรมมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) และพฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability) โดยมีค่าอิทธิพลในรูปแบบคะแนนดิบ เท่ากับ 0.373 0.240 0.194 -0.152 และ 0.179 และมีค่าอิทธิพลในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.361 0.239 0.149 -0.172 และ 0.169 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ สามารถเขียนสมการ $Y = 0.698 + 0.373$ (ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)) $+ 0.240$ (ด้านพฤติกรรมการริเริ่ม (Taking initiative)) $+ 0.194$ (พฤติกรรมหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm)) -0.152 (พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others)) $+ 0.179$ (พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability))

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านปริมาณงาน

H_0 : ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน

H_1 : ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านปริมาณงาน

ตารางที่ 4.104 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านปริมาณงาน

ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ประสิทธิภาพของการทำงานด้านปริมาณงาน				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.956	0.252		3.796	0.000
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)	0.530	0.070	0.511	7.586	0.000
พฤติกรรมการริเริ่ม (Taking initiative)	0.269	0.071	0.267	3.771	0.000
พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others)	-0.209	0.060	-0.236	-3.495	0.001
พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving)	0.182	0.076	0.139	2.378	0.018

R = 0.666 ; R Square = 0.444 ; Adjusted R Square= 0.437 ; S.E.E. = 0.418 ; Tolerance = 0.349 ถึง 0.509 ; VIF = 1.966 ถึง 2.862 ; Sig. = 0.000 ; Durbin-Watson = 2.182

จากตารางข้างต้น เมื่อพิจารณาข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีค่าความทนทาน (Tolerance) ระหว่าง 0.349 ถึง 0.509 มีค่าองค์ประกอบ การขยายความแปรปรวน (Variance inflation factor : VIF) ระหว่าง 1.966 ถึง 2.862 ค่าสถิติ Durbin-Watson เท่ากับ 2.182 ซึ่งถือได้ว่าเป็นค่าที่เหมาะสม เป็นไปตามข้อเสนอแนะของ Menard (1995), Neter, Wasserman and Kutner (1989), และ Pourhosein, Kol, Vishkaii and Jourshari (2017) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ไม่ปรากฏปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

หลังจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบ Stepwise นั้น ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อมด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ค่า sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงทำให้ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์สมการ ถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.666 และมีค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.437 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบที่ศึกษาในครั้งนี้มีความสามารถในการอธิบายสมการ ตัวแบบได้ร้อยละ 43.7

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้านการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม (Transforming) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานในรูปแบบคะแนนดิบและในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน มากที่สุด ตามด้านพฤติกรรมการริเริ่มความคิดริเริ่ม (Taking initiative) พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) และพฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving) โดยมีค่าอิทธิพลในรูปแบบคะแนนดิบ เท่ากับ 0.530 0.269 -0.209 และ 0.182 และมีค่าอิทธิพลในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.511 0.267 -0.236 และ 0.139 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ สามารถเขียนสมการ $Y = 0.956 + 0.530$ (ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)) + 0.269 (ด้านพฤติกรรม การริเริ่มความคิดริเริ่ม (Taking initiative)) -0.236 (พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others)) + 0.139 (พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving))

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของ การทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลา

H_0 : ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของ พนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลา

H_1 : ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของ พนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านเวลา

ตารางที่ 4.105 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลา

ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ประสิทธิภาพของการทำงานด้านเวลา			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	1.166	0.194		5.999
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)	0.497	0.063	0.479	7.829
พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม (Taking initiative)	0.242	0.062	0.241	3.932

R = 0.677 ; R Square = 0.459 ; Adjusted R Square= 0.456 ; S.E.E. = 0.410 ; Tolerance = 0.451 VIF = 2.218 ; Sig. = 0.000 ; Durbin-Watson = 2.163

จากตารางที่ เมื่อพิจารณาข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีค่าความทนทาน (Tolerance) ระหว่าง 0.451 มีค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance inflation factor : VIF) ระหว่าง 2.218 ค่าสถิติ Durbin-Watson เท่ากับ 2.163 ซึ่งถือได้ว่าเป็นค่าที่เหมาะสม เป็นไปตามข้อเสนอแนะของ Menard (1995), Neter, Wasserman and Kutner (1989), และ Pourhosein, Kol, Vishkaii and Jourshari (2017) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ไม่ปรากฏปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

หลังจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบ Stepwise นั้น ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงทำให้ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.677 และมีค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.456 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบที่ศึกษาในครั้งนี้มีความสามารถในการอธิบายสมการตัวแบบได้ร้อยละ 45.6

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานในรูปแบบคะแนนดิบและในรูปแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุด ตามด้านพฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม (Taking initiative) โดยมีค่าอิทธิพลในรูปแบบคะแนนดิบ เท่ากับ 0.497 และ 0.242 และมีค่าอิทธิพลในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.479 และ 0.241 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ สามารถเขียนสมการ $Y = 1.166 +$

0.497 (ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)) + 0.241 (ด้านพฤติกรรมกรับความคิดริเริ่ม (Taking initiative))

สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านค่าใช้จ่าย

H_0 : ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่าย

H_1 : ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 4.106 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านค่าใช้จ่าย

ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม	ประสิทธิภาพของการทำงานด้านค่าใช้จ่าย				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.098	0.216		5.093	0.000
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)	0.340	0.081	0.315	4.195	0.000
พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability)	0.250	0.090	0.226	2.788	0.006
พฤติกรรมการรับความคิด ริเริ่ม (Taking initiative)	0.159	0.076	0.152	2.087	0.038

R = 0.641 ; R Square = 0.411 ; Adjusted R Square= 0.405 ; S.E.E. = 0.447 ;
Tolerance = 0.282 ถึง 0.350 ; VIF = 2.857 ถึง 3.051 ; Sig. = 0.038 ; Durbin-Watson = 2.026

จากตารางที่ 4.106 เมื่อพิจารณาข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณพบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีค่าความทนทาน (Tolerance) ระหว่าง 0.282 ถึง 0.350 มีค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance inflation factor : VIF) ระหว่าง 2.857 ถึง 3.051 ค่าสถิติ Durbin-Watson เท่ากับ 2.026 ซึ่งถือได้ว่าเป็นค่าที่เหมาะสม เป็นไปตามข้อเสนอแนะของ Menard (1995), Neter, Wasserman and Kutner (1989), และ Pourhosein, Kol, Vishkaii and Jourshari (2017) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ไม่ปรากฏปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

หลังจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบ Stepwise นั้น ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า

0.05 จึงทำให้ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.677 และมีค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.456 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบที่ศึกษาในครั้งนี้มีความสามารถในการอธิบายสมการตัวแบบได้ร้อยละ 45.6

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานในรูปแบบคะแนนดิบและในรูปแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุด ตามด้วยพฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability) และด้านพฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม (Taking initiative) โดยมีค่าอิทธิพลในรูปแบบคะแนนดิบ เท่ากับ 0.340 0.250 และ 0.159 และมีค่าอิทธิพลในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.315 0.226 และ 0.152 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ สามารถเขียนสมการ $Y = 1.098 + 0.340(\text{ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)}) + 0.250(\text{พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability)}) + 0.159(\text{ด้านพฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม (Taking initiative)})$

สมมติฐานที่ 3.5 ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมภาพรวม

H_0 : ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมภาพรวม

H_1 : ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมภาพรวม

ตารางที่ 4.107 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในภาพรวม

ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ประสิทธิภาพของการทำงานภาพรวม				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.118	0.150		7.441	0.000
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)	0.429	0.057	0.473	7.512	0.000
พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม (Taking initiative)	0.244	0.055	0.277	4.400	0.000
พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability)	0.196	0.066	0.211	2.988	0.003
พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others)	-0.124	0.045	-0.160	-2.757	0.006

R = 0.772 ; R Square = 0.596 ; Adjusted R Square= 0.591 ; S.E.E. = 0.312 ; Tolerance = 0.256 ถึง 0.379 ; VIF = 2.640 ถึง 3.913 ; Sig. = 0.000 ; Durbin-Watson = 2.036

จากตารางข้างต้น เมื่อพิจารณาข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีค่าความทนทาน (Tolerance) ระหว่าง 0.256 ถึง 0.379 มีค่าองค์ประกอบ การขยายความแปรปรวน (Variance inflation factor : VIF) ระหว่าง 2.640 ถึง 3.913 ค่าสถิติ Durbin-Watson เท่ากับ 2.026 ซึ่งถือได้ว่าเป็นค่าที่เหมาะสม เป็นไปตามข้อเสนอแนะของ Menard (1995), Neter, Wasserman and Kutner (1989), และ Pourhosein, Kol, Vishkaii and Jourshari (2017) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ไม่ปรากฏปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

หลังจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบ Stepwise นั้น ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อมด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงทำให้ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์สมการ ถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.772 และมีค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.596 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบที่ศึกษาในครั้งนี้มีความสามารถในการอธิบายสมการ ตัวแบบได้ร้อยละ 59.6

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้านการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม (Transforming) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานในรูปแบบคะแนนดิบและในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน มากที่สุด ตามด้วย ด้านพฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม (Taking initiative) พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability) และพฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) โดยมีค่าอิทธิพลในรูปแบบ คะแนนดิบ เท่ากับ 0.473 0.244 0.196 และ -0.124 และมีค่าอิทธิพลในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.315 0.277 0.211 และ -0.160 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ สามารถเขียน สมการ $Y = 1.118 + 0.429$ (ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)) $+ 0.244$ (ด้านพฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม (Taking initiative)) $+ 0.196$ (พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability)) $- 0.124$ พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others)

4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลประสิทธิภาพของการทำงานของ พนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลประสิทธิภาพของการทำงานของ พนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมนั้น สามารถสรุปข้อมูลตามตาราง ด้านล่างนี้

ตารางที่ 4.108 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยส่วนบุคคล	พฤติกรรมการอนุรักษ์	พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย	พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น	พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม	พฤติกรรมความยั่งยืน	การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	ภาพรวม
-เพศ	t=-0.692 Sig.=0.489	t=-0.692 Sig.=0.489	t=-0.143 Sig.=0.886	t=-0.884 Sig.=0.377	t=-1.176 Sig.=0.240	t=0.351 Sig.=0.726	t=-0.891 Sig.=0.374
-อายุ	F3.672 Sig.=0.013*	F=1.190 Sig.=0.314	F=1.456 Sig.=0.226	F=0.417 Sig.=0.741	F=1.644 Sig.=0.179	F=0.519 Sig.=0.722	F=1.330 Sig.=0.265
-ระดับการศึกษา	F=1.697 Sig.=0.168	F=2.351 Sig.=0.072	F=1.366 Sig.=0.253	F=1.379 Sig.=0.249	F=0.762 Sig.=0.516	F=1.218 Sig.=0.303	F=1.373 Sig.=0.251
-ประเภทตำแหน่ง	F=2.324 Sig.=0.075	F=1.005 Sig.=0.391	F=2.405 Sig.=0.067	F=1.563 Sig.=0.198	F=1.364 Sig.=0.254	F=2.094 Sig.=0.101	F=2.125 Sig.=0.097
-ระดับตำแหน่ง	F=2.429 Sig.=0.065	F=1.338 Sig.=0.262	F=2.012 Sig.=0.112	F=0.395 Sig.=0.757	F=0.997 Sig.=0.395	F=1.000 Sig.=0.393	F=1.304 Sig.=0.273
-อัตราเงินเดือน	F=2.568 Sig.=0.038*	F=0.515 Sig.=0.725	F=0.665 Sig.=0.617	F=0.177 Sig.=0.950	F=0.619 Sig.=0.649	F=0.122 Sig.=0.978	F=0.574 Sig.=0.682
-ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	F=2.579 Sig.=0.037*	F=1.833 Sig.=0.122	F=1.286 Sig.=0.275	F=1.188 Sig.=0.316	F=1.453 Sig.=0.216	F=0.519 Sig.=0.722	F=1.304 Sig.=0.268

* หมายถึง สมมติฐานที่พบความแตกต่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลเพศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.109 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม				
	คุณภาพของงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย	ภาพรวม
-เพศ	t=-2.173 Sig.=0.030*	t=-2.735 Sig.=0.321	t=-0.893 Sig.=0.372	t=-2.051 Sig.=0.042*	t=-2.314 Sig.=0.021*
-อายุ	F=1.151 Sig.=0.329	F=1.245 Sig.=0.294	F=0.683 Sig.=0.563	F=1.381 Sig.=0.249	F=1.360 Sig.=0.255
-ระดับการศึกษา	F=1.319 Sig.=0.268	F=0.826 Sig.=0.480	F=1.995 Sig.=0.115	F=1.499 Sig.=0.215	F=1.609 Sig.=0.187
-ประเภทตำแหน่ง	F=1.319 Sig.=0.268	F=0.885 Sig.=0.449	F=0.754 Sig.=0.521	F=1.296 Sig.=0.276	F=1.018 Sig.=0.385
-ระดับตำแหน่ง	F=2.228 Sig.=0.085	F=0.598 Sig.=0.617	F=1.176 Sig.=0.319	F=0.2747 Sig.=0.043*	F=1.529 Sig.=0.207
-อัตราเงินเดือน	F=0.767 Sig.=0.548	F=0.720 Sig.=0.576	F=0.534 Sig.=0.711	F=1.934 Sig.=0.104	F=0.870 Sig.=0.482
-ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	F=3.277 Sig.=0.012*	F=1.598 Sig.=0.175	F=0.529 Sig.=0.715	F=1.489 Sig.=0.205	F=1.974 Sig.=0.098

* หมายถึง สมมุติฐานที่พบความแตกต่าง

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ในลักษณะเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยสถิติเพื่อทดสอบสมมุติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ Stepwise

ตารางที่ 4.110 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตร
ต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลง
สภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในภาพรวม

ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม	ประสิทธิภาพของการทำงานภาพรวม				
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.118	0.150		7.441	0.000*
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)	0.429	0.057	0.473	7.512	0.000*
พฤติกรรมการรับความคิด ริเริ่ม (Taking initiative)	0.244	0.055	0.277	4.400	0.000*
พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability)	0.196	0.066	0.211	2.988	0.003*
พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อ ผู้อื่น (Influencing others)	-0.124	0.045	-0.160	-2.757	0.006*
R=0.772 R ² =0.596 Adjusted R ² =0.591 S.E.E.=0.312 Sig.=0.000 Durbin-Watson = 2.036					

*มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

การสรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะงานวิจัย

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยพฤติกรรมในการทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐ
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐ

แห่งหนึ่งทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานในกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จำนวน 323 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน การ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณด้วยวิธีขั้นตอน โดยสามารถผล การศึกษา ได้ดังนี้

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ามีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 323 คน ดังตารางข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงเป็นส่วนใหญ่ (จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31-40 ปี เป็นส่วนใหญ่ (จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ (จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประเภทตำแหน่งงานวิชาการเป็นส่วนใหญ่ (จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำเป็นส่วนใหญ่ (จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 - 30,000 บาท เป็นส่วนใหญ่ (จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี เป็นส่วนใหญ่ (จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4)

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สรุปผลข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในภาพรวม ค่าเฉลี่ย 4.29 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความ

คิดเห็นมากที่สุด พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving) มีค่าเฉลี่ย 4.46 อันดับรองมาคือ พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm) มีค่าเฉลี่ย 4.41 ตามมาด้วย การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) มีค่าเฉลี่ย 4.31. พฤติกรรมการริเริ่มความคิดริเริ่ม (Taking initiative) มีค่าเฉลี่ย 4.25 พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability) มีค่าเฉลี่ย 4.21 และอันดับสุดท้าย พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) มีค่าเฉลี่ย 4.09 ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงานในภาพรวม ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 2. ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 4.34 อันดับรองมาคือข้อ 1. ด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.31 ตามมาด้วยข้อ 3. ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.31 และอันดับสุดท้าย ข้อ 4. ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย 0.58 ตามลำดับ

5.1.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน จากผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลเพศและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในภาพรวม ด้านปริมาณงานและด้านเวลา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยส่วนบุคคล เพศและระดับส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในด้านคุณภาพงาน ค่าใช้จ่ายและภาพรวม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในด้านค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในด้านคุณภาพงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) พฤติกรรมริเริ่ม (Taking initiative) พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability) และ พฤติกรรมมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าพฤติกรรมอนุรักษ์ (Conserving) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมการณ์อนุรักษ์ (Conserving) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) พฤติกรรมการณ์ริเริ่ม (Taking initiative) และ พฤติกรรมการณ์มีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าพฤติกรรมการณ์หลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm) และ พฤติกรรมการณ์ยั่งยืน (Sustainability) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving) และ พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม (Taking initiative) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability) และ พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving) พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm) และ พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) พฤติกรรมการริเริ่มความคิดริเริ่ม (Taking initiative) พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

135

พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในด้านปริมาณงานและเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่าย และในภาพภาพรวมอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในด้านคุณภาพงานอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่าย และในภาพภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในด้านคุณภาพงานและปริมาณงาน และภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมการริเริ่มความคิดริเริ่ม (Taking initiative) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และในภาพภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่าย และภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในด้านปริมาณงานและเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในด้านเวลาอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาปัจจัยพฤติกรรมในการทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม พบว่าพฤติกรรมการริเริ่มความคิดริเริ่ม (Taking initiative) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งพฤติกรรมความคิดริเริ่ม (Taking initiative) พฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนในเชิงรุก ที่เป็นพฤติกรรมการมีส่วนร่วมส่วนบุคคล ความเสี่ยงและการเสียสละ (Ones & Dilchert, 2012) การเริ่มต้นโปรแกรมและนโยบายต้องให้ความสนใจด้านสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและการเป็นพลเมืองสิ่งแวดล้อม (Francoeur et al., 2021) ความเป็นพลเมืองขององค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อมเชิงรุก (Alt & Spitzbeck, 2016) พฤติกรรมที่เอื้อต่อสิ่งแวดล้อม (Bissing-Olson et al., 2013) ความคิดริเริ่มและการพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีด้านสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วม (Boirel & Paillé, 2012) องค์กรที่กำกับองค์กร พฤติกรรมความเป็นพลเมืองด้านสิ่งแวดล้อม (Robertson & Barling, 2017) พฤติกรรมสิ่งแวดล้อม (Temmincketal, 2015) (Ones & Dilchert, 2012) ทำให้ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ (Maria Grace Herlina et al., 2023) ระบุว่ากิจกรรมของมนุษย์มีส่วนสำคัญต่อสภาพแวดล้อมของโลกในปัจจุบัน พฤติกรรมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม ในที่ทำงานสามารถช่วยให้องค์กรปรับปรุงพฤติกรรมและประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมของตนได้ คนในเมืองมีอิทธิพลอย่างมากต่อสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของพลเมือง พฤติกรรมของพนักงานในเมืองใหญ่ยังคงมีจำกัดอยู่ พฤติกรรมของพนักงานที่ดีภายในองค์กรแสดงให้เห็นด้วยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ควรตรวจสอบผลกระทบพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กร กิจกรรมของมนุษย์มีส่วนสำคัญต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการพฤติกรรมการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสามารถช่วยให้องค์กรปรับปรุงประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมได้ การศึกษาปัจจัยยั่งยืน การริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ การมีส่วนร่วมของพลเมืองส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในเมืองยังไม่ได้รับแรงผลักดันจากความคิดริเริ่มส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ Rasch Model และ SEM แสดงให้เห็นว่าพนักงานในเมืองใหญ่มีความอ่อนไหวต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งมีเหตุมาจากการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับ อัครินทร์ พวงเสวต (2551, น.5) ที่ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานคือการใช้ความรู้ความสามารถ การสร้างสรรค์ การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ความร่วมมือและมีความใส่ใจคุณภาพของงานและมีความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรต่าง ๆ แต่ยังคงต้องมีความรับผิดชอบในเรื่องความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม ได้แก่ พนักงาน สังคม องค์กร และยังคงรับผิดชอบในเรื่องการปกป้องสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติด้วยอันเป็นรากฐานสำหรับมนุษย์ ชีวิตและกิจกรรมทางเศรษฐกิจในอนาคต เช่น ประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม (Etzion 2007, Starik & Rands, 1995) พฤติกรรมความคิดริเริ่มมีส่วนสนับสนุนความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่ยั่งยืน การนำกลับมาใช้ใหม่ได้ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในการดำเนินธุรกิจ การใช้พลังงานแสงอาทิตย์หรือพลังงานลม การใช้วัสดุรีไซเคิล การลดมลพิษและของเสีย การเป็นองค์กรปลอดกระดาษ การได้รับ

การรับรองผลิตภัณฑ์และบริการที่ยั่งยืน (Boilal & Gendron, 2011) ผู้คนให้ความสนใจความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Collins et al., 2007, Pham & Paillé, 2020) ผู้นำที่ต้องการรักษาสภาพแวดล้อมด้วยเหตุผลทางจริยธรรมเพื่อปฏิบัติตามกฎระเบียบของรัฐบาลหรือเพื่อให้ได้เปรียบทางการแข่งขัน (Demirel et al., 2019, Robertson & Barling, 2015)

ผลการศึกษาปัจจัยพฤติกรรมในการทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้านพฤติกรรมกรับความคิดริเริ่ม (Taking initiative) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ยังสอดคล้องกับ แนวคิดของ Podsakoff et al., 2000 อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ เพชรปานกัน และคณะ, 2017 พฤติกรรมกรับความคิดริเริ่ม (Taking initiative) เป็นพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มส่วนบุคคล (Individual initiative) เป็นการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และริเริ่มคิดนวัตกรรมในการพัฒนางานและผลการปฏิบัติงานขององค์กร การทุ่มเทในการทำงานและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนั้น พฤติกรรมในการทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้านพฤติกรรมกรรับความคิดริเริ่ม (Taking initiative) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

ผลการศึกษารองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์และกระบวนการเพื่อให้สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (Ones & Dilchert, 2012) การเลือกรับผิดชอบในทางเลือก การยอมรับนวัตกรรมที่ยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน การสร้างผลิตภัณฑ์และกระบวนการที่ยั่งยืน การแสดงงานรายวันที่ยั่งยืน พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานต่อสิ่งแวดล้อม (Francoeuretal, 2021) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสามารถทำได้ (Ones et al., 2018) ผลการศึกษาพบว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลเพื่อสิ่งที่ดีขึ้น (Theory of Norm-Activation) ของ Schwartz ที่เน้นว่ามนุษย์จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเมื่อรับรู้ถึงผลกระทบ 3 ประการ คือ 1) การยอมรับในคุณค่าในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลทั่วไปในสังคมให้ความสำคัญ (Personal values) 2) การที่บุคคลเชื่อว่าสิ่งที่สำคัญนั้นก่อให้เกิดคุณค่าอยู่ระหว่างการตระหนักถึงผลกระทบที่ตามมาต่อบุคคลอื่น (Awareness of consequence) และ 3) การตระหนักถึงความรับผิดชอบในผลของการกระทำที่มีต่อบุคคลอื่น ซึ่งสามารถบรรเทาได้ด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น (Ascription of responsibility) และทฤษฎีคุณค่า ความเชื่อ บรรทัดฐาน (Theory of Value-Beliefs-Norms) ของ Stern et al. (1999) ที่เน้นว่าการเปลี่ยนพฤติกรรมมาจากการรับรู้ในคุณค่าของสิ่งที่สังคมให้ความสำคัญ

ผลการศึกษา พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability behaviors) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานและด้านค่าใช้จ่าย พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability behaviors) คือแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้คงอยู่ได้ในระยะยาว โดยไม่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ สังคม และเศรษฐกิจในอนาคต เน้น

การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับ ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม และ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสังคม (Society) เน้นความเท่าเทียม ความยุติธรรมทางสังคม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกคน และด้านเศรษฐกิจ (Economy) เน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน การสร้างงาน และการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม ผู้นำและผู้ประกอบการที่ต้องการรักษาโลกด้วยเหตุผลทางจริยธรรมเพื่อปฏิบัติตามกฎระเบียบของรัฐบาลหรือ เพื่อให้ได้เปรียบทางการแข่งขัน (Demirel et al., 2019, Robertson & Barling, 2015) สอดคล้องกับ กระแสสังคมและสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Ones & Dilchert, 2012) พฤติกรรมศึกษาพื้นฐานคุณภาพขององค์กรความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อมของพนักงาน มุ่งเน้นไปพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในระดับบุคคล เช่น ทักษะคติ ค่านิยม บรรทัดฐานการรับรู้ และความตั้งใจของพนักงาน (Lülfes & Hahn, 2014) พฤติกรรมที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม คือ “พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด หรืออาจเกิดประโยชน์ต่อ สิ่งแวดล้อม” (Steg & Vlek, 2009) หมายถึง “พฤติกรรมที่พนักงานที่ถือคุณมีส่วนทำให้สิ่งแวดล้อม ยั่งยืน” (Ones & Dilchert, 2012) ในการควบคุมพนักงานสามารถวัดประสิทธิภาพการทำงานได้จาก การวัดพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Campbell et al., 1993) หลายองค์กรจะรวมความยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อมในเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร

ผลการศึกษา พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงาน แต่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาพรวม พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm) พฤติกรรมที่เป็นอันตรายหมายถึง การหลีกเลี่ยงข้อมูลเชิงลบผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อมและการบรรเทาผลกระทบการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมความเสียหาย (Ones & Dilchert, 2012) การตรวจสอบสิ่งแวดล้อมผลกระทบ ป้องกันมลพิษและเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบนิเวศ กิจกรรมการ จัดการสิ่งแวดล้อม (Cantor et al., 2012) พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตรายที่ส่งผลต่อคุณภาพงาน สามารถแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาบุคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และปรับปรุงกระบวนการทำงาน การให้ความสำคัญกับทั้งความปลอดภัยและคุณภาพงาน จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษา พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานและด้านเวลา พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในภาพรวม พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving) พฤติกรรมมุ่งหมายการอนุรักษ์ทรัพยากรและหลีกเลี่ยงความสิ้นเปลือง (Ones & Dilchert, 2012a) การรีไซเคิลและการหมัก, การนำกลับมาใช้ใหม่ การนำกลับมาใช้ใหม่และลดการใช้ พฤติกรรมการ อนุรักษ์ (Kimetal.2017et al., 2016) พฤติกรรมความเป็นพลเมืองด้านสิ่งแวดล้อม (Robertson & Barling, 2017) พฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงาน (Scherbaum et al., 2008) พฤติกรรมการอนุรักษ์ คือ การกระทำหรือกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งเน้นการรักษาและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ได้นานที่สุด เพื่อให้คนรุ่นหลังได้ใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน โดยพฤติกรรมเหล่านี้อาจเป็นทั้งในระดับบุคคล

ชุมชน หรือระดับประเทศก็ได้ การอนุรักษ์ไม่ได้เป็นเพียงแค่การดูแลสิ่งแวดล้อม แต่ยังเป็นการลงทุนในระยะยาวที่ส่งผลดีต่อทั้งองค์กรและพนักงาน การส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการอนุรักษ์ในองค์กรจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างความยั่งยืนให้กับธุรกิจ

ผลการศึกษา พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในด้านคุณภาพงานและปริมาณงาน พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) พฤติกรรมที่มุ่งหมายการแพร่กระจายสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมความยั่งยืนไปยังผู้อื่น (Ones & Dilchert, 2012) สนับสนุนความเป็นพลเมืองขององค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อม (Alt & Spitzbeck, 2016) ช่วยเหลือสิ่งแวดล้อม (Boilal & Paillé, 2012) กลุ่มงานสนับสนุนการทำงานด้านกรีน (Kim et al., 2017) องค์กรที่ร่วมงานด้วยที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นพลเมืองด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่ยั่งยืนต่อสิ่งแวดล้อม (Robertson & Barling, 2017) ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในภาพรวม พบว่าพฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเชิงตรงกันข้าม การมีพฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ส่งผลให้ผลประสิทธิภาพงานต่ำจากการวิเคราะห์อาจจะมีปัญหาเกี่ยวกับ การที่พนักงานที่มีพฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นสูงกลับมีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ ซึ่งอาจเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น จากการวิเคราะห์อาจจะมีปัญหาเกี่ยวกับ การที่พนักงานที่มีพฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นสูงกลับมีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ ซึ่งอาจเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น นโยบายไม่ชัดเจน การสื่อสารไม่ชัดเจน หน้าที่ไม่ชัดเจน มีความขัดแย้งภายในทีม บรรยากาศการทำงานไม่ดี การไม่มีความรู้มากพอในงานที่ทำ จัดอบรมให้พนักงานพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และการแก้ไขปัญหา เพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น กำหนดบทบาทและหน้าที่ให้ชัดเจน ทำให้พนักงานทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อลดความขัดแย้งและการแทรกแซงงานของผู้อื่น สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สร้างบรรยากาศในองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะโดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกวิจารณ์ ให้รางวัลและกำลังใจ ให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ติดตามพฤติกรรมของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และประเมินผลการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสในการปรับปรุง ให้เวลาพนักงานได้ปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง ให้การสนับสนุน ให้การสนับสนุนและกำลังใจแก่พนักงานตลอดเวลา ปัญหาพฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สามารถแก้ไขได้ด้วยการสื่อสารที่เปิดเผย การฝึกอบรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของพนักงาน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

อภิปรายผลจากการศึกษาปัจจัยพฤติกรรมในการทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับแนวคิดของ Hannes Zacher et al. (2023) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงานกับองค์กรที่ยั่งยืนต่อสิ่งแวดล้อม พนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ สูงมี

แนวโน้มที่จะทำงานด้านยั่งยืนต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากขึ้น การดำเนินงานต้องผ่านนโยบาย การฝึกอบรมที่ช่วยให้พนักงานเข้าใจผลกระทบของพฤติกรรมต่อสิ่งแวดล้อมและเรียนรู้วิธีปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น แรงจูงใจสามารถกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุพีร์ ดาวเรือง และ ชวนชื่น อัครกะวนิชชา (2561) พบว่าผลการศึกษว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีเขียว และนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของด้านสิ่งแวดล้อม การตระหนักรู้และส่งเสริมพฤติกรรมรักษาสีเขียวอย่างยั่งยืนให้กับพนักงานภายในองค์กร ก้องภพ ขันติพงศ์พันธุ์ (2561) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเข้าถึงปัจเจกบุคคล และความยั่งยืนขององค์กร ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพงาน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2561) พฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลสำนักงานสีเขียว (Green office) มีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ กำหนดนโยบาย ผนวกกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมตระหนักถึงความยั่งยืนในระยะยาว มุจลินท์ จรมา และ กนกพร ชัยประสิทธิ์ (2562) การเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร พฤติกรรมช่วยเหลือ การมีน้ำใจ ความจงรักภักดีต่อองค์กร พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย (2564) พบว่าการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน การมีนโยบายและกฎระเบียบ การมีกรอบและแนวทางปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์มีความรู้ความสามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้งานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา การยอมรับในความรู้ความสามารถ มอบหมายงาน และการมีค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ผลประโยชน์เหมาะสมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

Thomas et al. (2014) องค์กรต่างๆ มีการส่งเสริมความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นโยบายความยั่งยืนขององค์กร Siti Norashikin et al. (2019) ประเด็นความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมจึงเป็นหัวข้อสำคัญ การส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมหรือเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานอาจส่งผลให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการลดปัญหาสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อความยั่งยืน พฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อม (OCBE) ส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน การส่งเสริม OCBE นำไปสู่พฤติกรรมสีเขียวของพนักงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม Gu Zhenjing et al. (2022) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ความห่วงใยด้านสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อมและประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม พบว่าพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม Maria Grace Herlina et al. (2023) พฤติกรรมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม ในที่ทำงานสามารถช่วยให้องค์กรปรับปรุงพฤติกรรมของตนได้ ประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานในเมืองใหญ่มีความอ่อนไหวต่อสิ่งแวดล้อม อันเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร วัตถุประสงค์ของการวิจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรในเมืองใหญ่มิฉะนั้นสำคัญ ความคิดริเริ่มมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการสำหรับองค์กร

จากผลการศึกษาปัจจัยพฤติกรรมในการทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการสำหรับองค์กร ดังนี้

1. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สื่อสารวิสัยทัศน์ ทำให้พนักงานทุกคนเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรในการเป็นองค์กรที่ยั่งยืน และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม สร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมกับชุมชน ยกย่องพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานที่มีแนวคิดและปฏิบัติงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สร้างความตระหนัก จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อม

2. พัฒนาศักยภาพของพนักงาน จัดอบรมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะ การประหยัดพลังงาน และการลดการใช้ทรัพยากร สร้างความมั่นใจให้พนักงานว่าพวกเขามีความสามารถในการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สนับสนุนให้พนักงานศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

3. ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ประเมินและทบทวนกระบวนการทำงาน เพื่อหาจุดที่สามารถปรับปรุงให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และลดการพิมพ์เอกสาร ส่งเสริมการทำงานระยะไกล เพื่อลดการเดินทางและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

4. สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จัดหาอุปกรณ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น หลอดไฟ LED เครื่องปรับอากาศประหยัดพลังงานออกแบบพื้นที่ทำงานให้มีการระบายอากาศที่ดี และใช้แสงธรรมชาติให้มากที่สุด

5. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐเพื่อเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ร่วมมือกับองค์กรภาคประชาสังคม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ร่วมมือกับซัพพลายเออร์ เพื่อเลือกใช้ผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

6. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจะช่วยลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดี องค์กรจะมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างแรงจูงใจให้พนักงาน พนักงานจะมีความสุขและมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และลดผลกระทบต่อการใช้พลังงาน ปิดไฟเมื่อไม่ใช้งาน ใช้เครื่องใช้ไฟฟ้าประหยัดพลังงาน และเลือกใช้ขนส่งสาธารณะ

7. รณรงค์ให้บุคคลากร ลดการใช้ผลิตภัณฑ์พลาสติก เลือกซื้อสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เลือกซื้อสินค้าที่ผลิตจากวัสดุธรรมชาติ และมีการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การปลูกต้นไม้ การปลูกต้นไม้ช่วยดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ เผยแพร่ความรู้ช่วยกันเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศให้คนรอบข้างแวดล้อม

8. ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการลดภาวะโลกร้อนและสร้างโลกที่ยั่งยืน กำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และสามารถวัดผลได้ เช่น การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การใช้พลังงานหมุนเวียน และการลดปริมาณขยะ การจัดทำแผนปฏิบัติการ วางแผนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม กำหนดระยะเวลา และผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน การลงทุนในเทคโนโลยีนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เช่น ระบบบริหารจัดการพลังงาน ระบบการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน และระบบการจัดการน้ำเสีย การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วม สร้างความตระหนักรู้ให้พนักงานเข้าใจถึงปัญหาและผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดและดำเนินโครงการต่าง ๆ การสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินโครงการร่วมกัน การวัดผลและประเมินผล ติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์

5.3.2 ข้อเสนอเชิงวิชาการสำหรับนักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษา

จากผลการศึกษาปัจจัยพฤติกรรมในการทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมมีข้อเสนอเชิงวิชาการสำหรับนักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษา ดังนี้

1. นักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษา ได้ยืนยันความรู้เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

2. นักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาได้ยืนยันปัจจัยพฤติกรรมในการทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมที่ประกอบด้วย พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving) พฤติกรรมหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm) พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) พฤติกรรมความคิดริเริ่ม (Taking initiative) พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability behaviors) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ด้วยการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

3. นักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาได้รับความรู้และรูปแบบการพฤติกรรมในการทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ด้วยการใช้สถิติเชิงอนุมานด้วยสถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนซึ่งสามารถขยายผลต่อยอดในการศึกษาครั้งต่อไปได้

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคตสำหรับนักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษา และสนใจ

จากผลการศึกษาปัจจัยพฤติกรรมในการทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมมีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคตสำหรับ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษาและบุคคลอื่นที่สนใจ ดังนี้

1. การศึกษาในครั้งนี้ ใช้วิธีการสำรวจเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเท่านั้น อาจทำให้ได้ข้อมูลในมุมที่กว้างแต่อาจจะขาดข้อมูลในเชิงลึก ดังนั้น ผู้ที่มีความสนใจที่จะศึกษาต่อ อาจจะต้องใช้วิธีการศึกษาในรูปแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การจัดทำ focus group เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก หรือใช้วิธีการศึกษาแบบผสมเพื่อยืนยันผลการศึกษา

2. จากการศึกษามุ่งเน้นปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยพฤติกรรมในการทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ผู้วิจัยที่มีความสนใจในการศึกษาต่อยอดในอนาคต อาจจะต้องให้ความสำคัญกับการศึกษา ประเด็นด้านปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดปัจจัยปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความกระจ่างชัดมากขึ้น ในเรื่องของเนื่องงานการลดก๊าซเรือนกระจก การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การบังคับใช้กฎหมาย การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความร่วมมือ ที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงาน เช่น ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ

นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาประเด็นด้านปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาปัจจัยพฤติกรรมในการทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญ เช่น พฤติกรรมการยอมรับ พฤติกรรมการเรียนรู้ พฤติกรรมการเป็นผู้มีภาวะผู้นำ บรรยาการการทำงานในองค์กร วัฒนธรรม พฤติกรรมช่วยเหลือ (Helping behavior) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational loyalty) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Organizational compliance) การทำความดีให้สังคม (Civic virtue) การพัฒนาตนเอง (Self-development) พฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดี นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สมรรถนะที่จำเป็นของพนักงาน

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยในอนาคต ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และการจัดการปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างรอบด้าน การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับปัญหาและการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลและองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการบรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศพฤติกรรมการทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมคงเป็นปัจจัยหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจจะไม่ได้มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ยังมีปัจจัยอีกมากมายหลากหลายที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ งานวิจัยในอนาคตสามารถดำเนินการโดยศึกษาปัจจัยอื่นๆ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพหรือความสำเร็จของงาน

5.3.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านทรัพยากร งบประมาณบุคลากร เทคโนโลยี และข้อมูลที่เพียงพอเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร การจัดตั้งหน่วยงานหรือทีมงานที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ การกำหนดอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน และการมีระบบการประสานงานที่ดี ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร การส่งเสริมให้เกิดความตระหนักรู้และความสำคัญของปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วม และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา ปัจจัยด้านนโยบายและกลยุทธ์ การมีนโยบายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ปัจจัยความเป็นผู้นำ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สามารถสร้างแรงบันดาลใจและผลักดันให้ทีมงานบรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรที่ยั่งยืนได้

ปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยด้านนโยบายภาครัฐ กฎหมาย ข้อบังคับ มาตรการทางภาษี และการสนับสนุนด้านงบประมาณจากภาครัฐมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างมาก ปัจจัยด้านความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ การมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชนทั่วไปเป็นสิ่งจำเป็นในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนนี้ เทคโนโลยี การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น พลังงานหมุนเวียน การจัดการขยะ และการเกษตรยั่งยืน สามารถช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศและของโลกมีผลต่อการลงทุนและการดำเนินงานขององค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม ความตระหนักรู้ของสังคมต่อปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ปัจจัยด้านความไม่แน่นอนของสภาพภูมิอากาศ การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดการณ์ได้ ทำให้การวางแผนและดำเนินงานมีความท้าทายมากขึ้น ปัจจัยด้านการขาดแคลนข้อมูล ข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้องเป็นสิ่งจำเป็นในการวิเคราะห์สถานการณ์และวางแผนการดำเนินงาน ปัจจัยด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การผลักดันนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับกลุ่มบุคคลหรือองค์กรบางกลุ่ม

การดำเนินการเป็นองค์กรที่ยั่งยืนด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมสามารถช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นบวก สามารถช่วยชะลอการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและลดผลกระทบ ปกป้องสิ่งแวดล้อมด้วยการลดการใช้ทรัพยากรสามารถช่วยปกป้องสิ่งแวดล้อมและรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพอากาศและน้ำ และส่งเสริมสุขภาพของมนุษย์ การสร้างงาน การลงทุนในพลังงานหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว และเทคโนโลยีที่ยั่งยืนสามารถสร้างงานใหม่ การดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมสามารถช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจโดยการสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ แต่ละบุคคลสามารถมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้วยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

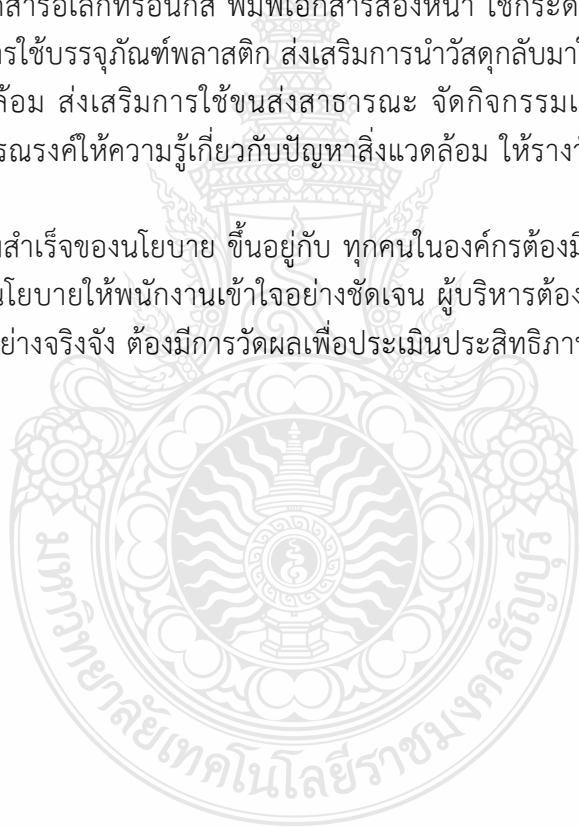
นโยบายการส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม คือ กลยุทธ์ที่องค์กร บริษัท หรือหน่วยงานต่างๆ นำมาใช้เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใน

ชีวิตประจำวันให้สอดคล้องกับหลักการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อมและสร้างสังคมที่ยั่งยืน นโยบายการส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ไม่เพียงแต่เป็นการช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย

เหตุผลสำคัญที่ต้องมีนโยบาย เพื่อลดปัญหาสิ่งแวดล้อม ภาวะโลกร้อน มลพิษทางอากาศและน้ำ ขยะ และการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ เป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข องค์กรที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมจะได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บริโภคและสังคมมากขึ้น การลดการใช้ทรัพยากร เช่น น้ำ พลังงาน และวัสดุสิ้นเปลือง จะช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงานขององค์กรได้ การนำแนวคิดการอนุรักษ์มาใช้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและกระบวนการผลิต

นโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ นโยบายสีเขียว ลดการใช้พลังงาน ปิดไฟและอุปกรณ์ไฟฟ้าเมื่อไม่ใช้งาน ใช้หลอดไฟ LED ส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียน ลดการใช้กระดาษโดยการส่งเสริมการใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ พิมพ์เอกสารสองหน้า ใช้กระดาษรีไซเคิล ลดปริมาณขยะ การคัดแยกขยะ ลดการใช้บรรจุภัณฑ์พลาสติก ส่งเสริมการนำวัสดุกลับมาใช้ใหม่ ส่งเสริมการเดินทางที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการใช้นขนส่งสาธารณะ จัดกิจกรรมเดินหรือปั่นจักรยาน สร้างจิตสำนึก จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อม ให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติตามนโยบาย

ความสำเร็จของนโยบาย ขึ้นอยู่กับ ทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบาย ต้องสื่อสารนโยบายให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับนโยบาย และให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง ต้องมีการวัดผลเพื่อประเมินประสิทธิภาพของนโยบายและปรับปรุงแก้ไข



บรรณานุกรม

- กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม.(2567). **ระดับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจสังคมคาร์บอนต่ำ**. สืบค้นจาก https://www.dcce.go.th/news/view_public.aspx?p=18246. 2566.
- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม.(2566). **ความสำคัญของ COP21 และบทบาทของไทยที่จำเป็นต้องไปเข้าร่วมประชุมและแสดงท่าทีในฐานะประเทศสมาชิก**. สืบค้นจาก https://datacenter.dcce.go.th/service-portal/cop23/derivation_cop23/ 2567.
- ก้องภพ ชันติพงศ์พันธุ์. (2561). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งความยั่งยืนต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมกรณีศึกษาพนักงานของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ. **Humanities and Social Science Research Promotion Network Journal**,1(3),45-57
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2520). **การบริหารการปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ**. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาสถานีวิทย์โทรทรรศน์กองทัพบก**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ธัญญา ทองหอม. (2556). **อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด**. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2561). **ปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมสิ่งแวดล้อมของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยภาคใต้ในเขตกรุงเทพมหานคร**.วารสารสุทธิปริทัศน์,32(101),121-133
- มุลินทร์ จรมา และกนกพร ชัยประสิทธิ์. (2562). **พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์**.วารสารสังคมบูรณาการ,6(2),79-99.
- มานิช สุขฤกษ์ และคณะ. (2523). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ลาวัลย์ พร้อมสุข. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต้องการกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย)**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วัชร เลิศพงษ์วรพันธ์. (2553). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการบุคลากรของบริษัทสายการบินแห่งหนึ่ง**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วันชัย มีชาติ และอร่าม ศิริพันธุ์. 2549. **การประเมินเบื้องต้นเกี่ยวกับการดำเนินงาน และความคิดเห็นต่อองค์การกลางการเลือกตั้ง** (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ:คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมใจ ลักษณะ. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ:สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุพีร์ ดาวเรือง ขวนขึ้น อัคระวณิชชา. (2561). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีแวดล้อมผลกระทบของการไหลล้นจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงาน. *หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 41(161), 74-101.
- สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร. *วารสารวิชาการสังคมมนุษย์*, 12(1), 64-90.
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. สืบค้นจาก <https://www.tgo.or.th/2023/index.php/th/page/seminar-presentation-661>
- อักรินทร์พาฬเสวต. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อัมพิกา สุนทรภักดี. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. (ภาคานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. Organizational behavior and decision processes. USA:Academic Press.
- Inc: University of Massachusetts at Amherst. Alt & Spitzbeck. (2016). Improving environmental performance through unit-level organizational citizenship behaviors for the environment: A capability perspective. *Journal of Environmental Management*, 182, 48-58
- Ambec & Lanoie. (2012). Promoting Pollution Prevention in Small Businesses: Costs and Benefits of the “Enviroclub” Initiative. *University of Toronto Press - Journals Division*, 38, 217-232.
- Bashirun, S. N., Samudin, N. M. R., Zolkapli, N. M., & Badrolhisam, N. I. (2019). Fostering organizational citizenship behavior for the environment in promoting employee green behavior at the workplace. *International Journal of Business and Management*, 3(1), 18-24.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bissing Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S. and Zacher, H. (2013). Relationships between daily affect and proenvironmental behavior at work, The moderating role of proenvironmental attitude. **Journal of Organizational Behavior**, 34(2),156-75
- Boiral, O., & Gendron, Y. (2011). Sustainable development and certification practices: Lessons learned and prospects. **Business Strategy and the Environment**, 20(5), 331-347.
- Boirel & Paillé, (2012). Organizational Citizenship Behaviour for the Environment Measurement and Validation. **Journal of Business Ethics**,109, 431-445.
- Boiral, O., Talbot, D., & Paillé, P. (2015). Leading by example: A model of organizational citizenship behavior for the environment. **Business Strategy and the Environment**, 24(6), 532-550.
- Cantor JC, Belloff D, Monheit AC, DeLia D, Koller M. “Expanding Dependent Coverage for Young Adults: Lessons from State Initiatives” **Journal of Health Politics, Policy and Law**,37(1),99–128.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., &Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35–70).
- Collins et al. (2007), Pham & Paillé. (2020). Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**. 465-494.
- Daily, Bishop & Govindarajulu. (2009). A Conceptual Model for Organizational Citizenship Behavior Directed Toward the Environment. **Business & Society**,48(2), 243-256.
- Elkington, J. (1998), Accounting for the triple bottom line.**Measuring Business Excellence**, 2(3),18-22.
- Etzion, D. (2007). Research on organizations and the natural environment: 1992-present. **Journal of Man-agement**, 33, 637-664
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). **Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Francoeuretal. (2021). Sustainability performance and board compensation in Japan and ASEAN-5 countries. **Borsa Istanbul Review**, 22,189-S199.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Fynes, B. & Voss, C. (2002). The moderating effect of buyer-supplier relationships on quality practices and performance. **International Journal of Operations & Production Management**, 22(6), 589-613.
- Gu Zhenjing et al. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. The Research Topic Health and Safety Issues of Employees in Family Firms. **Frontiers in public health**, 10,1-10.
- Hannes Zacher, Cort W. Rudolph, and Ian M. Katz. (2023). Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**. 465-494.
- Herlina, M. G., Lusia, E., & Rivaldo, R. (2023). Pro-Environmental Behaviour of Big City Employees in Rasch Model and SEM Outlook: A Preliminary Finding. In **E3S Web of Conferences** (Vol. 388, p. 03036). EDP Sciences.
- Kazdin, 2009; Stern. (2011), Swim et al., (2011). Psychology and global climate change: Addressing a multi-faceted phenomenon and set of challenges. A report by the American Psychological Association's task force on the interface between psychology and global climate change. **American Psychological Association** 66(4), 241–250.
- Lülfes & Hahn. (2014). Legitimizing negative aspects in GRI-oriented sustainability reporting A qualitative analysis of corporate disclosure strategies. **Journal of Business Ethics**, 123(3), 401-420.
- Maria Grace Herlina et al. (2023). Pro-Environmental Behaviour of Big City Employees in Rasch Model and SEM Outlook: A Preliminary Finding. **EDP Sciences. Creative Commons Attribution License 4.0**,388,8.
- Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2012). On the importance of pro-environmental organizational climate for employee green behavior. **Industrial and Organizational Psychology**, 5(4), 497-500.
- Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behaviour: The mediating role of work climate perceptions. **Journal of Environmental Psychology**, 38, 49-54.
- Organ, D. W. (1991). **The applied psychology of work behavior**. Vote Edition:Richard D Irwin, inc.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Organ, D.W. and Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. **Personnel Psychology**, 48, 775-802.
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: A call to action. **Industrial and Organizational Psychology**, 5(4), 444-466.
- Ones & Dilchert. (2012). Environmental Sustainability at Work: A Call to Action. **Industrial and Organizational Psychology**, 5 (2012), 447-469.
- Peterson & Plowman. (1989). Personnel Recruitment Affecting Employee's Performance Efficiency In Department Of The Energy Development And Promotion. In **The 2023 International Academic Multidisciplines Research Conference in Seoul (pp.249-253)**. Seoul:ICBTS 2023.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). **Business organization and management**. USA:Homewood.
- Pham, D. D. & Paillé, P. (2019). Managing green recruitment for attracting pro-environmental job seekers: Toward a conceptual model of “Handicap” principle. In **Sustainable Human Resource Management Policies and Practices** (57-90). In Carolina Machado (Ed), Riverpublisher, Gistrup, DK.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. **Journal of Applied Psychology**, 82(2), 262-270.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. **Journal of management**, 26(3), 513-563.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. **Journal of organizational behavior**, 34(2), 176-194.
- Robertson & Barling (2017). Toward a new measure of organizational environmental citizenship behavior. **Journal of Business Research**, 75(2017) 57-66.
- Schnake, M., & Dumler, M. P. (1997). Organizational citizenship behavior: The impact of rewards and reward practices. **Journal of Managerial Issues**, 9(2), 216-229.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Scherbaum et al. (2008). Exploring Individual Level Factors Related to Employee Energy Conservation Behaviors at Work1. **Journal of Applied Social Psychology** 38(3),818 – 835.
- Siti Norashikin, Nor Maslia and Nurhafizah Mohd. (2019). Fostering Organizational Citizenship Behavior for the Environment in Promoting Employee Green Behavior at the Workplace. **International Journal of Business and Management**, 3(1) 2019, 18-24.
- Stern et al. (1999). A Value-Belief-Norm Theory of Support for Social Movements: The Case of Environmentalism. **Human Ecology Review**,6(2),81-97.
- Steg, L., and Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behavior: an integrative review and research agenda. **J. Environ. Psychol**, 29, 309-317.
- Starik, M. (1995). Should trees have managerial standing? Toward stakeholder status for non-human nature. **Journal of Business Ethics**, 14, 207-218.
- Temminck, E., Mearns, K. and Fruhen, L. (2015). Motivating employees towards sustainable behaviour. **Business Strategy and the Environment**, 24(6).402-412.
- Thomas et al. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behavior. The mediating role of work climate perceptions. **Psychology**,38,49-54
- Wackernagel et al. (2002). Tracking the ecological overshoot of the human economy. **Biological Sciences**,99(14), 9266-9271.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามงานวิจัย



แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่ง (Employee green behaviors affecting employee performance on Climate Change and environment)

คำชี้แจง แบบสอบถามเรื่อง “พฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง (Employee green behaviors affecting employee performance on Climate Change and environment)” นี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามของแต่ละบุคคลจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและไม่สามารถระบุตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนได้ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะถูกนำไปศึกษาเพื่อพัฒนาด้านวิชาการของผู้วิจัย ทั้งนี้แบบสอบถามนี้ประกอบไปด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

ติดต่อ : นางสุนันทา บุญประกอบ

อีเมล : sununtha_b@mail.rmutt.ac.th

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านคำถามในแต่ละข้อ แล้วพิจารณาเลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 31 - 40 ปี

() 41 - 50 ปี

() มากกว่า 51 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. ประเภทตำแหน่งงาน

() ทั่วไป

() วิชาการ

() อำนวยการ

() ผู้บริหาร

5. ระดับตำแหน่งงาน

() พนักงานจ้างเหมา

() พนักงานราชการ

() ข้าราชการระดับปฏิบัติการ

() ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ/ข้าราชการ

อำนวยการสูง/ผู้เชี่ยวชาญ

6. อัตราเงินเดือน

() ต่ำกว่า 15,000 บาท

() 15,001 - 30,000 บาท

() 30,001 - 45,000 บาท

() 45,001 - 60,000 บาท

() 60,001 บาท ขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() ต่ำกว่า 2 ปี

() 2 - 10 ปี

() 11 - 20 ปี

() 21 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

คำชี้แจง ท่านคิดว่าแบบสอบถามต่อไปนี้ เป็นพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานของท่าน โดยประเมินจากระดับความคิดเห็นดังนี้ (1 = น้อยที่สุด, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด)

พฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving)					
1. ท่านใช้อุปกรณ์ ภาชนะ ที่ใช้ซ้ำได้ เช่น แก้วน้ำ ขวดน้ำ					
2. ท่านเลือกสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม					
3. ท่านเลือกสินค้าที่รักษาสินค้าที่ประหยัดพลังงาน					
4. ท่านเลือกสินค้าที่บรรจุในบรรจุภัณฑ์ที่สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำได้					
5. ท่านใช้ทรัพยากรในสำนักงาน น้ำ พลังงาน อย่างมีประสิทธิภาพ					
6. ท่านใช้กระดาษให้น้อยลง รีไซเคิลกระดาษ พิมพ์เอกสารสองหน้า					
7. ท่านแยกขยะที่รีไซเคิลได้ เช่น กระดาษ พลาสติก แก้ว และโลหะ					
8. ท่านลดการทิ้งขยะ คัดแยกขยะ รีไซเคิล หมักปุ๋ย					
9. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้า					
10. ท่านปิดไฟและเครื่องใช้ไฟฟ้าเมื่อไม่ใช้งาน					
พฤติกรรมหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm)					
1. ท่านตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม					
2. ท่านหลีกเลี่ยงสิ่งทีก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม					
3. ท่านหลีกเลี่ยงการสร้างมลพิษ ลดการก่อมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม					
4. ท่านเลือกใช้ระบบขนส่งสาธารณะ จักรยาน เดินเท้า					
5. ท่านดูแลรักษาธรรมชาติ ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ					
6. ท่านซ่อมแซมสิ่งของแทนการซื้อใหม่ ประหยัดทรัพยากร ลดขยะ					
7. ท่านบริจาคสิ่งของแทนการทิ้ง					
8. ท่านสนับสนุนโครงการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม					
พฤติกรรมมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others)					
1. ท่านชักจูงเพื่อนไม่ให้ซื้อสินค้าที่ทำลายสิ่งแวดล้อม					
2. ท่านชักจูงให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมาใช้ชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม					
3. ท่านมุ่งหมายเผยแพร่ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน					
4. ท่านศึกษา พัฒนาความรู้ เข้าร่วมฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม					

5. ท่านมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการ อำนาจความสะดวก ประสานงาน ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม					
6. ท่านชักจูงเพื่อนให้ตระหนักถึงความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศและผลกระทบจากก๊าซเรือนกระจกที่รุนแรงขึ้น ตลอดจนภัย ธรรมชาติ เช่น น้ำแล้ง น้ำท่วม					
พฤติกรรมริเริ่ม (Taking initiative)					
1. ท่านหลงใหลและสนุกกับการฝึกฝนพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม					
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในการช่วยเหลือสิ่งแวดล้อม					
3. ท่านหารือเกี่ยวกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมกับผู้อื่นอย่างกระตือรือร้น					
4. ท่านได้รับความสุขจากการดูแลสิ่งแวดล้อม					
5. ท่านสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น					
6. ท่านรู้สึกซาบซึ้งกับค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อมของตัวเอง					
7. ท่านมีส่วนร่วม สนับสนุน การดำเนินงานขององค์กรท่านในเรื่องความ ยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม					
พฤติกรรมยั่งยืน (Sustainability)					
1. ท่านสนับสนุนองค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม					
2. ท่านบริจาคเงินหรือสิ่งของเพื่อช่วยเหลือองค์กรที่ทำงานด้าน สิ่งแวดล้อม					
3. ท่านดำเนินการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมขององค์กร					
4. ท่านเลือกซื้อสินค้าจากผู้ผลิตในท้องถิ่น					
5. ท่านสนับสนุนธุรกิจที่ยั่งยืน					
6. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม					
7. ท่านเลือกซื้ออาหารท้องถิ่น ช่วยลดการขนส่ง ลดมลพิษ					
8. ท่านหลีกเลี่ยง ลดการใช้พลาสติก พกถุงผ้า ชาม ช้อน ส้อมส่วนตัว ลด การใช้ถุงพลาสติกและหลอดดูดพลาสติก					
9. ท่านเลือกบริโภคอาหารธรรมชาติ อาหารออร์แกนิก					
10. ท่านสนับสนุนองค์กรที่ทำงานเพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อม					
11. ท่านปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด					
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)					
1. ท่านพร้อมและยอมรับนวัตกรรมที่ยั่งยืน					
2. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเป็นกระบวนการที่ยั่งยืน					
3. ท่านสามารถมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างโซลูชันสีเขียว					
5. ท่านลดการใช้ทรัพยากร พลังงาน และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก					

6. ท่านลดของเสียจากกระบวนการทำงาน					
7. ท่านเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อมีส่วนในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศหรือภาวะโลกร้อน					
8. ท่านให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระดับสากล					
9. ท่านเต็มใจที่จะจ่ายสินค้าและบริการแพงขึ้นเพื่อช่วยลดภาวะโลกร้อน					
10. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงาน

คำชี้แจง ท่านคิดว่าแบบสอบถามต่อไปนี้ เป็นพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานของท่าน โดยประเมินจากระดับความคิดเห็นดังนี้ (1 = น้อยที่สุด, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด)

การวัดประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพของงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์					
2. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง					
3. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
4. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้					
ด้านปริมาณงาน					
1. ท่านสามารถจัดสรรงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
3. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
ด้านเวลา					
1. ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
3. ท่านสามารถแบ่งเวลา อุทิศเวลา เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
4. ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน					

ด้านค่าใช้จ่าย					
1. ท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
2. ท่านปฏิบัติงานโดยมีค่าใช้จ่ายสอดคล้องกับงานและวิธีการ					
3. ในภาพรวม ท่านสามารถช่วยองค์กรลดต้นทุนในการทำงาน					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงาน

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข
ตัวอย่างจดหมาย



ตัวอย่างจดหมายขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖/๒๕๖๓



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอลำลูกหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.พิรุณ สัยยะสิทธิ์พานิช
อธิบดี กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้วย นางสุนันทา บุญประสงค์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่ง"

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(อาจารย์อัคริศ ฉายแสง)
ผู้ช่วยคณบดีโครงการบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท
โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสุนันทา บุญประสงค์
โทร. ๐๘๖ ๓๕๓ ๕๕๖๔

ตัวอย่างจดหมายขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๒๕๖๓



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๑๑



พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ ดร.ณัฐพร นกท่าบุญโรค

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสุนันทา บุญประกอบ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาคอุตสาหกรรม" โดยมี ผู้เชี่ยวชาญตรวจ ดร.สุพร อ่อนทุรดา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษาได้ขอคำแนะนำและคำแนะนำจากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาดังนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้คำแนะนำตามที่ขอ อธิบายรายละเอียด

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวสุนันทา บุญประกอบ

(นางสาวสุนันทา บุญประกอบ)

ผู้ช่วยคณบดีโครงการบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๔๘๓๕-๖ โทรสาร. ๐ ๒๕๕๗ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสุนันทา บุญประกอบ

โทร. ๐๘๖ ๓๕๓ ๕๕๖๔

ภาคผนวก ค
แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ



แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ
(Index of Item Objective Congruence : IOC)
ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

เรื่อง พฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่ง (Employee green behaviors affecting employee performance on Climate Change and environment)

โดย นางสุนันtha บุญประคอง หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อีเมล : sununtha_b@mail.rmutt.ac.th

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่าข้อคำถามที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ โดยการพิจารณาให้น้ำหนักดังนี้

- | | | |
|----|-----|---|
| -1 | คือ | แน่ใจ ว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด |
| 0 | คือ | ไม่แน่ใจ ว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด |
| +1 | คือ | แน่ใจ ว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด |

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐ
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐ

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

คำถาม

ท่านคิดว่าแบบสอบถามต่อไปนี้ เป็นพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติมากน้อยเพียงใด ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานของท่าน

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

ข้อคำถามปัจจัยการวัดพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ผลการวิเคราะห์
พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving)	
1. ท่านใช้อุปกรณ์ ภาชนะ ที่ใช้ซ้ำได้ เช่น แก้วน้ำ ขวดน้ำ	1
2. ท่านเลือกสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	1
3. ท่านเลือกสินค้าที่รักษาสินค้าที่ประหยัดพลังงาน	1
4. ท่านเลือกสินค้าที่บรรจุในบรรจุภัณฑ์ที่สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำได้	1
5. ท่านใช้ทรัพยากรในสำนักงาน น้ำ พลังงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	1
6. ท่านใช้กระดาษให้น้อยลง รีไซเคิลกระดาษ พิมพ์เอกสารสองหน้า	1
7. ท่านแยกขยะที่รีไซเคิลได้ เช่น กระดาษ พลาสติก แก้ว และโลหะ	1
8. ท่านลดการทิ้งขยะ คัดแยกขยะ รีไซเคิล หมักปุ๋ย	1
9. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้า	1
10. ท่านปิดไฟและเครื่องใช้ไฟฟ้าเมื่อไม่ใช้งาน	1
พฤติกรรมหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm)	
1. ท่านตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม	1
2. ท่านหลีกเลี่ยงสิ่งทีก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	1
3. ท่านหลีกเลี่ยงการสร้างมลพิษ ลดการก่อมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม	1
4. ท่านเลือกใช้ระบบขนส่งสาธารณะ จักรยาน เดินเท้า	1
5. ท่านดูแลรักษาธรรมชาติ ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ	1
6. ท่านซ่อมแซมสิ่งของแทนการซื้อใหม่ ประหยัดทรัพยากร ลดขยะ	1
7. ท่านบริจาคสิ่งของแทนการทิ้ง	1
8. ท่านสนับสนุนโครงการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม	1
พฤติกรรมมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others)	
1. ท่านชักจูงเพื่อนไม่ให้ซื้อสินค้าที่ทำลายสิ่งแวดล้อม	1
2. ท่านชักจูงให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมาใช้ชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	1
3. ท่านมุ่งหมายเผยแพร่ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน	1
4. ท่านศึกษา พัฒนาความรู้ เข้าร่วมฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม	1

5. ท่านมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการ อำนวยความสะดวก ประสานงาน ที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม	1
6. ท่านชักจูงเพื่อนให้ตระหนักถึงความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบจากก๊าซเรือนกระจกที่รุนแรงขึ้น ตลอดจนภัยธรรมชาติ เช่น น้ำแล้ง น้ำท่วม	1
พฤติกรรมการริเริ่มความริเริ่ม (Taking initiative)	
1. ท่านหลงใหลและสนุกกับการฝึกฝนพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	1
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในการช่วยเหลือสิ่งแวดล้อม	1
3. ท่านหารือเกี่ยวกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมกับผู้อื่นอย่างกระตือรือร้น	1
4. ท่านได้รับความสุขจากการดูแลสิ่งแวดล้อม	1
5. ท่านสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น	1
6. ท่านรู้สึกซาบซึ้งกับค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อมของตัวเอง	1
7. ท่านมีส่วนร่วม สนับสนุน การดำเนินงานขององค์กรท่านในเรื่องความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม	1
พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability)	
1. ท่านสนับสนุนองค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	1
2. ท่านบริจาคเงินหรือสิ่งของเพื่อช่วยเหลือองค์กรที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม	1
3. ท่านดำเนินการตามนโยบายสิ่งแวดล้อมขององค์กร	1
4. ท่านเลือกซื้อสินค้าจากผู้ผลิตในท้องถิ่น	1
5. ท่านสนับสนุนธุรกิจที่ยั่งยืน	1
6. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม	1
7. ท่านเลือกซื้ออาหารท้องถิ่น ช่วยลดการขนส่ง ลดมลพิษ	1
8. ท่านหลีกเลี่ยง ลดการใช้พลาสติก พกถุงผ้า ชาม ช้อน ส้อมส่วนตัว ลดการใช้ถุงพลาสติกและหลอดดูดพลาสติก	1
9. ท่านเลือกบริโภคอาหารธรรมชาติ อาหารออร์แกนิก	1
10. ท่านสนับสนุนองค์กรที่ทำงานเพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อม	1
11. ท่านปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด	1
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming)	
1. ท่านพร้อมและยอมรับนวัตกรรมที่ยั่งยืน	1
2. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเป็นกระบวนการที่ยั่งยืน	1
3. ท่านสามารถมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	1
4. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างโซลูชันสีเขียว	1
5. ท่านลดการใช้ทรัพยากร พลังงาน และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	1
6. ท่านลดของเสียจากกระบวนการทำงาน	1

7. ท่านเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อมีส่วนในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศหรือภาวะโลกร้อน	1
8. ท่านให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระดับสากล	1
9. ท่านเต็มใจที่จะจ่ายสินค้าและบริการแพงขึ้นเพื่อช่วยลดภาวะโลกร้อน	1
10. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร	1

แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงาน

คำถาม ท่านคิดว่าแบบสอบถามต่อไปนี้เป็นพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

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

การวัดประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงาน	ผลการวิเคราะห์
ด้านคุณภาพของงาน	
1. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์	1
2. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง	1
3. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	1
4. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	1
ด้านปริมาณงาน	
1. ท่านสามารถจัดสรรงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	1
2. งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1
3. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1
ด้านเวลา	
1. ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	1
2. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	1
3. ท่านสามารถแบ่งเวลา อุดหนุนเวลา เพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ	1
4. ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	1
ด้านค่าใช้จ่าย	
1. ท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1
2. ท่านปฏิบัติงานโดยมีค่าใช้จ่ายสอดคล้องกับงานและวิธีการ	1
3. ในภาพรวม ท่านสามารถช่วยองค์กรลดต้นทุนในการทำงาน	1

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านคำถามในแต่ละข้อ แล้วพิจารณาเลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ตัวเลือก	ผลการวิเคราะห์
เพศ	ชาย หญิง	1
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี 31 – 40 ปี 41 - 50 ปี 41 – 50 ปี มากกว่า 50 ปี	1 1 1 1 1
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก	1 1 1 1
ประเภทตำแหน่งงาน	ทั่วไป วิชาการ อำนวยการ ผู้บริหาร	1 1 1 1
ระดับตำแหน่งงาน	พนักงานจ้างเหมา พนักงานราชการ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษและระดับที่สูงกว่า	1 1 1 1
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 - 30,000 บาท 30,001 - 45,000 บาท 45,001 - 60,000 บาท มากกว่า 60,000 บาท	1 1 1 1 1
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี มากกว่า 15 ปี	1 1 1 1 1

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล :

นางสุนันทา บุญประกอบ

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา

โรงเรียนนาครประสิทธิ์

ระดับปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระดับปริญญาโท

คณะวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาชีววิทยา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ

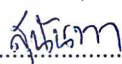
อีเมล

sununtha_b@mail.rmutt.ac.th



การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้นงานวิจัยในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This independent study consists of research materials conducted at Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the independent study does not contain any forms of plagiarism.


.....
(นางสุนันทา บุญประกอบ)

