

SCAM

**พฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงาน
บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)**

นายประยูร คุ้มโตก

**การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**

พ.ศ. 2553

Energy Saving Behavior of Employees of Thai Rayon Public Company Limited

Mr. Prayoon Koomsok

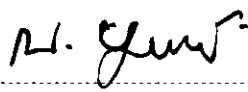
**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University**

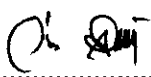
2010

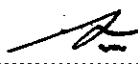
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ พุทธิกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงานบริษัท
ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)
ชื่อและนามสกุล นายประยูร คุ่มโศก
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2553

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย รังสินันท์)


.....
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาکنکړاویستر พฤศจิกายนการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงานบริษัท
ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

ผู้ศึกษา นายประยुर คุ้มโชค รหัสนักศึกษา 2513001095 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ปีการศึกษา 2553

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับพฤศจิกายนการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงาน บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) (2) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงาน บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (3) เสนอแนะแนวทางการประหยัดพลังงานไฟฟ้าให้กับบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ พนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานแผนกการผลิต แผนกวิศวกรรม แผนกบริหารทั่วไป และแผนกเทคนิคและบริการ เป็นจำนวนทั้งสิ้น 204 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างรายคู่

ผลการศึกษา พบว่า (1) พฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงาน บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงงูใจมีค่าสูงสุด และด้านการบริหารและการควบคุมมีค่าต่ำสุดในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยที่มีผลต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงาน บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงงูใจมีค่าสูงสุด และด้านการบริหารและการควบคุมมีค่าต่ำสุดในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ (3) ข้อเสนอแนะแนวทางการประหยัดพลังงานไฟฟ้า คือ ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความจริงใจกำหนดนโยบายการประหยัดพลังงานไฟฟ้าที่ชัดเจน และการจัดทำกิจกรรมเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ พฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า พนักงาน บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาชั้นคว่ำอิศระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจากท่าน รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ และรองศาสตราจารย์ คร.วินัย รังสีนันท์ ที่ได้เสียสละเวลา เพื่อให้ความรู้และชี้แนะแนวทางในการศึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขทุกชั้นตอนอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ทำให้การศึกษาชั้นคว่ำอิศระฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอกราบ ขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณพนักงานในบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบคุณครอบครัวที่ให้ ความสนับสนุนและเป็นกำลังใจ ตลอดจนเพื่อนๆ ปรีชญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ ที่ให้ คำแนะนำในการศึกษาชั้นคว่ำอิศระครั้งนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ ทุกท่าน ที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ให้ และสุดท้ายนี้ขอขอบคุณสถาบันแห่งนี้ที่ให้โอกาส ผู้ศึกษาได้เข้ามารับการศึกษาระดับปริญญาโท และอบรบหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา รวมทั้งจัดทำการศึกษาชั้นคว่ำ อิศระฉบับนี้จนสำเร็จ และหากผลงานวิจัยชิ้นนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาขอยกความดีทั้งหมดให้แก่ผู้มีพระคุณตามที่ได้นำมาแจ้งข้างต้น

ประยูร สุ่มโต

พฤศจิกายน 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
ขอบเขตการศึกษา	3
การรวบรวมข้อมูล	4
สมมติฐานการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
ทฤษฎีด้านการวางแผน	8
ทฤษฎีด้านการจัดองค์การ	10
ทฤษฎีด้านการทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ	12
ทฤษฎีด้านการเสริมแรง	25
ทฤษฎีด้านการบริหารและการควบคุม	40
ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	52
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงาน	61
การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า	65
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
สรุปผลการวิจัย	97
อภิปรายผล	99
ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	108
ก การหาค่าความจริงและความเที่ยงของการตรวจสอบความเชื่อถือได้	109
ข แบบสอบถาม	114
ประวัติผู้ศึกษา	121

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนพนักงานแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา..... 53
ตารางที่ 4.1	แสดงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนและร้อยละ โดยจำแนกตามเพศ..... 58
ตารางที่ 4.2	แสดงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน และร้อยละ โดยจำแนกตามอายุ..... 58
ตารางที่ 4.3	แสดงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน และร้อยละ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส..... 59
ตารางที่ 4.4	แสดงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน และร้อยละ โดยจำแนกตามจำนวนปีทำงาน..... 59
ตารางที่ 4.5	แสดงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน และร้อยละ โดยจำแนกตามการศึกษา..... 60
ตารางที่ 4.6	แสดงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน และร้อยละ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 60
ตารางที่ 4.7	แสดงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน และร้อยละ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน..... 61
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัด พลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม..... 61
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัด พลังงานไฟฟ้า ด้านการวางแผน..... 62
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัด พลังงานไฟฟ้า ด้านการจัดองค์การ..... 63
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัด พลังงานไฟฟ้า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงาน และแรงจูงใจ..... 64
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัด พลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม..... 65
ตารางที่ 4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า ที (t) พฤติกรรมการประหยัด พลังงานไฟฟ้าโดยภาพรวมของแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ..... 66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าโดยจำแนกตามอายุ.....	66
ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามอายุ ด้านการวางแผน.....	67
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าโดยจำแนกตามอายุ ด้านการจัดองค์การ.....	67
ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามอายุ ด้านการจัดองค์การ.....	67
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามอายุ ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงาน และแรงจูงใจ.....	68
ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามอายุ ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงาน และแรงจูงใจ.....	68
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามอายุ ด้านการบริหารและการควบคุม.....	69
ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามอายุ ด้านการบริหารและการควบคุม.....	69
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามอายุ ด้านภาพรวม.....	70
ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามอายุ ด้านภาพรวม.....	70
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส ด้านการวางแผน.....	71
ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส ด้านการวางแผน.....	71
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส ด้านการจัดองค์การ.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัคพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส ด้านการจัดองค์การ.....	72
ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัคพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและ แรงงุงใจ.....	73
ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัคพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและ แรงงุงใจ.....	73
ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัคพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส ด้านการบริหารและการควบคุม.....	74
ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัคพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส ด้านการบริหารและการควบคุม.....	74
ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัคพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส ด้านภาพรวม.....	75
ตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัคพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส ด้านภาพรวม.....	75
ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัคพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามจำนวนปีการทำงาน ด้านการวางแผน.....	76
ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัคพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามจำนวนปีการทำงาน ด้านการวางแผน.....	76
ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัคพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามจำนวนปีการทำงาน ด้านการจัดองค์การ.....	77
ตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัคพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามจำนวนปีการทำงาน ด้านการจัดองค์การ.....	77
ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัคพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามจำนวนปีการทำงาน ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและ แรงงุงใจ.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.39 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามจำนวนปีการทำงาน ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและ แรงงูใจ	78
ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามจำนวนปีการทำงาน ด้านการบริหารและการควบคุม	79
ตารางที่ 4.41 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามจำนวนปีการทำงาน ด้านการบริหารและการควบคุม	79
ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามจำนวนปีการทำงาน ด้านภาพรวม	80
ตารางที่ 4.43 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามจำนวนปีการทำงาน ด้านภาพรวม	80
ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการวางแผน	81
ตารางที่ 4.45 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการวางแผน	81
ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการจัดองค์การ	82
ตารางที่ 4.47 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการจัดองค์การ	82
ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและ แรงงูใจ	82
ตารางที่ 4.49 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและ แรงงูใจ	83
ตารางที่ 4.50 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการบริหารและการควบคุม	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.51 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการบริหารและการควบคุม.....	83
ตารางที่ 4.52 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านภาพรวม.....	84
ตารางที่ 4.53 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านภาพรวม.....	84
ตารางที่ 4.54 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านการวางแผน.....	84
ตารางที่ 4.55 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านการวางแผน.....	85
ตารางที่ 4.56 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านการวางแผนที่พบว่ามีความแตกต่าง นัยสำคัญทางสถิติ.....	85
ตารางที่ 4.57 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านการจัดองค์การ.....	86
ตารางที่ 4.58 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านการจัดองค์การ.....	86
ตารางที่ 4.59 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและ แรงจูงใจ.....	87
ตารางที่ 4.60 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าโดย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ.....	87
ตารางที่ 4.61 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านการบริหารและการควบคุม.....	88
ตารางที่ 4.62 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านการบริหารและการควบคุม.....	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.63 แสดงการวิเคราะห์แปรผล ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านการบริหารและการควบคุมที่พบว่า มีความแตกต่างนัยสำคัญทางสถิติ.....	89
ตารางที่ 4.64 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านภาพรวม.....	90
ตารางที่ 4.65 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านภาพรวม.....	90
ตารางที่ 4.66 แสดงการวิเคราะห์แปรผล ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านภาพรวมที่พบว่ามีความแตกต่างนัยสำคัญทางสถิติ.....	91
ตารางที่ 4.67 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการวางแผน.....	92
ตารางที่ 4.68 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการวางแผน.....	92
ตารางที่ 4.69 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการจัดองค์การ.....	93
ตารางที่ 4.70 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการจัดองค์การ.....	93
ตารางที่ 4.71 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ.....	94
ตารางที่ 4.72 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ.....	94
ตารางที่ 4.73 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการบริหารและการควบคุม.....	95
ตารางที่ 4.74 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการบริหารและการควบคุม.....	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.75 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านภาพรวม.....	96
ตารางที่ 4.76 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ของพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านภาพรวม.....	96

๓

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	3
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมาส โลว์.....	28
ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน - นอกตน กับการทำงาน.....	35
ภาพที่ 2.3 กระบวนการผลิตเส้นใยเรยอน บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน).....	50

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพการณ์ในปัจจุบันที่ธุรกิจต่างๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และรุนแรง โดยมีผู้ประกอบการรายใหม่ๆ เข้ามาประกอบธุรกิจในลักษณะและประเภทเดียวกัน เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้การแข่งขันของผู้ประกอบการในธุรกิจต่างๆ ค่อนข้างรุนแรง เป็นผลให้ผู้ประกอบการธุรกิจมีการปรับกลยุทธ์ และนำกลยุทธ์ต่างๆ เข้ามาช่วย เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและให้บริษัทอยู่ในภาวะการแข่งขันได้ ตลอดจนการเจริญเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ อีกกลยุทธ์หนึ่งที่ทำให้ธุรกิจอยู่ในภาวะการแข่งขันได้และช่วยให้ผู้ประกอบการทำกำไรได้ดี คือ การลดต้นทุน ดังนั้น การประหยัดพลังงานไฟฟ้าจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยในการลดต้นทุนได้โดยไม่มีการลงทุนมากเมื่อเปรียบเทียบกับการประหยัดด้านอื่นที่ผลผลิตยังเหมือนเดิม ดังนั้น ผู้บริหารที่มีอำนาจในการวางแผนนโยบายควรเข้ามาดูแลอย่างจริงจัง เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจและพนักงานต่อไป

บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ผลิตและจำหน่ายเส้นใยประดิษฐ์เรยอน (Viscose Rayon Staple Fibers) ซึ่งเป็นวัตถุดิบหลักของอุตสาหกรรมปั่นด้ายและทอผ้าผู้เดียวในประเทศไทย และสามารถผลิตเกลือโซเดียมซัลเฟต ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์พลอยได้ จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทเมื่อปี พ.ศ.2517 และเป็นบริษัทจดทะเบียนหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี 2527 ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบบริหารคุณภาพ ไอเอสโอ 9002 ในปี 2537 และได้รับการพัฒนาเป็นเวอร์ชัน ไอเอสโอ 9001: 2000 ในปี 2546 ในขณะที่เกลือโซเดียมซัลเฟตก็ได้รับการรับรองมาตรฐาน ไอเอสโอ ในปี 2545 และในปี 2546 บริษัท ยังได้รับการรับรองมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ไอเอสโอ 14001 เมื่อเดือน พฤศจิกายน 2547 บริษัท ได้รับเลือกให้ได้รับรางวัล TPM Consistency Award อีกรางวัลหนึ่ง

เส้นใยประดิษฐ์เรยอน นอกจากจะเป็นวัตถุดิบสำคัญสำหรับอุตสาหกรรมสิ่งทอแล้ว ในอุตสาหกรรมที่ไม่ใช่สิ่งทอ (นอนทิวเว่น) ก็มีการเพิ่มปริมาณการใช้มากขึ้น ส่วนเกลือโซเดียมซัลเฟตเป็นส่วนผสมที่สำคัญในอุตสาหกรรมซักรีดและสิ่งทอ ในการผลิตเรยอนขั้นแรกต้องเปลี่ยนเนื้อไม้ (Cellulose) ซึ่งอยู่ในรูปแผ่นกระดาษให้เป็นเยื่อต่าง (Alkali Cellulose) ในถึงผสมเพื่อ

กวนเยื่อไม้ให้เป็นของเหลวเสร็จแล้วจะถูกส่งไปยังเครื่องเพื่อรีด โซดาไฟส่วนเกินออกให้ได้เยื่อมีอัตราส่วนของโซดาไฟที่เหมาะสมตามต้องการ เยื่อค่างเหล่านี้จะถูกส่งไปยังถังหมักที่มีการควบคุมเวลาและอุณหภูมิเพื่อให้โมเลกุลของเซลลูโลสสั้นลงตามที่ต้องการ โดยปฏิกิริยาออกซิเดชัน (Oxidation) หลังจากหมักแล้ว เยื่อค่างจะนำมาทำปฏิกิริยากับสารละลายคาร์บอนไดซัลไฟด์เพื่อเปลี่ยนเป็นเซลลูโลสแซนเทต (Cellulose Xanthate) เซลลูโลสแซนเทตจะถูกนำมาละลายในสารละลายโซดาไฟ (ค่าง) ทำให้เกิดสารละลายที่เรียกว่า วิสโคส (Viscose) หลังจากนั้นสารละลายวิสโคสนี้จะนำไปกรองเพื่อนำเซลลูโลสที่ไม่ละลายออกพร้อมทั้งดูดอากาศออก และจะหมักอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้ได้คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับการทำเป็นเส้นใย วิสโคสที่ผ่านการกรองและการหมักแล้วจะถูกปั่นไปยังหัวฉีดเส้นใยซึ่งจุ่มอยู่ในสารละลายผสมของกรดกำมะถัน โซเดียมซัลเฟต และตั้งกะติซัลเฟต วิสโคสที่ฉีดผ่านหัวฉีดแต่ละรู และทำปฏิกิริยากับสารละลายดังกล่าวแปรรูปเป็นเซลลูโลสใหม่ในสภาพเส้นใยยาวต่อเนื่องกัน ซึ่งเรียกว่าเส้นใย เครื่องทำเส้นใยนี้จะมีหัวฉีดอยู่ ซึ่งแต่ละหัวฉีดจะมีรูเล็กๆจำนวนมากเพื่อให้เกิดเส้นใยจำนวนมากแล้วนำมาตัดให้ได้ขนาดตามต้องการ เส้นใยที่ตัดแล้วจะถูกล้างด้วยสารเคมี ฟอกสี และปรับคุณภาพในเครื่องที่เรียกว่า After Treatment Machine เสร็จแล้วนำเส้นใยที่สะอาดบริสุทธิ์ไปอบให้แห้งและอัดเป็นลูก (Bale) เพื่อจำหน่ายต่อไป ผลิตภัณฑ์ Viscose Rayon นี้ เป็นวัตถุดิบของอุตสาหกรรมปั่นด้ายโดยตรงและทอดผ้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากกระบวนการผลิตเส้นใยประจิมรีเยอน (Viscose Rayon Staple Fibers) ทั้งหมด 5 โกลน์ผลิต (Line Production) ใช้พลังงานไฟฟ้าต่อเดือน ประมาณ 450 เมกกะวัตต์ คิดค่าใช้จ่ายเป็นเงิน ประมาณ 25 ล้านบาท ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่สูงมาก

การแข่งขันทางธุรกิจไม่ว่าจะด้วยวิธีการสร้างความแตกต่าง หรือการแข่งขันด้านราคาก็ตาม เป้าหมายคือ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค และสร้างกำไรสูงสุดต่อองค์กร การสร้างกำไรที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การลดต้นทุนค่าใช้จ่าย และการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าในกระบวนการผลิตจึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมเนื่องจากลงทุนค่าใช้จ่ายน้อยกว่า

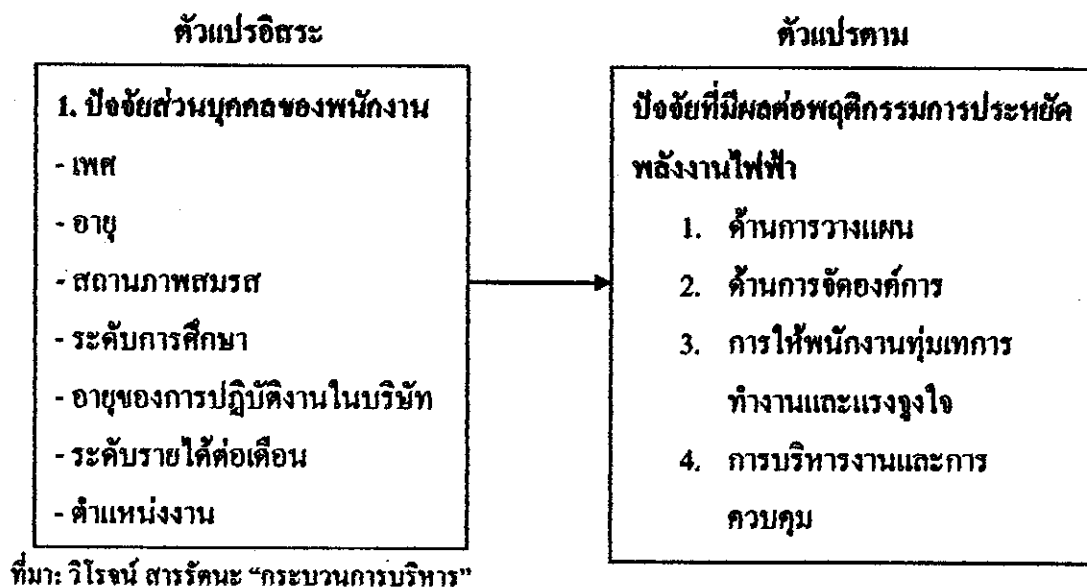
ดังนั้น ด้วยสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไขในส่วนที่บกพร่อง และพัฒนากลยุทธ์การบริหารการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมตลอดจนการขยายตัวของธุรกิจที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงานบริษัท ไทยเรขอน จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการประหยัดพลังงานไฟฟ้าโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการประหยัดพลังงานไฟฟ้าให้กับบริษัท

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงานบริษัท ไทยเรขอน จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่ที่ตำบลโพธิ์ท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ขอบเขตด้านตัวแปร ผู้วิจัยได้กำหนด โดยยึดกรอบแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ



ภาพที่ 1.1 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

3. ขอบเขตประชากร

ประชากร ได้แก่ พนักงานทุกหน่วยงาน บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่ที่ตำบลโพสะ อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง

การเลือกตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างแบบสอบถามใช้ความน่าจะเป็น โดยแบ่งเป็นกองแต่ละหน่วยงาน บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

การรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงาน บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้กำหนดแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยใช้วิธีการออกแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน รวมจำนวน 204 ชุด
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร บทความ และรายงานการวิจัย ตลอดจนสถิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้าที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมส่วนบุคคลการประหยัดพลังงานไฟฟ้าที่แตกต่างกัน
3. ระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการการประหยัดพลังงานมีความสัมพันธ์กับระดับพฤติกรรมของพนักงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดความหมายของคำศัพท์ต่างๆ ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผล หมายถึง ผลที่ได้จากส่วนประกอบย่อยขององค์ประกอบบุคคลของกลุ่ม ขององค์การ ที่ทำให้เกิดการรับรู้ในด้านต่างๆ เพื่อดำรงชีพ

2. พฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า หมายถึง พฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงานทุกหน่วยงาน บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่ที่ตำบลโพสะ อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง

- พฤติกรรมบุคคล หมายถึง อิทธิพลที่ทำให้แต่ละบุคคลมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยองค์ประกอบได้แก่ การรับรู้ ทักษะ ค่านิยม และการสนใจ

- พฤติกรรมกลุ่ม หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 บุคคล หรือระหว่างบุคคลกับกลุ่มจะมีผล เนื่องจากองค์ประกอบหลายอย่างในตัวบุคคล

- พฤติกรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมในระดับนี้ได้รับอิทธิพลส่วนใหญ่จากบุคคล ซึ่งเป็นผู้นำในองค์กรนั้นๆ ภาวะของผู้เป็นผู้นำจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมในระดับองค์กร

- การประหยัด หมายถึง การออม การรักษา การอนุรักษ์ การสงวนไว้และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- พลังงานไฟฟ้า หมายถึง พลังงานไฟฟ้าที่ใช้ในกระบวนการผลิตเส้นใยประดิษฐ์เรยอน ของบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่ที่ตำบลโพสะ อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง

3. พนักงาน หมายถึง พนักงานและเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

4. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน หมายถึง พนักงานและเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

5. ด้านการวางแผน หมายถึง บริษัทได้กำหนดแผนงานทั่วไปที่สะท้อนเจตนารมณ์ของผู้บริหารเพื่อให้เกิดการประหยัดพลังงาน โดยเกิดจากพฤติกรรม บริษัทมีการอบรม มีการดำเนินกิจกรรมกระตุ้น ให้พนักงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของพลังงานไฟฟ้า และ ผลประโยชน์ที่เกิดจากการประหยัดพลังงานไฟฟ้า มีการกำหนดเป็นนโยบาย จัดตั้งทีมงานให้ดำเนินการเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า เพื่อให้สอดคล้องตามนโยบายของบริษัท และรัฐบาล

6. ด้านการจัดองค์การ หมายถึง พนักงานทุกคนสามารถสอบถาม หรือให้ข้อเสนอแนะด้านการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ฝ่ายบริหารได้ปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีที่บริษัทใช้ในปัจจุบัน มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เป็นต้น

7. งาน หมายถึง พนักงานมีความชอบ ความถนัด และความสนใจในงานนั้น

8. ความก้าวหน้าของงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ มีการฝึกอบรมและสัมมนา มีการพิจารณาการปรับเงินขึ้นประจำปี และเลื่อนตำแหน่ง

9. ผลตอบแทนในการทำงาน หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่บริษัทได้ให้กับพนักงาน

10. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าจ้างแรงงานในอัตราที่เหมาะสม

11. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติอยู่ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจและสนุก ร่าเริง เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่เขาทำ เขาก็จะมีความพยายาม อุทิศตน มีความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นในงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

12. การยอมรับ หมายถึง ทั้งผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

13. ผลประโยชน์ และ สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับตอบแทนจากการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง

14. ด้านการประสานงาน หมายถึง บริษัทมีผู้ประสานงานในด้านการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของแต่ละหน่วยงาน ผู้ประสานงานมีการทำรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงทราบเกี่ยวกับความสูญเสียในด้านการใช้พลังงาน ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานซึ่งเป็นวาระแห่งชาติ

15. ด้านการควบคุม หมายถึง บริษัทมีการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการดำเนินการควบคุมการสูญเสียพลังงาน ไฟฟ้าเป็นลายลักษณ์อักษร บริษัทมีคณะกรรมการอนุรักษ์พลังงาน ทำการระบุงค์ประกอบการควบคุมด้านการค้นหาสาเหตุการสูญเสียพลังงานมาทำเป็นเกณฑ์ด้านมาตรฐานดำเนินการ บริษัทมีการทบทวนและปรับปรุงเกณฑ์ด้านมาตรฐานในการดำเนินงานอย่างน้อยปีละครั้ง บริษัทได้ให้โอกาสพนักงาน ได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับกิจกรรมการประหยัดพลังงานที่มีการจัดกิจกรรมประจำปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)
2. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการใช้พลังงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตของธุรกิจที่ยั่งยืนต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากศึกษาและค้นคว้าผลงานทางวิชาการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการศึกษาวิจัย ดังนี้

ทฤษฎีด้านการวางแผน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542: 11) กล่าวว่า กระบวนการบริหารควรประกอบด้วย 4 ประการ คือ

- P การวางแผน
- O การจัดองค์การ
- L การพัฒนาภาวะผู้นำ
- I/C การควบคุม

การศึกษาทฤษฎีการวางแผน

1. Thesis การศึกษาทบทวนทฤษฎีที่มีอยู่
2. Anti – thesis การศึกษาเชิงแย้ง กับทฤษฎีที่มีอยู่
3. Synthesis การศึกษาเพื่อหาทางหลุดพ้นเรียกอีกอย่างว่า “ דרךวิภาษวิธี ” (เช่นเดียวกับการหาแนวทางหลุดพ้นของพระพุทธเจ้า จะก่อให้เกิดแนวทางใหม่ เช่นทางสายกลาง, อริยะสัจ 4)

รูปแบบของทฤษฎี

1. ทฤษฎีการวางแผนแบบ วิธีการ (Procedural Planning Theory) มุ่งอธิบายวิธีการการใช้ การวางแผน (ภายใน)
2. ทฤษฎีการวางแผนแบบ เนื้อหา (Substantive Planning Theory) มุ่งอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมของการวางแผน (ภายนอก)

3. ประเภทของแผนงานแบ่งตามเวลา

- ระยะยาว 5 ปีขึ้นไป
- ระยะกลาง 1-5 ปี
- ระยะสั้น ไม่เกิน 1 ปี

ประเภทของแผนงานแบ่งตามการใช้

- แผนใช้ครั้งเดียว
- แผนใช้ประจำ
- แผนตามสถานการณ์

การวางแผนการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาต้องมีความสอดคล้องกับ

- เศรษฐกิจ
- สังคม
- การเมือง
- วัฒนธรรม
- เทคโนโลยี และความรู้
- ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม

ประเภทของการพัฒนา

1. พัฒนาอุตสาหกรรม (NC) ประสิทธิภาพ ทุน ปัจจัยการผลิต
2. พัฒนาเกษตรกรรม (Nac) ความเท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วม พลังภายใน
3. NAIC เกษตรนำ อุตสาหกรรมหนุน บริการเสริม

พงษ์ศักดิ์ ปิณฑุพผล (2542 : 64-72) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนากลวิธี (Develops strategies) ในการวางแผนซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องกันในการดำเนินการ สมยศ นวีการ (2544: 24-25) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ พิจารณาถึงความพร้อมขององค์การตลอดจนปัจจัยที่ช่วยให้องค์การหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และจัดทำแผนงานขึ้นมาเพื่อดำเนินงาน

ทฤษฎีด้านการจัดองค์การ

ทฤษฎีองค์การอาจแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ได้ 3 กลุ่ม (อุทัย หิรัญไศ, 2520: 31- 45) คือ ทฤษฎีองค์การแบบประเพณีนิยมและทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ ทฤษฎีองค์การแบบประเพณีนิยม (Classical Organization Theory) ลักษณะสำคัญของทฤษฎีถือว่าองค์การเป็นผลที่เกิดจากความคิดที่ใช้เหตุผลเป็นทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ทฤษฎีนี้ถือว่า “คน” เป็นเพียงเครื่องมือที่ทำให้้องค์การไปสู่ความสำเร็จและเป็นเพียงเอกบุคลลผู้ที่ยึดทฤษฎีนี้เชื่อว่า การคัดเลือก การฝึกอบรม และการแนะนำจะทำให้คนปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เป็นทฤษฎีตามกฎหมาย อำนาจหน้าที่ที่กำหนดตามกฎหมายมีความเคร่งครัดในระดับสูง ทฤษฎีนี้แบ่งออกเป็นทฤษฎีย่อย 2 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีนี้กล่าวว่า ค่าตอบแทนทางวัตถุสิ่งของมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการออกแรงทำงาน คนเป็นเพียงเครื่องมือเท่านั้น การให้เงินจึงถือว่าเป็นการจูงใจ และการให้เงินต้องจ่ายตามประมาณงาน

2. ทฤษฎีการจัดองค์การอย่างมีระบบ ทฤษฎีนี้ศึกษาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพขององค์การแบบรูปนัย เน้นการแบ่งงานกันทำคนละส่วน มีการแบ่งสายงาน และการมอบอำนาจอย่างมีระบบ

3. ทฤษฎีกิ่งประเพณีนิยม (Neo-Classical Organization Theory) ทฤษฎีนี้ยังสนใจโครงสร้างตามแบบแผน และการคิดตามหลักเหตุผลบ้าง แต่ศึกษาเพิ่มเติมว่าทำอย่างไรจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์หลักได้เร็วขึ้น ทฤษฎีนี้จึงหันมาสนใจคนมากขึ้นเพราะ ได้มีการพิจารณาว่าการแบ่งงานกันทำ อย่างเด็ดขาดนั้นจะทำให้คนหมดกำลังใจรู้สึกโคดเคี้ยวและต้องทำงานหน้าที่เดียวซ้ำซาก ไม่สนุกสนานเพราะ ไม่มีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ทฤษฎีนี้คำนึงผลที่เกิดจากการมอบอำนาจว่า ถ้ามอบอำนาจมากเกินไปก็ไม่พอใจ ถ้าไม่มอบอำนาจก็จะขัดเคืองใจ ทฤษฎีนี้ยอมรับว่าบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ในองค์การย่อมมีความขัดแย้งกัน ซึ่งทฤษฎีแรก ไม่ยอมรับว่ามีความขัดแย้ง ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการแก้ไขความขัดแย้งนั้นควรใช้วิธีประชุมปรึกษาหารือกัน และต้องใช้การสื่อสารที่ดีแต่บางครั้งความขัดแย้งก็ทำให้เกิดผลดีได้เช่นกัน

ทฤษฎีกิ่งประเพณีนิยมนี้ให้ความสำคัญแก่เป้าหมายมากกว่าวิธีการฉะนั้นทฤษฎีนี้จึงเสนอให้ผู้ควบคุมอำนาจเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ มีอำนาจมากกว่าผู้ควบคุมอำนาจเกี่ยวกับวิธีการ เช่น คณะกรรมการอำนวยการขององค์การธุรกิจมีอำนาจในการควบคุมนักวิชาการและนายช่างเทคนิคต่างๆ ขององค์การ เป็นต้น

นักทฤษฎีก็ประเพณีนิยมแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกยึดหลักการตามแบบแผน ส่วนกลุ่มหลังซึ่งจะเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์จะให้ความสำคัญแก่คนว่า คนมีความสำคัญมากที่สุด แนวคิดของกลุ่มหลังรู้ว่าคนย่อมต้องการสิ่งอื่นอีกหลายอย่างเป็นแรงจูงใจมากกว่าสิ่งตอบแทนทางวัตถุ เช่น การได้พบปะพูดคุยกัน ทฤษฎีนี้จึงเน้นการติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร และการเป็นผู้นำมากกว่าสิ่งอื่น การเริ่มต้นทฤษฎีบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์คือ การศึกษาฮอว์ธอร์น ของเอลตัน เมโย ดังได้กล่าวไว้ในประวัติความเป็นมาของมนุษยสัมพันธ์ ผลสรุปจากการทดสอบพบว่าสิ่งตอบแทนทางวัตถุ ไม่ได้ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่สิ่งสำคัญที่ให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น คือ ปัจจัยทางสังคม ซึ่งอยู่ในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ

ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Modern Organization Theory) เป็นทฤษฎีผสมผสานระหว่างทฤษฎีที่ 1 และทฤษฎีที่ 2 ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของทฤษฎีดังกล่าว เช่น

1. ทฤษฎีตามแบบแผนนั้นให้คนงานแบ่งงานกันเด็ดขาด คือทำงานโดยใช้ทักษะเดียวซ้ำๆ เช่น ผลิตวงล้ออย่างเดียวหรือทำเบาะรถยนต์อย่างเดียว ทำให้เกิดความจำเจซ้ำซาก ส่วนทฤษฎีองค์การด้านมนุษยสัมพันธ์ให้มีการหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกันทำงาน ทำให้คนงานได้ทักษะการทำงานหลายทักษะและมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กัน แต่ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ยอมรับว่าการหมุนเวียนหน้าที่หรือทำงานเป็นกลุ่มก็ยังคงมีความซ้ำซากอยู่นั่นเอง

2. ทฤษฎีนี้ยอมรับว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่เป็นสิ่งที่ดีที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

3. ทฤษฎีนี้สังเกตเห็นปัญหาว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้เกิดการผสมผสานระหว่างองค์การรูปนัยและองค์การอรูปนัย เนื่องจากองค์การแบบประเพณีนิยมสนใจองค์การรูปนัยที่เป็นโครงสร้างทั้งหมด (Macro Organization View) แต่ทฤษฎีก็ประเพณีนิยมหรือทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์สนใจองค์การอรูปนัย และมุ่งศึกษาเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง โดยเฉพาะพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งเป็นระบบย่อย (Micro-analysis) ส่วนทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ใช้ข้อมูลที่ศึกษาในระบบย่อยมาอธิบายระบบใหญ่ และนำมาประกอบการตัดสินใจจัดวางตัวบุคคลในองค์การ เป็นต้น

4. ทฤษฎีนี้ได้ขยายการศึกษาครอบคลุมถึงองค์การอื่นๆ นอกเหนือจากโรงงาน และได้ศึกษาสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลเหนือองค์การ องค์การต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีต่างๆ

ประเภทขององค์การ

การจำแนกประเภทขององค์การนั้นสามารถจำแนกได้หลายลักษณะ เช่น จำแนกตามความมุ่งหมายที่จัดตั้งองค์การ จำแนกตามหน้าที่และความรับผิดชอบ จำแนกตามหลักการ จัดระเบียบภายในองค์การ และจำแนกตามหลักการอื่นๆ ในที่นี้จะขอกล่าวถึงประเภทขององค์การที่จำแนกตามหลักการจัดระเบียบภายในองค์การ เพื่อให้มองเห็นความแตกต่างในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การทั้งสองประเภทนี้ องค์การที่จำแนกตามหลักการจัดระเบียบภายในองค์การได้แก่

1. องค์การรูปนัย (Formal Organization) องค์การประเภทนี้เป็นองค์การที่ระเบียบแบบแผน มีโครงสร้างชัดเจน มีความคงที่ มีการระบุถึงต่างๆ ไว้ครบถ้วนเพื่อเป็นหลักยึดในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็เป็นไปอย่างมีระบบ มีขอบเขตจำกัด ชาติอิสระเสรี การพูดคุยก็เป็นเรื่องงานและหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ การติดต่อสื่อสารก็ต้องเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา จึงทำให้เกิดข้อจำกัดในความสัมพันธ์ส่วนตัว ความสนิทสนมและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. องค์การอรูปนัย (Informal Organization หรือ Informal Relations) องค์การอรูปนัยเป็นองค์การนอกแบบ ซึ่งหมายถึง กลุ่มบุคคลมารวมกันเป็นสังคมที่ไม่มีระเบียบแบบแผน ไม่มีรูปแบบเฉพาะ ไม่มีเป้าหมายที่แน่นอน เป็นการรวมกันเป็นโครงสร้างที่หลวมๆ ไม่มีการกำหนดหน้าที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ เป็นความสัมพันธ์ที่ส่วนตัวของคนที่มีความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม รสนิยมที่ตรงกัน และอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารในลักษณะที่เป็นมิตร (เสถียร เหลืองอร่าม, 2526: 29)

ทฤษฎีด้านการทุ่มเทการทำงานและแรงงูใจ

ความหมายของแรงงูใจ

แรงงูใจเป็นคำที่ใช้กันมากแต่บางครั้งก็ใช้กันไม่ค่อยถูกต้อง ความจริงแล้วแรงงูใจใช้เพื่ออธิบายว่า ทำไมอินทรีย์จึงกระทำอย่างนั้นและทำให้เกิดอะไรขึ้นมาบ้าง

คำว่า “แรงงูใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973: 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงงูใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆ วงการ

สำหรับ โลเวลล์ (Lovell, 1980: 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า "เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความ มานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ"

ไมเคิล คอมแจน (Domjan, 1996:199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำ หรือคืนรน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใจเป็นเพียงการตอบสนองถึงเร้าปกติ ธรรมชาติ ยกตัวอย่าง ลักษณะของการตอบสนองถึงเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองถึงเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

แรงจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณ์

แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสม สมที่สุค ในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะ ในตัวบุคคล สภาพแวดล้อมดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด
2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่างๆเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น
3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่นค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น
4. ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำางานด้วยความทุ่มเท
5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ
6. การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไป ตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกัน ยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิด จากการเรียนรู้ของตน
7. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้
8. แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

พฤติกรรมตอบสนองความต้องการได้หลายๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อไว้เงินเดือนและ ได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives)

แรงจูงใจภายในเป็นถึงผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดี แต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นถึงผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิด พฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่ได้รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน เนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ ดังนั้น จะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขป ดังนี้

ความต้องการ (Need)

เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นถึงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆ กัน ซึ่งสามารถ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภท ทำให้เกิดแรงจูงใจ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิด ความเสื่อมของร่างกาย

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation) แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก

ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

แรงขับ (Drives)

เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและตั้งเฝ้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้น ไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหัว ทั้งเหนียว แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหัวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่คิดก็ได้

สิ่งล่อใจ (Incentives)

เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงาน โดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดี ประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

การตื่นตัว (Arousal)

เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ

- การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเดินเกินไปขาดสมาธิ

- การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

- การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้นั้น

การคาดหวัง (Expectancy)

เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานดับชิ่งใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์การกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์การและพนักงาน

การตั้งเป้าหมาย (Goal setting)

เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

ที่กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจจะเห็นว่าค่อนข้างยากที่จะอธิบายแต่ละเรื่องแยกจากกัน เพราะทุกเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทุกข้อ

ทฤษฎีของการจูงใจ (Theories of Motivation)

มีทฤษฎีและการศึกษาเรื่องจูงใจจำนวนมากในที่นี้จะกล่าวโดยสังเขปเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ (Content theories of Motivation)
2. ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories)
3. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

1. ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ (Content theories of Motivation)

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงความต้องการหรือปรารถนาภายในของบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมหรือเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกลไกความต้องการของพนักงาน ซึ่งได้แก่ สาเหตุที่พนักงานมีความต้องการที่แตกต่างกันในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน (McShane and Von Glinow: 597)

ทฤษฎีเนื้อหาเป็นที่รู้จักและยอมรับมี 4 ทฤษฎี คือ

- (1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
- (2) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer
- (3) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland)
- (4) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัซเบอร์ก

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการมุ่งใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower Order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher Order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับ ไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณา เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความ ต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรือง และเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนค์ ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูง มีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power (Power)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนค์ ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีเฮอริชเบอร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน เป็นอย่างยิ่ง เฮอริชเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือ การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือ ด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

- การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงาน ได้สำเร็จ
- การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาเมื่อทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา
- ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ
- ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขาคือต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา
- โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ
- การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม และมีความเชี่ยวชาญ

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจาก งานเมื่อ ไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะ ไม่พอใจและ ไม่มี ความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

- นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่
- การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ
- ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา
- ภาวะการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของการทำงาน
- ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม

- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว
- ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง
- สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี
- ความมั่นคง คือ พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งสูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) ยังคงได้รับความนิยมในด้านการบริหาร เพราะง่ายต่อการเข้าใจและมีการเชื่อมโยงโดยตรงที่ชัดเจนจากความต้องการกับพฤติกรรม ในขณะที่เดียวกันก็ไม่มีทฤษฎีใดเชื่อมโยงโดยตรงกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานโดยผู้บริหาร ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารมักจะมีการตีความผิดพลาดและไม่เหมาะสม โดยคิดว่าพวกเขาเข้าถึงความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา

โดยทั่วไปทฤษฎีเนื้อหาจะเน้นที่ลักษณะของสิ่งสูงใจ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะค้นหาวิธีการปรับปรุงการสูงใจโดยเกี่ยวข้องกับกระบวนการกระตุ้นความต้องการ แต่ไม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการด้านความคิด (Thought Processes) ซึ่งบุคคลเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในที่ทำงาน ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) จะมุ่งที่กระบวนการด้านความคิด ซึ่งมีผลกระทบต่อทัศนคติเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งมีหลายทฤษฎีในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) และทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกันของ Adams

ทฤษฎีนี้กล่าวว่า บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา และความสามารถ) และผลลัพธ์ของตนเอง (เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และปัจจัยอื่นกับบุคคลอื่น) J. Stacy Adams กล่าวว่า บุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานของตนกับบุคคลอื่น ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับจากการทำงานมีความไม่เหมาะสมโดยเปรียบเทียบกับรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับจากการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงลบ โดยอาจทำให้บุคคลทรมาน

ให้กับการทำงานน้อยลงหรือตัดสินใจลาออกก็ได้ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้เสนอแนะว่าบุคคลควรได้รับรู้ถึงรางวัล (ผลลัพธ์จากการทำงาน) ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีความเสมอภาคภาคแสดง ดังสมการ

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}$$

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt Negative Inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมน้อยกว่าบุคคลอื่น

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงบวก (Felt Positive Inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมมากกว่าบุคคลอื่น

ความไม่เสมอภาคจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะสร้างความเท่าเทียมกัน ซึ่งบุคคลอาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. เปลี่ยนแรงพยายามที่ใส่ลงไปเช่นลดความพยายามในการทำงาน มาสาย ขาดงาน
2. ปรับหรือเปลี่ยนรางวัลที่เขาได้รับเช่นขอขึ้นเงินเดือนหรือขอลื่อนตำแหน่ง
3. ดั้มเลิกการเปรียบเทียบ โดยลาออกจากงาน
4. เปลี่ยนจุดเปรียบเทียบ โดยเปรียบเทียบตัวเองกับผู้ร่วมงานคนอื่น

ขั้นตอนในการบริหารกระบวนการความเสมอภาค (Steps for Managing the Equity Process) มีดังนี้

(1) ยอมรับว่าการเปรียบเทียบความเสมอภาค (Equity Comparisons) เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในที่ทำงาน

(2) คาดว่าความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt Negative Inequities) จะเกิดขึ้นเมื่อมีการให้รางวัล

(3) สื่อสารถึงการประเมินที่ชัดเจนของการให้รางวัล

(4) สื่อสารถึงการประเมินผลการทำงานซึ่งมีเกณฑ์การให้รางวัล

(5) สื่อสารถึงความเหมาะสมของประเด็นที่เปรียบเทียบในสถานการณ์นั้น

การเปรียบเทียบความเสมอภาคกับการจัดสรรรางวัลมีผลกระทบต่อผู้ถูกงใจ ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการให้ผู้ถูกงใจเกิดการรับรู้ว่ารางวัลนั้นพิจารณาจากผลลัพธ์ที่แท้จริง โดยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีแนวความคิดการจัดการกับการเปรียบเทียบความเสมอภาค 5 ประการ ดังกล่าวข้างต้นและจากการวิจัย พบว่า

1. ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ และจะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต
2. ถ้าบุคคลได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป
3. ถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่ไม่เสมอภาค เขาจะทำงานมากขึ้น ดังนั้นจึงอาจจะมีผลรางวัลลดลง

ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของคนหรือคาดหวังรางวัลที่ได้รับเกินจริง ทำให้พนักงานอาจรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคในบางครั้ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคนี้จะมีผลต่อปฏิกิริยาบางประการ ตัวอย่างเช่น พนักงานอาจจะโกรธหรือตัดสินใจทิ้งงานเพราะเกิดความรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับไม่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรางวัลของบุคคลอื่น

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Victor Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่า การที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่า การกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้น ผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตาม หัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปไม่ได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและการให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจคือเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมนอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V = Valance หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E = Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือและคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยโดย

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะ ได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับ จากความพยายามของเขา

ทฤษฎีด้านการเสริมแรง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (อ้างใน อัญชญา พันธุ์อรุณ, 2546: 12-13) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานไว้ ดังนี้

ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้นนับว่ามีความสำคัญ นอกจากนี้คนเรายังมีเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกัน บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคง เกียรติยศชื่อเสียง จุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันนั้นทำให้บุคคลเลือกงานความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกัน บุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเขาวนปัญญาพอๆ กัน ความสามารถในการทำงานแตกต่างกัน ผลงานก็ย่อมออกมาแตกต่างกันด้วย ดังนั้น สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลสามารถพิจารณาได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไปซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในแต่ละด้านไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคล

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพเป็นส่วนประกอบที่เป็น โครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพเป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและการจูงใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.5 อายุ เพศ และวัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับทำงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและการเลือกงานอย่างมากด้วย

2. ปัจจัยที่สภาพแวดล้อมเป็นสถานการณ์ภายนอกมีผลต่อการแสดงออก

2.1 งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ มีคนจำนวนมากที่ถูกจูงใจในการปฏิบัติงานจากงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความน่าเบื่อหน่ายของงานทำให้เกิดการเก็บกดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขา ผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.2 การมีส่วนร่วมในการทำงานแทน โดยทั่วไปคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูง ถ้าหากว่าพวกเขาถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตัวเอง คนยังอยู่ในระดับสูงมากเท่าใดภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้น ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้นด้วย แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตาม ซึ่งบุคคลในกลุ่มหลังนั้นการกำหนดแผนให้และแยกแยะรายละเอียดของการปฏิบัติงานจะเป็นแค่แรงจูงใจให้เขาอยากจะทำงานเท่านั้น

2.3 การให้การยกย่องและสถานภาพ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชย และการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้น มีอยู่ในบุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไร และมืองค์ประกอบอื่นๆ เป็นอย่างไร คนเราทุกคนดูเหมือนว่าจะต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้องและจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน

2.4 การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจการมีมากขึ้น ไม่ใช่ว่าคนทุกคนหวังการที่จะมีความรับผิดชอบและอำนาจการมีเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามก็มีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจการมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน

2.5 ความมั่นคงและความปลอดภัย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ก็คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย จะเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมด ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดทนต่อความไม่สะดวกและการกระทำที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้เงินตอบแทน คือ บำเหน็จบำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

2.6 ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนก็มีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวของเขาเองอยู่ทุกคน แม้กระทั่งในตัวของเด็กเราก็มักจะ ได้ยินพูดเสมอว่า “ปล่อยให้ผมทำตามที่ผมอยากจะทำบ้างเถิด” ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในคนบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ ซึ่งเราจะเป็นได้ว่าในปัจจุบันจะมีวิธีการแก้ความไม่พอใจ ซึ่งเกิดเนื่องจากการแจกแจงรายละเอียดและการอธิบายสิ่งต้องการ ในแผน ซึ่งวิธีการนี้เราเรียกว่า Job Enrichment ซึ่งเป็นวิธีการที่จะวางรูปแบบของงาน ทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจมากขึ้น ทำให้อาสาสามารถมากขึ้น และมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นนั่นเอง

2.7 โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว (Opportunity for Personal Growth) คนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะการเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะความสามารถทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญา และคำมั่นงานตามสัญญานั้นๆ ในเรื่อง โอกาสส่วนบุคคลที่จะมีการเจริญเติบโต มีทักษะ อันมีผลเนื่องมาจากกรณีประสบการณ์ในการทำงานนั่นเอง

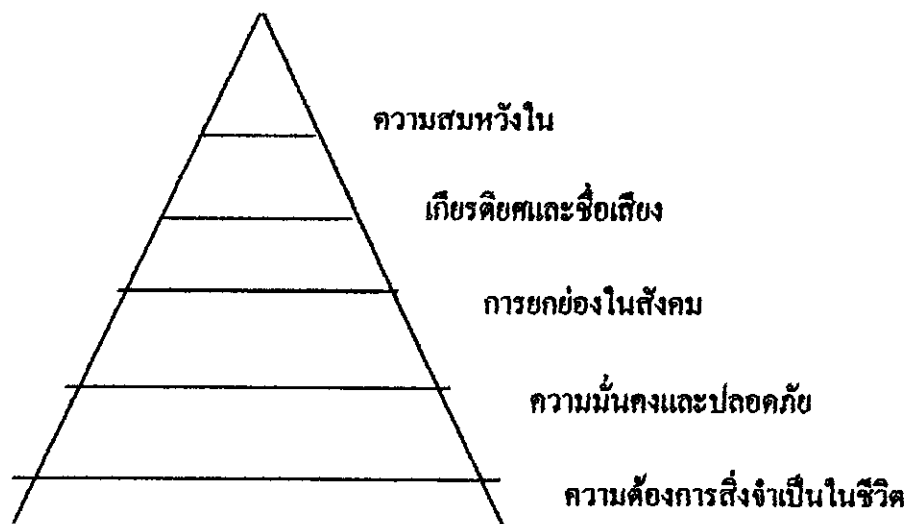
2.8 โอกาสในการก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) สิ่งนี้คล้ายคลึงกันมากกับการใช้วิธีการให้โอกาสมีการเจริญเติบโตเป็นการจูงใจ แม้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร แต่ก็มีคนส่วนมากที่มีความต้องการโอกาสก้าวหน้าอันนี้

2.9 เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน จากการวิจัยของ Herzberg ได้แนะนำเงินเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจมากกว่าที่จะเป็นแรงจูงใจ แต่สำหรับบางคนเงินเป็นสิ่งที่มียอทธิพลสูงใจสูงมากเงินเดือนที่บุคคลได้รับมีความสำคัญเพราะนับเป็นสัญลักษณ์ทางสถานภาพอย่างหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นการพิสูจน์ว่าอีกคนหนึ่งนั้นเหนือกว่า

2.10 สภาพของการทำงานที่ดี (Good Working Condition) สภาพของการทำงาน ซึ่งรวมองค์ประกอบทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในงาน จะมีความสำคัญแตกต่างกันไปในด้านการเป็นแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

Maslow (1970: 35 – 47 อ้างใน สิริโรจน์ เมธมนัสศักดิ์ , 2545: 12) ได้เขียนทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) หรือที่เรียกกันว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) กล่าวถึงสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ โดยมีสมมติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะยังเป็นสิ่งจูงใจอยู่ และความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy of Needs) 5 ชั้น ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการเบื้องต้นขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ชะรักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการเหล่านี้ จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ในทำนองเดียวกัน เวลาพักจะเป็นสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่เป็นโอกาสให้บุคคลสามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้ ซึ่งในปัจจุบันมีหลายบริษัทดูแลเอาใจใส่ในเรื่องนี้ โดยการให้ความสำคัญกับโครงการออกกำลังกายเพื่อช่วยเสริมสร้างให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่มีอย่างเพียงพอ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น ห้องน้ำที่สะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดี

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงหรือปลอดภัย (Security or Safety Needs)

เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยต่าง ๆ ความต้องการลำดับที่สองนี้จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ บริษัทสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย เช่น บริษัทอาจจะให้การประกันชีวิตและสุขภาพ จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนความมั่นคงนั้นจะหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs)

ความต้องการนี้จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความมั่นคง ปลอดภัยได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะหมายถึง ความต้องการด้านความรัก (Love) ความรู้สึกที่ติดต่อกัน (Affection) และการยอมรับ (Acceptance) เป็นความต้องการที่จะเกี่ยวพันหรือมีความสัมพันธ์ต่อกัน การมีเพื่อน และการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมอยู่เสมอ ในการตอบสนองความต้องการดังกล่าวนี้ บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ภายในบริษัท เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬาประเพณี เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องหรือมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem Needs)

ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้ ความสามารถ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมถึงการได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงานการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร เช่น การที่บุคคลได้รับเชิญไปงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่นอย่างเป็นทางการ การพิมพ์เรื่องราวในจดหมายข่าวของบริษัทเพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จของบุคคล การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคลแก่ผู้บริหาร และการประกาศ "บุคคลดีเด่น" ประจำเดือน ถ้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งทีกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization Needs)

เป็นความต้องการระดับขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังความภาคภูมิใจ ความทะเยอทะยานตามความใฝ่ฝันของตนเอง บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังความสำเร็จในชีวิต บริษัทจะต้องมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่ได้อย่างอิสระ

Maslow ได้มีข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมา ประกอบไปด้วย 2 หลักการ คือ

1. หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง (The Deficit Principle) ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอๆ จะทำใ้ความต้องการที่เป็นความพอใจของมนุษย์ไม่เป็นตัวจูงใจให้เกิดพฤติกรรมด้านอื่นๆ อีกต่อไป ความรู้สึกขาดแคลนของมนุษย์ทุกคนจะทำให้พฤติกรรมถูกจำกัด ไม่มีการแสวงหาอีกต่อไป คนเหล่านี้จะเกิดความรู้สึกปลงตก และกลับจะเกิดความพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ยอมรับและมีความพอใจความขาดแคลนต่างๆ ในชีวิต โดยถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา

2. หลักการแห่งความก้าวหน้า (The Progression Principle) ถ้าระดับขั้นของความต้องการทั้ง 5 ระดับ จะเป็นไปตามที่กำหนดไว้จากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า และความต้องการของคนในแต่ละระดับจะเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อความต้องการของระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพอใจแล้วนั้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)

Herzberg (1968: 70-91) ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี เป็นจำนวน 200 คน ที่เมือง Pennsylvania เพื่อหาคำตอบอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขา รู้สึกชอบหรือไม่ชอบในงานแต่ละบุคคล ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors)

เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนเกิดความชอบในงาน และเป็นตัวกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านนี้เน้นการตอบสนองความต้องการของบุคคล ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) เมื่อบุคคลทำงานเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จะเกิดความพึงพอใจ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทลายความรู้ความสามารถ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) การที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้มีอำนาจและรับผิดชอบต่องานนั้นๆ ได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) การได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น เช่น การได้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่งานที่สูงขึ้น มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้มากขึ้น

2. ปัจจัยบำรุง (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยที่ช่วยบำรุงให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มักจะเป็นปัจจัยที่มาจากสิ่งแวดล้อมของงานหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน หรือค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งรวมถึงการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนด้วย

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth) การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการที่บุคคลมีโอกาสดูแลความชำนาญ และเพิ่มทักษะในการทำงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Superiors, Subordinates and Peers) การที่ได้ติดต่อสัมพันธ์กัน ไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจา ท่าทางต่างๆ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) การที่อาชีพนั้นได้รับการยอมรับและมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีในสังคม

2.5 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) แนวทางการปฏิบัติ และการบริหารงานขององค์กร

2.6 วิธีปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) วิธีการในการบริหารงานภายในหน่วยงานของ ผู้บังคับบัญชา รวมถึงความยุติธรรมในการบริหารงานและปกครองบังคับบัญชา

2.7 สภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานด้วย

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่ได้เข้าไปทำงานนั้น ก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อชีวิตส่วนตัว หรืองานที่ต้องทำไปโดยขัดกับความรู้สึกของตนเองหรือไม่

2.9 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ว่ามีความมั่นคงยั่งยืนในอาชีพ หรือการทำงานนั้น ๆ หรือไม่

Herzberg ได้อธิบายสรุปว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น หากขาดปัจจัยค่าจูน ก็อาจมีผลทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นได้ จะเห็นได้ว่าปัจจัยค่าจูนเป็นเสมือนเครื่องช่วยสนับสนุนให้ปัจจัยจูงใจคงอยู่ต่อไป จึงควรมีทั้งสองด้านอย่างพอดี จึงจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (McClelland's Learned Needs Theory)

McClelland (1962: 99-112) ได้สร้างทฤษฎีแรงจูงใจ โดยมองว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความรัก ความเป็นพวกพ้อง (Needs for Affiliation)

บุคคลที่มีความต้องการทางด้านนี้สูง จะเป็นผู้คำนึงถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้อื่น เป็นความปรารถนาเพื่อสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่สนิทชิดชอบกัน ความสัมพันธ์ทางสังคมจึงได้รับการเน้นเหนือกว่าการทำงานให้สำเร็จ

2. ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Needs for Power)

บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูงจะให้ความสำคัญแก่การแสวงหา และใช้อำนาจในการบังคับบัญชา เพื่อเข้าไปมีอิทธิพลเหนือและเอาชนะผู้อื่นด้วยการถกเถียง เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมตามที่ตนเองต้องการ โดยไม่ให้มีพฤติกรรมเป็นอย่างอื่นหรือคิดไปจากที่ต้องการ

3. ความต้องการที่จะทำงานให้เสร็จ (Needs for Achievement)

บุคคลที่มีความต้องการทางด้านนี้สูงจะเป็นผู้ที่ชอบวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่มีความเป็นไปได้เพื่อที่จะทำงานสำเร็จ เป็นผู้ที่มีมองว่าเงินเป็นเครื่องวัดผลงาน และเป็นเครื่องมือในการประเมินผลความก้าวหน้า พยายามแสวงหาสถานการณ์ที่สามารถจะช่วยให้ได้ข้อมูลป้อนกลับสำหรับการปฏิบัติงานของตนอยู่เสมอ เป็นผู้ที่มีความตั้งใจที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่าและมีประสิทธิภาพสูงกว่า เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

พื้นฐานของทฤษฎีนี้ จะขึ้นอยู่กับเวลาและเหตุผลของประสบการณ์ในชีวิตของแต่ละบุคคล โดยที่คนเราจะถูกกระตุ้นด้วยความต้องการต่าง ๆ และแต่ละความต้องการจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเขา หากได้มีการวัดความต้องการของพนักงานอย่างถูกต้องแล้วองค์กรก็สามารถที่จะปรับปรุงการคัดเลือกและบรรจุพนักงานให้ตรงกับความต้องการของเขา ซึ่งจะได้ช่วยให้พนักงานปรับปรุงผลงานและทำงานให้สำเร็จได้ในที่สุด

ทฤษฎีคัมภีร์จริยธรรมของศาสตราจารย์ดวงเดือน พันธุภูวนา

ศาสตราจารย์ดวงเดือน พันธุภูวนา (อ้างใน สุพรรณนา หนูรักษ์, 2542: 14-12) ได้สร้างทฤษฎีคัมภีร์จริยธรรม ซึ่งเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาทฤษฎีแรกของประเทศไทยที่ถือกำเนิดจากการประมวลสรุปผลการวิจัยต่างๆ เนื้อหาของทฤษฎีนี้กล่าวว่า ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานจะต้องมีคุณสมบัติของคนเก่ง ส่วนความเป็นคนดีก็เป็นส่วนประกอบสำคัญของข้าราชการที่ทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อหน่วยงานและเพื่ออนาคตของชาติ ทฤษฎีคัมภีร์จริยธรรม ได้วิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมคนดี คนเก่งและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพว่ามีองค์ประกอบทางจิตที่เกี่ยวข้องอยู่ 8 ประการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ ประกอบด้วย

1.1 สติปัญญาดี มีความเฉลียวฉลาดรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นได้ถูกต้อง แม่นยำ รู้จักคิดแบบนามธรรม นอกเหนือจากการคิดแบบรูปธรรม สามารถคิดแบบเอกนัยแบบอนนัยด้วย

1.2 มีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อย หรือมีอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

1.3 ประสบการณ์ทางสังคมสูง ได้รู้ได้เป็นเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตอุปสรรคและปัญหาความยาก ความต้องการของคนประเภทต่างๆ ในสังคม พยายามกระทำกิจกรรมต่างๆ มากกว่า

2. จิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 5 ประการ แบ่งเป็น

2.1 ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นลักษณะไม่เห็นแก่ตัว เห็นแก่พวกพ้อง หรือเป็นแก่ส่วนรวมของประเทศชาติ มนุษยชาติและหลักการ

2.2 การควบคุมตนเอง มุ่งอนาคตมากกว่ามุ่งปัจจุบัน รู้จักคาดการณ์ไกล มีจิตแกร่ง

2.3 ความเชื่ออำนาจในตน คือ มีความเชื่อว่าผลที่เกิดกับคนส่วนใหญ่เป็นเพราะการกระทำของตนเองมากกว่าจะเกิดจากโชค ความบังเอิญ หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ลบล้างกาล

2.4 ทักษะคิดที่ดีคือพฤติกรรมที่สังคมปรารถนา และคุณธรรม ค่านิยมต่างๆ ต่อการทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ การมองเห็นคุณประโยชน์ของพฤติกรรมหรือคุณธรรมนั้นเกิดความพอใจและมีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรม หรือฝึกคุณธรรมนั้นเป็นหลัก

2.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ยอมรับที่จะแก้ปัญหา มุมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคทำงานหรือแก้ปัญหา จนประสบความสำเร็จคาเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคน จิตลักษณะทั้ง 8 ประการที่หลอมรวมเป็นลำดับและรากแก้วของต้นไม้จริยธรรมจะผลิตรายการออกผล อันหมายถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของศาสตราจารย์ดวงเดือน ทันฐานวีน พบว่า มีจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน ได้แก่

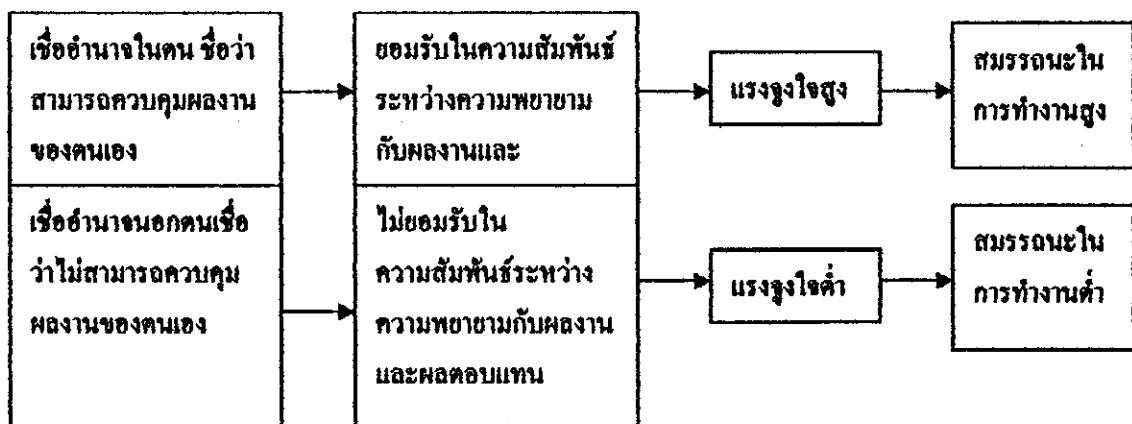
- ความเชื่ออำนาจในตน
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- ทักษะที่ดีต่อการทำงาน

ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน (Internal - External Locus of Control) เป็นจิตลักษณะที่พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ซึ่ง Rotter ได้อธิบายลักษณะ โดยทั่วไปของความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ดังกล่าวว่า ผลการตอบแทนอันหนึ่งที่ได้มาจากพฤติกรรมของบุคคลย่อมก่อให้เกิดความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนเช่นเดียวกัน จากพฤติกรรมอันใหม่ในสภาพที่คล้ายกับสภาพการณ์เดิม ถ้าเหตุการณ์เป็นไปตามที่บุคคลคาดหวังก็จะทำให้ความคาดหวังของบุคคลค่อยๆ ลดลง การลดหรือเพิ่มความคาดหวังนี้จะก่อตัวขึ้นจากพฤติกรรมอย่างหนึ่งก่อนแล้วจึงขยายครอบคลุมพฤติกรรมหรือเหตุการณ์อื่นๆ ที่คล้ายคลึงหรือเกี่ยวข้องกับสภาพการณ์เดิมเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนกลายเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญในตัวบุคคล ถ้าประสบการณ์ที่ผ่านมาได้รับการเสริมแรงบ่อยครั้ง เมื่อแสดงพฤติกรรมเดิมจะทำให้บุคคลนั้นเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นมีผลจากทักษะหรือความสามารถของตน ซึ่งเรียกว่า ความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control) ในทางตรงข้ามหากการกระทำมิได้รับการเสริมแรง จะทำให้บุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่ไม่ใช่ผลจากการกระทำของตนแต่เป็นเพราะโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรือสิ่งแวดล้อมบันดาลให้เป็นไป ซึ่งเรียกว่าความเชื่ออำนาจนอกตนความเชื่อหรือการรับรู้ดังกล่าวนี้อาจย้อนกลับไปสู่ความคาดหวังในผลพฤติกรรมอันใหม่ๆ อีก ซึ่ง Rotter ได้สรุปพฤติกรรมความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนของบุคคลได้เป็น 2 ลักษณะ คือ (สุพรรณนา หนูรักษ์, 2542: 18)

1. บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกคน เป็นบุคคลที่มีความเชื่อหรือรับรู้ว่า เหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับคนนั้นขึ้นอยู่กับอิทธิพลของอำนาจนอกคนที่ไม่สามารถควบคุม เช่น โชคเคราะห์ความบังเอิญ หรืออิทธิพลของผู้อื่นบนศาลให้เป็น

2. บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในคนเป็นบุคคลที่มีความเชื่อหรือรับรู้ว่า เหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับคนนั้น เป็นผลจากการกระทำหรือความสามารถของคนลักษณะ ความเชื่ออำนาจในคน-นอกคน ส่วนใหญ่เกิดจากการได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากบิดา มารดา นอกจากนี้แล้วยังเกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมที่ส่งผลให้การกระทำและผลที่เกิดขึ้น ไม่สัมพันธ์กันและมีปริมาณไม่สมดุล (สุพรรณนา หนูรักษ์, 2542: 19 อ้างใน วิชัย เขียวบัว, 2534: 43) การศึกษาความเชื่ออำนาจในคน-นอกคน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น คนที่มีอำนาจในคนจะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความเชื่อว่างานทุกอย่างจะทำสำเร็จด้วยความสามารถของตนเอง จึงมีความพยายามมาก มีแรงจูงใจและมีสมรรถนะในการทำงานสูง ส่วนผู้ที่มีอำนาจนอกคนจะมีลักษณะตรงกันข้าม คือ มีความเชื่อว่าการทำงานสำเร็จได้นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเองแรงจูงใจในการทำงานจึงต่ำและมีสมรรถนะในการทำงานต่ำด้วย ดังแสดง ความสัมพันธ์ในภาพที่ 2.2 (สุพรรณนา หนูรักษ์, 2542: 19 อ้างใน สดมณี, 2536: 28)



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในคน - นอกคน กับการทำงาน

สรุปได้ว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงจะสามารถยอมรับผลงาน และค่าตอบแทนที่ตนได้รับ หากพนักงานที่ปฏิบัติงานทุกคนยอมรับในผลงานของตนเองและ ค่าตอบแทนที่ได้รับ จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานสูง และทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ฮิลการ์ด ได้ให้คำจำกัดความ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลกระทำการเพื่อบรรลุเป้าหมายด้วยมาตรฐานอันยอดเยี่ยม เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ดีว่าการกระทำของคนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลการประเมินอาจเป็นที่พอใจ เมื่อกระทำการจนประสบผลสำเร็จหรือไม่พอใจเมื่อไม่ประสบผลสำเร็จ (วุฒิชัย จานง, 2522: 28 อ้างใน อัญญา พันธุ์อรุณ, 2546: 26)

โรเบิร์ต ไวท์ ได้ให้ความหมายว่า เป็นความปรารถนาที่จะได้รับผลจากสิ่งแวดล้อม แรงขับในด้านผลสัมฤทธิ์ เป็นคุณสมบัติโดยกำเนิด เป็นตัวจูงใจให้คนเราแสดงพลังความสามารถในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่เราปรารถนา (สมยศ นาวิกาน, 2541: 42)

จากคำจำกัดความเหล่านี้ จะเห็นว่า บุคคลที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงย่อมมีสิ่งผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นมีความมานะพยายาม อดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรคเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทฤษฎีของกิลฟอร์ด ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้ (ขงยุทธ เกษสาคร, 2541 อ้างใน อัญญา พันธุ์อรุณ, 2546: 29)

1. ความทะเยอทะยานต่างๆ ไป คือ ปรารถนาที่จะทำกิจการนั้นให้สำเร็จ
2. มีความพยายาม ได้แก่ ความอดทนมีมานะที่จะทำงานให้เป็นผลสำเร็จ
3. มีความเต็มใจที่จะลำบากแม้งานจะยากเพียงใดก็ตาม ก็มุ่งมั่นที่จะทำให้

สำเร็จด้วยดี

ทัศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน

ทัศนคติ คือ ลักษณะทางจิตประเภทหนึ่งของบุคคลที่มีความโน้มเอียงหรือมีความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่ง หรือเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ รวมทั้งความพร้อมที่แสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง (สุพรรณมา หนูรักษ์, 2542: 20)

นิภา แก้วศรีงาม (2532: 90) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นลักษณะของความพร้อมของความรู้สึกของบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในทางที่ดีและไม่ดี ชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้ จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในการตอบสนองต่อสิ่งนั้นๆ

Thurstone ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทศนคติ คือ ระดับความมากน้อยของความ รู้สึกในด้านบวกหรือลบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือหลายสิ่ง ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้ผู้ที่รู้สึกสามารถบอก ความแตกต่างได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย (กังวาน บุญเลิศฟ้า, 2540: 35)

พฤติกรรมบุคคล (Individual Behavior)

พฤติกรรมระดับบุคคลนี้ มีองค์ประกอบหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ของบุคคล ซึ่งจะแบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. การรับรู้ (Perception)
2. ทศนคติ (Attitudes)
3. ค่านิยม (Values)
4. การจูงใจ (Motivation)

องค์ประกอบเหล่านี้ นอกจากจะมีอิทธิพลทำให้แต่ละบุคคลมีลักษณะและ พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ยังมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของบุคคลในการปฏิบัติงานอีกด้วย

พฤติกรรมกลุ่ม (Group Behavior)

นอกจากจะศึกษาระดับกลุ่มบุคคลแล้ว อีกระดับหนึ่งที่น่าสนใจคือ พฤติกรรมระดับกลุ่ม ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน พฤติกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 บุคคลหรือระหว่างบุคคลกับกลุ่มจะมีผล เนื่องมาจาก องค์ประกอบหลายอย่างในตัวบุคคล เช่น ความนึกคิดเกี่ยวกับตัวเอง ความต้องการ ประสบการณ์ ในการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พฤติกรรมของกลุ่มเป็นผลมาจากองค์ประกอบพื้นฐาน เช่น เทคโนโลยี การจัดการสถานะเศรษฐกิจ ตลอดจนพฤติกรรมที่หน่วยงานกำหนดให้ทำและ พฤติกรรมที่ต้องทำเร่งด่วนซึ่งถูกกำหนดขึ้นโดยกะทันหัน เช่น หน่วยงานบินโยยานที่จะเร่ง ปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้น ก็อาจจะประกาศหน้าที่ความรับผิดชอบขึ้นใหม่ ผลของพฤติกรรมของ กลุ่มนี้จะมีผลต่อผลผลิต ความพึงพอใจ การพัฒนาบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

พฤติกรรมองค์กร (Organization Behavior)

รูปแบบของพฤติกรรมองค์กรนี้ จะแสดงถึงอิทธิพลขององค์ประกอบต่างๆ ในองค์กร พฤติกรรมในระดับนี้ได้รับอิทธิพลส่วนใหญ่จากบุคคล ซึ่งเป็นผู้นำในองค์กรนั้นๆ ภาวะ ของผู้เป็นผู้นำจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมในระดับตาม ภาวะผู้นำนี้ยังบ่ง บอกถึงว่าองค์กร ใดเน้นให้มีการสื่อสารมากน้อยแค่ไหน ซึ่งการติดต่อสื่อสารนี้จะเป็นสิ่งที่ประสาน ให้องค์กรอยู่ได้

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร

การรู้จักตนเอง

ความรู้สึกนึกคิดและภาพการมองที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล 2 คน หรือมากกว่านั้น เปรียบเหมือนกระจกเงาบานใหญ่ที่ส่องภาพที่เป็นความจริงของตนเอง การยอมรับคำวิจารณ์ความคิดเห็นของบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผล ทำให้เราสามารถทำกรบ้านให้กับตัวเอง และรู้จักตัวเองได้อย่างถูกต้อง เช่น เรามีจุดอ่อนที่โกรธง่าย อารมณ์ขุ่นมัว พูดจาระนาวไม่มีน้ำ ใบหน้าไม่สร้างความสัมพันธ์ พูดคำคำคำ การแสดงเหล่านี้เป็นอุปสรรคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ จำเป็นอย่างยิ่งต้องปรับปรุงเปลี่ยนบุคลิกภาพใหม่ ดังนั้น หลักการในการรู้จักตนเองประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 6 ประการ คือ

องค์ประกอบการเรียนรู้ การรู้จักตนเองประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างของบุคคลที่ใช้ในการแสดงออกกับบุคคลอื่นอย่างมีพหุติ อิทธิพลที่ทำให้เกิดบุคลิกภาพประกอบด้วย

- พันธุกรรม (Heredity) หมายถึง บุคลิกภาพที่ได้รับการถ่ายทอดจากสายพันธุ์กรรม พ่อ แม่ ปู่ ย่า ตา ยาย ฯลฯ เช่น รูปร่างหน้าตา สติปัญญา นิสัยใจคอ เป็นต้น

- สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง บรรยากาศ สถานการณ์ ที่ช่วยหล่อหลอมบุคคลให้ตกอยู่ภายใต้อิทธิพล และการกระทำที่เกิดความเคยชินเป็นนิสัย

2. ค่านิยม (Values) หมายถึง คุณค่าของบุคคล/สังคม ส่วนนิยปฏิบัติต่อกันมาเพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว มีเมตตา กรุณา ช่วยเหลือ ผู้ตกทุกข์ได้ยาก เพราะการดำเนินชีวิตของบุคคลจะอยู่ภายใต้ค่านิยมของสังคม

- ค่านิยมดี เป็นพฤติกรรมที่แสดงบทบาทในทางสร้างสรรค์ เพื่อให้สังคมโดยรวมมีความสุข

- ค่านิยมเลว เป็นพฤติกรรมที่แสดงบทบาทเพื่อเห็นแก่ตัว เอารัดเอาเปรียบ ทำให้สังคมเดือดร้อน

การปรับบุคลิกภาพเพื่อพัฒนาตนเอง

มนุษย์ทุกคนจะต้องอยู่ร่วมกันในสังคม จะอยู่อย่างโดดเดี่ยวไม่ได้ การอยู่ร่วมกันต้องปรับบุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทุกคนก็จะอยู่อย่างมีความสุข การปรับบุคลิกภาพเพื่อพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยลักษณะต่อไปนี้

1. การปรับปรุงเพื่อพัฒนาตนเอง

มนุษย์เราเกิดมายอมรับว่ามีทั้งส่วนดีและส่วนเสีย ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่ามีสถานการณ์ต่างๆ มากกระทบ จึงทำให้เกิดพฤติกรรมออกมาต่างๆ หากพฤติกรรมเป็นสิ่งไม่ดี ไม่เหมาะสมเราก็สามารถปรับปรุงพัฒนาตนเองได้ เพื่อให้เกิดความสมดุลทางสังคมในยุค โลกาภิวัตน์ โดยหลักการแล้ว หากจะปรับปรุงเพื่อประสิทธิภาพของงาน จะต้องมีขั้นตอนสำคัญในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง 4 ขั้นตอนดังนี้

- ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเอง
- มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพัฒนาตนเอง
- วิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของตนเอง
- เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบระเบียบ

2. กลยุทธ์ในการพัฒนาตนเอง

เพื่อให้การพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จ จึงขอเสนอหลักการเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนาตนเองไปถึงจุดที่ควรจะเป็น และพยายามหาวิธีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยบุคคลจะต้องเรียนรู้ตัวเราให้ดีกว่าก่อน แล้วจึงนำความเข้าใจกับสิ่งที่เรารู้ จากตัวบุคคลจากสิ่งที่ตัวเราที่แท้จริงก่อน เมื่อเป็นเช่นนี้จะทำให้เราสามารถมองเห็นข้อบกพร่อง แล้วจึงยึดหลักเพื่อปฏิบัติตนเอง เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพ หรือการดำเนินชีวิตดังนี้

- การเป็นผู้มีจิตใจสงบ
- การเป็นผู้มีจิตใจเบิกบาน
- ความเป็นผู้ไม่หวาดหวั่นต่อความยากลำบาก
- เป็นผู้ตรงต่อเวลา
- ความเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- ความเป็นผู้ละเอียดรอบคอบ
- การเป็นคนขยันขันแข็ง
- ความเป็นผู้เชื่อถือของผู้อื่น

ทฤษฎีด้านการบริหารและการควบคุม

จากการศึกษาความหมายของการบริหารพบว่า มีผู้ให้ความหมายไว้สรุป ได้ดังนี้
 โรบบินส์ (Robbins, 1982:6) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการนำ
 กิจกรรมที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ โดยผ่านการกระทำของบุคลากรอื่น

เลวิส (Lewis, 1983: 4) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นศิลปะที่นำเอาสิ่งต่างๆ โดย
 ให้บุคลากรเป็นผู้นำ

บาร์โทล และมาร์ติน (Bartol and Martin, 1991: 6) ได้ให้ความหมาย การบริหารว่าเป็น
 กระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์การประสบผลสำเร็จ โดยการวางแผน การจัดองค์การ การใช้
 ภาวะผู้นำและการควบคุม

ธงชัย สันติวงษ์ (2536: 26) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง ภาระหน้าที่
 ของผู้นำกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคนและวัตถุสามารถประสานเข้าด้วยกัน
 เพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพได้ พอสรุปได้ดังนี้ คือ

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
5. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล ฉะนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือ

(Collective Mind) เพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังรวม
 ของ (Group Effort) ที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

6. การบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล (Rational)
7. การบริหารเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน กับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การ

บริหาร ไม่มีตัว (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

ธงชัย สันติวงษ์ (2536: 26) ได้ให้ความหมายของการควบคุมไว้ว่า หมายถึง การมุ่งเน้น
 ที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การ ได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตาม
 มาตรฐาน หรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล (2542: 64-72) ได้ให้ความหมายของการควบคุมไว้ว่า หมายถึง
 ความร่วมมือประสานงาน เพื่อการดำเนินการเป็น ไปด้วยดีและราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการ
 ประสานงานดีขึ้นและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

สมยศ นาวิการ (2544: 24-25) ได้ให้ความหมายของการควบคุมไว้ว่า หมายถึง ความพยายามอย่างมีระบบเพื่อกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การออกแบบระบบข้อมูลย้อนกลับ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า พิจารณาว่ามีข้อแตกต่างหรือไม่ และทำการแก้ไขใดๆ ที่ต้องการเพื่อเป็นหลักประกันว่าทรัพยากรทุกอย่างขององค์กร ได้ถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า

ทฤษฎีเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในโรงงาน

บริษัท Moody International จำกัด (1988) ได้จัดทำแนวคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับ การใช้และการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในโรงงานอุตสาหกรรม ไว้ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. บอกองค์ประกอบหลักของระบบการส่งจ่ายไฟฟ้าในโรงงานได้
2. บอกสาเหตุที่ทำให้เกิดการสูญเสียกำลังไฟฟ้าในสายส่งได้
3. อธิบายการสูญเสียกำลังไฟฟ้าในสายส่งแรงดันสูงได้
4. อธิบายการสูญเสียกำลังไฟฟ้าในสายส่งแรงดันต่ำได้
5. บอกส่วนประกอบของหม้อแปลงไฟฟ้าได้
6. อธิบายการสูญเสียกำลังไฟฟ้าในหม้อในหม้อแปลงไฟฟ้าได้
7. บอกวิธีการใช้หม้อแปลงไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพได้
8. บอกวิธีการบำรุงรักษาผู้ควบคุมไฟฟ้าได้
9. บอกธรรมชาติของแสงและการมองเห็นได้
10. บอกหลอดไฟฟ้าชนิดต่างๆ ได้
11. บอกอุปกรณ์ประกอบหลอดไฟฟ้าที่ประหยัดพลังงานไฟฟ้าได้
12. บอกโคมไฟฟ้าชนิดต่างๆ ได้
13. บอกแนวทางการประหยัดพลังงานไฟฟ้าแสงสว่างได้
14. อธิบายการใช้พลังงานสำหรับมอเตอร์ไฟฟ้ากำลังในโรงงานอุตสาหกรรมได้
15. บอกการสูญเสียกำลังในมอเตอร์ไฟฟ้าได้
16. บอกวิธีประหยัดพลังงานไฟฟ้าจากการใช้มอเตอร์ได้
17. บอกวิธีประหยัดพลังงานไฟฟ้าจากการใช้เครื่องอัดอากาศได้
18. บอกวิธีประหยัดพลังงานไฟฟ้าจากการใช้ปั๊มน้ำได้

19. อธิบายการทำงานเบื้องต้นของระบบทำความเย็นและปรับอากาศในโรงงานอุตสาหกรรมได้

20. อธิบายหน้าที่ของอุปกรณ์ในระบบทำความเย็นและปรับอากาศได้

21. อธิบายแนวทางการประหยัดพลังงานของระบบทำความเย็นและปรับอากาศได้
การใช้และการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในโรงงาน

ในโรงงานอุตสาหกรรมและอาคารขนาดใหญ่ต้องมีแผนรับและจ่ายไฟฟ้าหลัก ซึ่งระบบรับและจ่ายไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพจะช่วยประหยัดพลังงานได้ การออกแบบระบบไฟฟ้าที่ดีผู้ออกแบบต้องเลือกใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมและได้มาตรฐานซึ่งจะทำให้ใช้งานได้อย่างปลอดภัย และสามารถใช้งานได้ยาวนาน

การประหยัดพลังงานในระบบไฟฟ้าแสงสว่าง

1. การใช้พลังงานสำหรับอุปกรณ์ไฟฟ้าแสงสว่าง (หลอดไฟฟ้าทั่วไป)

1.1 ธรรมชาติของแสงและการมองเห็น

สีของวัตถุที่เราเห็นนั้น เกิดจากการที่วัตถุนั้นดูดกลืนแสงสีอื่นไว้ทั้งหมด และสะท้อนแสงสีที่เป็นสีของวัตถุเข้าตาเรา เช่น นำเสื้อสีแดงไปไว้ใต้แสงสีขาว ซึ่งมีสเปกตรัมครบทุกสีเสื้อก็จะดูดกลืนแสงสีอื่นไว้ทั้งหมด ยกเว้นแสงสีแดง สะท้อนเข้าสู่ตาเราทำให้เราเห็นเสื้อเป็นสีแดง

กลุ่มแสงสีขาวเป็นแสงที่ทำให้เกิดการมองเห็นได้จะมีความยาวคลื่นอยู่ในย่าน 400 -700 นาโนเมตร โดยตาจะมีผลตอบสนองมากที่สุดในย่าน เขียว – เหลือง ที่ความยาวคลื่น 555 นาโนเมตร ถ้าแสงมีความยาวคลื่นลดลงถึง 400 นาโนเมตร หรือต่ำกว่า ก็จะไม่สามารถมองเห็นได้ เรียกว่า แสงเหนือม่วง (Ultraviolet) และถ้าแสงมีความยาวคลื่นมากกว่า 700 นาโนเมตร ก็จะไม่สามารถมองเห็นได้ เรียกว่า อินฟราเรด (Infrared) หรือรังสีความร้อน

ประโยชน์ของแสงนั้น สามารถทำให้เกิดการมองเห็นสิ่งต่างๆ ได้ ดังนั้น แสงและการมองเห็นวัตถุต่างๆ จะมีความสำคัญต่อการออกแบบแสงสว่าง อย่างเหมาะสมและประหยัด

การอนุรักษ์พลังงานในโรงงานอุตสาหกรรม

รุ่งชัย วิจิตรยืนยง (2549) พบแนวคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าในโรงงาน กล่าวไว้ว่าพลังงานเป็นปัจจัยสำคัญในการอำนวยความสะดวกสบายและความผาสุกของประชาชน ในแต่ละประเทศทั้งที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา ตลอดจนเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศทั้งด้านการเมือง การทหาร การเศรษฐกิจ และสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งพลังงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจในทุกๆ สาขา เช่น เกษตรกรรม อุตสาหกรรม ธุรกิจที่อยู่อาศัย ก่อสร้าง ไฟฟ้า ประปา ขนส่ง และคมนาคม โดยปริมาณการใช้พลังงานจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ถ้ามีการพัฒนามากเท่าใดก็ยิ่งจำเป็นจะต้อง

ใช้พลังงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย และหากมีการใช้พลังงานอย่างไม่ถูกต้องและไม่ประหยัดก็ยิ่งทำให้พลังงานหมดไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ทุกประเทศจำเป็นต้องหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยกำหนดให้มีมาตรการสำหรับอนุรักษ์พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

จุดเริ่มต้นของการอนุรักษ์พลังงานในประเทศไทยมีมาตั้งแต่ปี 2516 ซึ่งในขณะนั้นทั่วโลกเกิดวิกฤตการณ์พลังงาน ราคาน้ำมันมีราคาสูงมาก ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ประสบปัญหาทางด้านน้ำมันเชื้อเพลิง จึงได้กำหนดมาตรการเพื่อแก้ไขการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิงในประเทศขึ้นมา อาทิเช่น การหยุดให้บริการปัมน้ำมันในเวลากลางวัน ลดการใช้แสงสว่างเวลาในทางสาธารณะลงร้อยละ 50 เป็นต้น ซึ่งมาตรการเหล่านี้ถูกยกเลิกไปจวบจนเกิดวิกฤตการณ์พลังงานของโลกเป็นครั้งที่ 2 ในปี 2522 จึงเป็นจุดที่ก่อให้เกิดแนวความคิดที่จะต้องออกกฎหมายการอนุรักษ์พลังงานอย่างจริงจังดังเช่นในหลายๆ ประเทศที่มีกฎหมายลักษณะนี้ขึ้นมา

หลังจากที่ได้เผชิญวิกฤตการณ์พลังงานแล้วถึงสองครั้งในปี 2516 และปี 2522 รัฐบาลก็ได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว เริ่มตั้งแต่มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 ในปี 2525 โดยมีสำนักงานพลังงานแห่งชาติในขณะนั้น (ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นกรมพัฒนาและส่งเสริมพลังงาน และกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ตามลำดับ) เป็นแกนนำในการปฏิบัติ จนกระทั่งต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 ขึ้นโดยกรมพัฒนาและส่งเสริมพลังงานขณะนั้น และได้มีการประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2535

กลุ่มเป้าหมายซึ่งพระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 ได้กำหนดไว้ก็คือ โรงงานควบคุมและอาคารควบคุม โดยที่กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานได้มีมาตรการผลักดัน แนะนำ ส่งเสริม กระตุ้นเพื่อให้มีการดำเนินการอนุรักษ์พลังงานอย่างเป็นระบบ โดยรัฐบาลได้ให้การสนับสนุนทางเทคนิคและวิชาการทางเทคโนโลยีการอนุรักษ์พลังงาน รวมทั้งให้การสนับสนุนทางการเงินในการอนุรักษ์พลังงาน ซึ่งกลุ่มเป้าหมายจะต้องจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บุคลากร ข้อมูล แผนงาน เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การอนุรักษ์พลังงาน โดยกิจกรรมการอนุรักษ์พลังงานนี้ยังเป็นกรอบและแนวทางปฏิบัติในการปรับปรุงคุณภาพของพลังงานให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานฉบับนี้ยังได้ระบุให้เจ้าของโรงงานควบคุมและอาคารควบคุมแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประจำโรงงานควบคุมหรืออาคารควบคุมซึ่งมีคุณสมบัติตามที่พระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 ได้กำหนดไว้เป็นผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน และให้ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. บำรุงรักษาและตรวจสอบประสิทธิภาพของเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้พลังงานเป็นระยะๆ
2. ปรับปรุงวิธีการใช้พลังงานให้เป็นไปตามหลักการอนุรักษ์พลังงาน
3. รับรองข้อมูลที่ส่งให้แก่กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
4. ควบคุมดูแลการบันทึกข้อมูลการใช้พลังงาน การติดตั้งเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่มีผลต่อการใช้พลังงานและการอนุรักษ์พลังงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงเพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้และรับรองความถูกต้องของการบันทึกดังกล่าว
5. ช่วยเจ้าของโรงงานควบคุมหรืออาคารควบคุมกำหนดเป้าหมายและแผนอนุรักษ์พลังงานเพื่อส่งให้แก่กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและระยะเวลาที่กำหนดในกฎกระทรวง
6. รับรองผลการตรวจสอบหรือวิเคราะห์การปฏิบัติตามเป้าหมายและแผนอนุรักษ์พลังงานของโรงงานควบคุมหรืออาคารควบคุมตามหลักเกณฑ์ วิธีการและระยะเวลาที่กำหนดในกฎกระทรวง
7. ช่วยเจ้าของโรงงานควบคุมหรืออาคารควบคุมปฏิบัติตามคำแนะนำของอธิบดีกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

สำหรับการอนุรักษ์พลังงานในโรงงานนั้น เราจะต้องรู้ว่าในโรงงานของเรามีอุปกรณ์หรือเครื่องจักรอะไรบ้างที่มีการใช้พลังงาน และใช้พลังงานเท่าไร ดังนั้นสิ่งแรกที่ต้องทำในการอนุรักษ์พลังงานภายในโรงงานก็คือ การทำสมดุลพลังงาน โดยปกติพลังงานที่ใช้ในโรงงานต่างๆ ไปคือ พลังงานไฟฟ้า พลังงานความร้อน และพลังงานอื่นเปลี่ยนเป็นอื่น

การทำสมดุลพลังงานเป็นการจัดทำภาพรวมการใช้พลังงานของระบบหรือกระบวนการ เป็นการประเมินใช้พลังงานในส่วนต่างๆ เป็นประโยชน์ในการพิจารณาแนวทางการประหยัดพลังงาน ซึ่งอาจเป็นใช้กราฟวงกลมเพื่อแสดงสัดส่วนการใช้พลังงาน หรือ แผนภาพ (Sankey Diagram) เพื่อแสดงการไหลของพลังงานไปในระบบหรือกระบวนการ เป็นต้น การหาสมดุลพลังงานไฟฟ้าทำได้โดยหาค่าพลังงานไฟฟ้า (kW) จากระบบต่างๆ ภายในโรงงานที่มีการใช้พลังงาน ซึ่งสามารถแบ่งได้ดังนี้

1. ระบบปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น
2. ระบบไฟฟ้าแสงสว่าง
3. ระบบไฟฟ้าจากเครื่องจักร และอุปกรณ์ในขบวนการผลิต
4. ระบบอื่นๆ

การประหยัดพลังงานไฟฟ้าในโรงงานอุตสาหกรรม

ในยุคที่เศรษฐกิจฝืดเคืองเช่นนี้ การบริหารโรงงานอุตสาหกรรมจำเป็นต้องคำนึงถึงการผลิตที่มีค่าใช้จ่ายเป็นต้นทุนการผลิตที่ต่ำลง หนทางหนึ่งที่จะช่วยลดต้นทุนการผลิต คือ การใช้พลังงานทุกประเภทอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

การประหยัดพลังงานของโรงงาน หมายถึงการลดใช้พลังงานลงโดยการจัดการใช้พลังงานให้เหมาะสมเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยไม่ทำให้กระบวนการผลิตลดลงและไม่ทำให้คุณภาพของผลิตภัณฑ์เปลี่ยนแปลง

พลังงานไฟฟ้าเป็นพลังงานที่มีความจำเป็นและการใช้ในการผลิตของทุกโรงงาน ความจำเป็น และความสำคัญของการประหยัดพลังงานไฟฟ้า จึงไม่ใช่เพียงแค่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นความจำเป็นและมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศด้วย เนื่องจากการผลิตไฟฟ้าของประเทศไทยในปัจจุบัน ยังต้องพึ่งเชื้อเพลิงนำเข้าจากต่างประเทศ และมีแนวโน้มว่าจะต้องมีการนำเข้าเชื้อเพลิงเพิ่มมากขึ้นตามปริมาณความต้องการใช้ไฟฟ้าที่เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งปีแรกของปี พ.ศ. 2543 ระบุว่าภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ยังต้องการใช้ไฟฟ้าเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 10.3

กรมพัฒนาและส่งเสริมพลังงาน ได้เสนอแนะว่าการประหยัดพลังงานในโรงงาน ควรมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากเทคโนโลยีที่ง่ายที่สุด และใช้เงินลงทุนน้อยที่สุด ไปจนถึงงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง และเงินลงทุนมากได้แก่

1. การบำรุงรักษาและการดูแลเบื้องต้น (House Keeping) การประหยัดพลังงานโดยวิธีนี้ เป็นการปรับแต่งเครื่อง และการทำงานต่างๆ เช่น การกำหนดให้มีกรรมวิธีดูแลรักษาที่ถูกต้องวิธีเหล่านี้โดยมากแล้วจะไม่ทำให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น หรือเป็นมาตรการที่เสียค่าใช้จ่ายน้อย แต่มีระยะคืนทุนสั้นๆ คือ น้อยกว่า 4 เดือน
2. การปรับปรุงขบวนการเดิมเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือทำให้การสูญเสียต่างๆ ลดน้อยลง ซึ่งจะต้องอาศัยการตรวจวิเคราะห์อย่างละเอียด โดยทั่วไปมาตรการนี้จะต้องการเงินลงทุนปานกลาง โดยมีระยะเวลาคืนทุน 1-2 ปี
3. การเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์หรือระบบ (Major Change Equipment) เมื่อการตรวจวิเคราะห์ขั้นต้นชี้ให้เห็นว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้มาก โดยการเปลี่ยนหรือเพิ่มอุปกรณ์ ทั้งนี้ จะต้องมีการประเมินผลตอบแทนทางการเงินที่ได้จากการดำเนินการมาตรการดังกล่าว ถ้าพบว่ามีผลตอบแทนล้นเกินกับเกณฑ์การลงทุนของฝ่ายบริหาร ก็จะเสนอขอความเห็นชอบ มาตรการนี้จะต้องการลงทุนสูง โดยมีระยะเวลาคืนทุน 2-5 ปี

ในการวางแผนจัดการด้านพลังงานให้มีการใช้พลังงานอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ นั้น จำเป็นต้องมีการดำเนินการตรวจสอบ และวิเคราะห์หาสภาพการใช้พลังงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ของโรงงานที่เรียกว่า Energy Audit เสียก่อน การตรวจวิเคราะห์การใช้พลังงานดังกล่าวจะให้ทราบถึง สภาพการใช้พลังงาน และการสูญเสียพลังงานที่เกิดขึ้น โดยทั่วไปมีการปฏิบัติอยู่ 3 ขั้นตอนคือ

1. การตรวจสอบวิเคราะห์การใช้พลังงานเบื้องต้น (Preliminary Audit) เป็นการ ตรวจสอบรวบรวมข้อมูลด้านการผลิตระบบการใช้พลังงานในปีก่อนๆ ที่ทางโรงงานจดบันทึกไว้ เพื่อทราบปริมาณการใช้พลังงานทุกรูปแบบ ค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน ผลผลิตที่ได้คือพลังงานที่ใช้ ตัวแปร ของการใช้พลังงานในแต่ละช่วงตลอดจนรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง

2. การตรวจวิเคราะห์การใช้พลังงานโดยการสำรวจแผนผังโรงงานเพื่อทราบลักษณะ ทั่วไปของโรงงาน กระบวนการผลิตและเครื่องจักรอุปกรณ์ต่างๆ พิจารณาบริเวณที่มีการใช้ พลังงานสูง ระบบการใช้พลังงานในรูปแบบต่างๆ และบริเวณที่เกี่ยวข้อง และในขั้นตอนนี้คือการ เข้าสำรวจในโรงงานเพื่อหาสาเหตุการสูญเสียพลังงาน โดยการสำรวจใช้พลังงานทุกระบบทั้ง ในช่วงทำการผลิต และช่วงหยุดการผลิต รวมทั้งทำการตรวจวัดโดยใช้เครื่องมือต่างๆ ทำให้ได้ ข้อมูลสภาพการใช้พลังงานของโรงงานนั้น

3. การตรวจสอบและวิเคราะห์การใช้พลังงานอย่างละเอียด (Detailed Audit) ผลการ ตรวจสอบและวิเคราะห์การใช้พลังงานเบื้องต้น นำข้อมูลมาสร้างรูปแบบการใช้พลังงานว่าจะต้องมี การปรับปรุงแก้ไขส่วนใดบ้างซึ่งจะต้องทำการตรวจสอบและวิเคราะห์อย่างละเอียดโดยการตรวจวัด และบันทึกข้อมูลอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นช่วงเวลาอย่างน้อย 1 สัปดาห์ เพื่อให้ทราบสภาพการทำงาน และวิเคราะห์การสูญเสียพลังงาน โดยจัดทำสมดุลพลังงาน เพื่อหาประสิทธิภาพของระบบ และของ อุปกรณ์ที่สำคัญ และหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ทางด้านเศรษฐศาสตร์ ในแต่ละมาตรการลงทุนเพื่อหามาตรการที่เหมาะสมและเป็นไปได้

ปัจจุบัน ได้มีการศึกษาวิเคราะห์ความเหมาะสมด้านเทคนิคและเศรษฐศาสตร์เพื่อ หาทางเลือกให้กับการประหยัดพลังงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อพลังงานโดยรวมของ ประเทศที่จะมีเทคโนโลยีที่มีศักยภาพเกิดขึ้นอีกมากมายให้เราสามารถที่จะเลือกใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างเล็งเห็นถึงความสำคัญด้วยกันทั้งสิ้นทั้งการสนับสนุนให้เกิด โครงการด้านอนุรักษ์พลังงานการศึกษาหรือค้นคว้าวิจัยให้เกิดการคิดค้นอุปกรณ์หรือกิจกรรม เกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงาน ฯลฯ

เทคโนโลยีประหยัดพลังงาน โรงงานอุตสาหกรรม

1. สามารถลดค่าใช้จ่ายไฟฟ้าได้โดยตรง อย่างเป็นรูปธรรม

วิธีการประหยัดพลังงาน โดยการปรับเปลี่ยนอุปกรณ์ประหยัดพลังงาน เป็นวิธีการที่โรงงานอุตสาหกรรมสามารถที่จะเห็นผลได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งถือว่าสามารถที่จะลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานไฟฟ้าโดยตรงแล้วยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานได้อย่างเหมาะสมในโรงงานอุตสาหกรรมด้วย

2. การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การเลือกใช้มาตรการประหยัดพลังงาน โดยการใช้เครื่องจักร ในกระบวนการผลิตให้สอดคล้องกับพลังงานที่ใช้ การจัดทำดัชนีการใช้พลังงานเพื่อการบริหารจัดการให้ต่ำที่สุด หรือการจัดทำแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรอุปกรณ์ให้สม่ำเสมอ เพื่อเป็นแนวทางบริหารจัดการที่สามารถลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในระบบต่างๆ ของกระบวนการผลิตและเกิดประสิทธิภาพของการใช้พลังงานได้

3. คงสภาพของธุรกิจอุตสาหกรรม

เป้าหมายสูงสุดของการอนุรักษ์พลังงาน โดยปรับเปลี่ยนเป็นเทคโนโลยีประหยัดพลังงาน คือ ธุรกิจสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านไฟฟ้า ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงอย่างหนึ่งในการดำเนินการผลิตโรงงานอุตสาหกรรม เพิ่มกำไรให้ธุรกิจ และคงอยู่ของการดำเนินกิจการได้

4. สร้างทัศนคติที่ดีในการอนุรักษ์พลังงาน

การที่จะผลักดันให้โรงงานอุตสาหกรรมของท่าน ตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์พลังงาน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการด้านการบริหารจัดการพลังงาน เช่น ผู้บริหารออกนโยบาย และเป้าหมาย รวมทั้งการจัดตั้งทีมอนุรักษ์พลังงาน มีการฝึกอบรมทีมอนุรักษ์พลังงาน หรือกิจกรรมรณรงค์เพื่อการอนุรักษ์พลังงาน สร้างแผนการอนุรักษ์พลังงานและงานบำรุงรักษาเครื่องจักรอุปกรณ์ เป็นต้น

5. แนวทางในการนำไปสู่การจัดทำระบบมาตรฐานอุตสาหกรรม

การจัดการพลังงานโดยเทคโนโลยีประหยัดพลังงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นแนวทางที่ผู้บริหาร เจ้าของกิจการ สามารถใช้เป็นจุดเริ่มต้นของการจัดทำระบบมาตรฐานอุตสาหกรรมซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากอย่างหนึ่งในปัจจุบัน อาทิเช่น ISO 9000 / ISO 14000 เป็นต้น

6. ส่งเสริมการสร้างฐานการผลิตอุปกรณ์ประหยัดพลังงาน

เกิดการใช้อุปกรณ์ประหยัดพลังงานที่ผลิตขึ้นในประเทศ โดยใช้วิศวกรของประเทศ ประกอบกับมีการทำศึกษาวิจัยให้มากขึ้น จะสามารถที่จะสามารถลดการนำเข้าจากต่างประเทศ ช่วยสร้างตลาดในประเทศ และส่งเสริมการลงทุนในประเทศมากขึ้นด้วย

ปัจจุบันมีสถาบันการเงินทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงโครงการที่จัดตั้งโดยภาครัฐ มีการเงินสนับสนุนสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำให้แก่ผู้ผลิต/ตัวแทนจำหน่ายอุปกรณ์ประหยัดพลังงานที่ประสงค์จะจัดตั้งธุรกิจอุตสาหกรรม การผลิตอุปกรณ์ประหยัดพลังงานในประเทศ ซึ่งสามารถผลักดันให้เกิดโรงงานอุตสาหกรรมในการผลิตอุปกรณ์ขึ้นในประเทศได้

7. เกิดผลกระทบในทางบวกต่อเศรษฐกิจ

เช่น ลดการนำเข้าเชื้อเพลิงจากต่างประเทศ ลดภาษีการนำเข้าเครื่องจักรและชิ้นส่วนเพื่อการผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มสภาพการจ้างงาน ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชนและฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศให้ดีขึ้น ฯลฯ

ฉะนั้น จะเห็นว่าทางเลือกของการอนุรักษ์พลังงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยการปรับเปลี่ยนเป็นเทคโนโลยีประหยัดพลังงาน สามารถนำไปกำหนดในส่วนของ แผนการอนุรักษ์พลังงานประจำโรงงานของท่านได้ ซึ่งมีใช่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจของท่านเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์ต่อการประหยัดพลังงานของประเทศโดยรวมอีกด้วย

แนวทางการประหยัดพลังงาน

แนวทางที่พนักงานทุกระดับควรปฏิบัติเพื่อให้เกิดการประหยัดพลังงานในที่ทำงานแยกเป็น 3 ระบบหลักๆ คือ ระบบปรับอากาศและระบายอากาศ ระบบ ไฟฟ้าแสงสว่าง อุปกรณ์ อื่นๆ

1. ระบบปรับอากาศและระบายอากาศ (ใช้ไฟฟ้าประมาณร้อยละ 60 ของการใช้พลังงานไฟฟ้าทั้งหมดในอาคาร)

ระบบปรับอากาศมีหลายชนิด แต่ที่ใช้กันมากในอาคารสถานที่ทำงาน มักจะเป็นเครื่องทำน้ำเย็นแบบศูนย์ระบายความร้อนด้วยน้ำและเครื่องปรับอากาศแบบจุดระบายความร้อนด้วยอากาศหรือน้ำ

ใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ (ประหยัดการใช้พลังงานของระบบปรับอากาศได้ร้อยละ 5-10)

การลดชั่วโมงการทำงาน

- ปิดเครื่องทำน้ำเย็นซึ่งใช้ไฟฟ้ามาก ก่อนเวลาเลิกงาน 15-30 นาที เนื่องจากน้ำเย็นในระบบยังมีความเย็นเพียงพอ

- ปิดเครื่องส่งลมเย็น หรือเครื่องปรับอากาศแบบจุด ในเวลาพักเที่ยง หรือในบริเวณ ที่เลิกใช้งาน

- ปิดพัดลมระบายอากาศในห้องน้ำหลังเลิกงานและวันหยุด

ปรับตั้งอุณหภูมิเทอร์โมสแตทให้เหมาะสม

- ตั้งอุณหภูมิที่ 78° F (25° C) ในบริเวณที่ทำงานทั่วไปและพื้นที่ส่วนกลาง
- ตั้งอุณหภูมิที่ 75° F (24° C) ในบริเวณพื้นที่ทำงานใกล้หน้าต่างกระจก
- ตั้งอุณหภูมิที่ 72° F (22° C) ในห้องคอมพิวเตอร์
- การปรับอุณหภูมิเพิ่มทุกๆ 1° C จะช่วยประหยัดพลังงานร้อยละ 10 ของเครื่องปรับอากาศ

• ในกรณีที่มีเครื่องทำน้ำเย็นติดตั้งแบบขนานกันหลายเครื่อง ไม่ควรเดินเครื่องทำน้ำเย็นที่เป็นอาคารเย็น หรือมีผู้คน) เพื่อที่จะทำให้ ระบบมีประสิทธิภาพสูงสุด และควรปิดวาล์วน้ำเย็นและน้ำหล่อเย็นที่เข้าและออกจากเครื่องทำ น้ำเย็นสำรองนั้น เครื่องสำรอง ในขณะที่ยังมีภาระทำความเย็นต่ำ (เช่น ในวันนั้นมีคนมาทำงานจำนวนน้อย อากาศนอก

• ควรบำรุงรักษาอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ โดยการตรวจสอบสภาพอุปกรณ์ การทำความสะอาด และตรวจสอบรอยรั่วตามขอบกระจกและผนังทุก 3-6 เดือน

2. ระบบแสงสว่าง (ใช้ไฟฟ้าประมาณร้อยละ 25 ของการใช้พลังงานไฟฟ้าทั้งหมดของอาคาร)

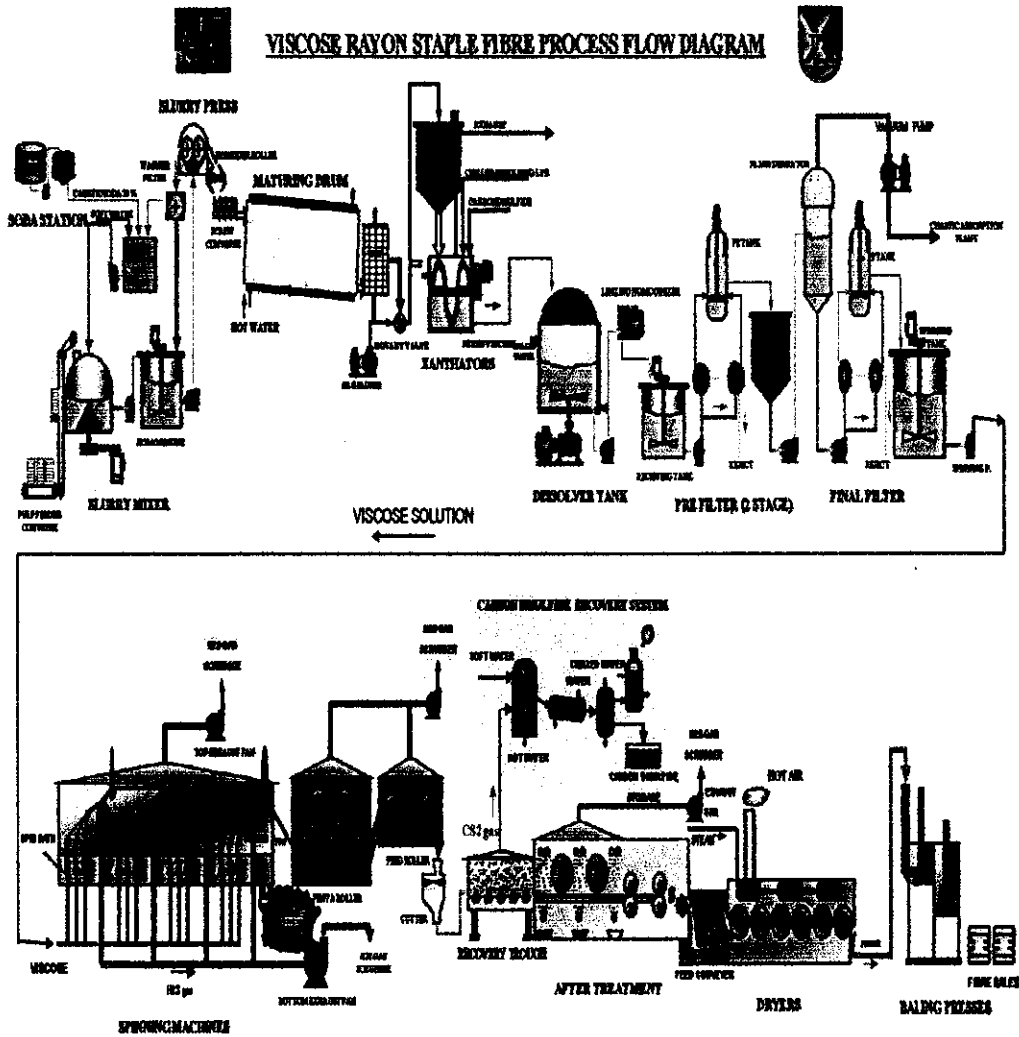
ใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ (ประหยัดพลังงานของไฟฟ้าแสงสว่างได้ร้อยละ 1-5)

- ปิดไฟในเวลาพักเที่ยงหรือเมื่อเลิกใช้งาน
- ถอดหลอดไฟในบริเวณที่มีความสว่างมากเกินความจำเป็น ทั้งนี้ควรถอดบัลลัสด้วย
- บำรุงรักษาอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ ตรวจสอบการทำงานและความสว่าง ทำความสะอาดสม่ำเสมอทุกๆ 3-6 เดือน

เลือกใช้อุปกรณ์ประสิทธิภาพสูง

• เลือกใช้หลอดที่มีประสิทธิภาพสูง เช่น หลอดฟลูออเรสเซนต์ 18 และ 36 วัตต์ ชนิด ไครฟอสฟอรัส (หลอดซูปเปอร์ลักซ์) ซึ่งจะให้แสงสว่างมากกว่าหลอดคอมมูเนลถึงร้อยละ 30 แต่ใช้ไฟฟ้าเท่าเดิม

- ใช้หลอดคอมแพคฟลูออเรสเซนต์แทนหลอดไส้
- ใช้บัลลัสต์อิเล็กทรอนิกส์แทนบัลลัสต์ชนิดขดลวดแกนเหล็กทำให้การใช้ไฟฟ้าลดลง 10 วัตต์ เหลือเพียง 1-2 วัตต์ นอกจากนี้ยังช่วยยืดอายุการใช้งานของหลอดไฟถึง 2 เท่า



ภาพที่ 2.3 กระบวนการผลิตเส้นใยเรยอน บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

ในการผลิตเรยอน ขั้นแรกต้องเปลี่ยนเยื่อไม้ (Cellulose) ซึ่งผลิตในรูปแบบกระดาษให้เป็นเยื่อผสมกับด่าง เรียกว่า Alkali Cellulose ในถังผสม (Mixer) ซึ่งจะทำการกวนผสมเยื่อ Cellulose ผสมกับด่าง โซดาไฟเข้มข้น 18% จนได้ของเหลวที่เรียกว่า Slurry เสร็จแล้วจะถูกนำไปรีดเอาด่างส่วนเกินออก ที่หน่วยงาน Slurry Press เพื่อให้ได้อัตราส่วนของด่างกับเยื่อที่เหมาะสมตามต้องการ

เยื่อคั่งเหล่านี้จะถูกส่งไปยังถังหมัก (Maturing Drum) ที่มีการควบคุมเวลาและอุณหภูมิ เพื่อให้โมเลกุลของเซลลูโลสสั้นลงตามที่ต้องการ โดยปฏิกิริยา Oxidation

หลังจากผ่านการหมักแล้วเยื่อ Alkali Cellulose จะถูกนำมาทำปฏิกิริยากับสารเหลวที่เรียกว่า เซลลูโลสแซนเทต (Cellulose Xanthate)

เซลลูโลสแซนเทต (Cellulose Xanthate) จะถูกนำมาละลายผสมในสารละลายล้างโซดาไฟ ทำให้เกิดสารละลาย ที่เรียกว่า วิสโคส (Viscose) หลังจากนั้นสารละลายวิสโคสจะถูกนำไปกรองเพื่อนำเซลลูโลส ส่วนที่ไม่ทำปฏิกิริยาออกไปพร้อมกันนั้นสารละลายวิสโคส ยังถูกดูดฟองอากาศที่มีอยู่ในสารละลายวิสโคสออกไป และจะถูกนำมาหมักอีกครั้ง เพื่อให้ได้คุณสมบัติที่เหมาะสม สำหรับการทำเป็นเส้นใยต่อไป

วิสโคสที่ผ่านการกรองและการหมักแล้วจะถูกปั่น ไปยังหัวฉีดเส้นใย ซึ่งจุ่มอยู่ในสารละลายของกรดกำมะถันไฮเดียมซัลเฟต และสังกะสีซัลเฟต เรียกว่า สารละลายสปีนบาท

วิสโคสที่ผ่านหัวฉีดแต่ละรูจะทำปฏิกิริยากับสารละลายสปีนบาทแปรรูปกลับมาเป็นเซลลูโลสใหม่อีกครั้ง ในสภาพเส้นใยยาวต่อเนื่องกัน จากนั้นเส้นใยจะถูกตัดให้ได้ขนาดตามต้องการ

เส้นใยที่ตัดแล้วจะถูกล้างสารเคมี ฟอกสี และทำการปรับคุณภาพในเครื่อง After Treatment Machine หลังจากนั้นเส้นใยจะถูกนำไปผ่านกระบวนการอบให้แห้ง และถูกนำไปอัดเป็นดุก (Bale) เพื่อจำหน่ายต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

จากการศึกษาทฤษฎีหลายทฤษฎี และจากผลงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปแนวคิดและตัวแปรได้ ดังนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ สามารถแยกตัวประกอบตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยที่คาดหมายว่าจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ซึ่งแบ่งตัวแปรอิสระในการศึกษานี้เป็น 2 ด้าน ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- อายุของการปฏิบัติงานในบริษัท
- ระดับรายได้ต่อเดือน
- ตำแหน่งงาน

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ประกอบด้วย

- ด้านการวางแผน
- ด้านการจัดองค์การ
- การให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงงูใจ
- การบริหารงานและการควบคุม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานและเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดอ่างทอง มีพนักงานและเจ้าหน้าที่ รวม 1,020 คน

ในการหาขนาดของตัวอย่างนั้น ใช้วิธีการคำนวณ โดยที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Krejcie และ Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีสูตรในการคำนวณ ดังต่อไปนี้

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

n = ขนาดของสิ่งตัวอย่าง (Sample Size)

N = ขนาดของประชากร (Population)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิด (error)

หมายเหตุ กำหนดค่า $e = 5\%$ (0.05)

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ เกรจซี่ และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนเท่ากับ 287 คน จากประชากรทั้งหมด 1,020 คน

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้จำนวนพนักงานระดับพนักงานจำนวน 287 คน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ (%) โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ลำดับที่	แผนก	ประชากร (คน)	ตัวอย่าง
1	ฝ่ายผลิต	212	212
2	วิศวกรรม	40	40
3	บริหารทั่วไป	20	20
4	เทคนิคและบริการ	15	15
	รวม	287	287

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

จากคำถามการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าโดยใช้แบบสอบถามที่ครอบคลุมความรอบแนวความคิด

1. การสร้างเครื่องมือ

การศึกษานี้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ทางวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่สำคัญที่ใช้ในการวิจัย คือ การใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัท ไทยเรออน จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดอ่างทอง กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 287 คน จากจำนวนทั้งสิ้น 1,020 คน

แบบสอบถามได้แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจ และปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงานบริษัท ไทยเรออน จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดอ่างทอง

2. การตรวจสอบเครื่องมือ มีดังนี้

2.1 การตรวจสอบแบบสอบถาม โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบ

2.2 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของเนื้อหา ความกะทัดรัดชัดเจนของข้อคำถามกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้เกณฑ์การตัดสิน ดังนี้ “ถ้าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามวัดตรงตามเนื้อหา แต่ถ้าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามเนื้อหา” ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.57

2.3 การตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient Method) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนประชากรที่ศึกษา แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อถือได้โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของคอนบารซ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือ และขอความร่วมมือผ่านฝ่ายบริหารแต่ละแผนกโดยทางจดหมาย โทรศัพท์ และอีเมลล์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามไปยังพนักงานภายในแผนก
2. ผู้วิจัยติดตามผลการตอบแบบสอบถามผ่านฝ่ายบริหารแต่ละแผนก โดยทางโทรศัพท์ และอีเมลล์ เพื่อขออนุญาตรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างไปตรวจสอบความถูกต้อง ตรวจสอบให้คะแนน และลงรหัส จากนั้นทำ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติร้อยละ

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลงเป็นระดับความคิดเห็น โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้

เกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (Best, 1981: 236 อ้างถึงในฉวีภาไพฑูริย์, 2542: 44) ดังนี้

4.50-5.00	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
2.50-3.49	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
1.00-1.49	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-Test (Independent Sample) และความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ F-Test (One-way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ดำเนินการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ สตีวเคนท์ นิวแมน คูลส์ (Student Newman Keuls Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) : กรณีศึกษาเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมเดินไฮประคิษฐ์เรยอน ในจังหวัดอ่างทอง ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 287 ชุด ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว และแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงาน
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์พฤติกรรมการตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 4 ผลทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	การทดสอบสมมติฐานของผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจง เอฟ (F-distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	ระดับขั้นความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
*	แทน	ค่าสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05

** แทน ค่าสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 หรือมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสามารถสรุปลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามได้ ดังตารางที่ 4.1- 4.7

ตารางที่ 4.1 แสดงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนและร้อยละ โดยจำแนกตามเพศ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	158	77.5
ชาย	46	22.5
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัท ไทยเรอขน จำกัด (มหาชน) จำนวน 204 คน เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 และเป็นเพศชายจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50

ตารางที่ 4.2 แสดงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนและร้อยละ โดยจำแนกตามอายุ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20 – 30 ปี	67	32.8
31 – 40 ปี	61	29.9
41 – 50 ปี	41	20.1
มากกว่า 50 ปี	35	17.2
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 20 – 30 ปี มากที่สุดมีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมา มีอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2

ตารางที่ 4.3 แสดงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนและร้อยละ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการสมรส		
โสด	62	30.4
สมรส	125	61.3
อย่าร้าง	14	6.9
แยกกันอยู่	3	1.5
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สถานภาพการสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการสมรสมากที่สุด มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมาสถานภาพ โสดมีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสถานภาพแยกกันอยู่น้อยที่สุด มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 4.4 แสดงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนและร้อยละ โดยจำแนกตามจำนวนปีทำงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนปีทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	36	17.6
1-2 ปี	30	14.7
2-4 ปี	21	10.3
4-6 ปี	20	9.8
6-8 ปี	11	5.4
มากกว่า 8 ปี	86	42.2
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประสบการณ์ หรือ จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในสถาบันแห่งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมากที่สุด มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และกลุ่มตัวอย่างระยะเวลาการทำงาน 6-8 ปี น้อยที่สุด มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4

ตารางที่ 4.5 แสดงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนและร้อยละ โดยจำแนกตามการศึกษา

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	136	66.7
ปริญญาตรี	65	31.9
ปริญญาโทและสูงกว่า	3	1.5
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุด มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 โดยกลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่า มีน้อยที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 4.6 แสดงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนและร้อยละ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	43	21.1
10,001 – 20,000 บาท	77	37.7
20,001 – 30,000 บาท	62	30.4
30,001 – 40,000 บาท	15	7.4
40,001 – 50,000 บาท	6	2.9
มากกว่า 50,000 บาท	1	0.5
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุดจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 และที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ตารางที่ 4.7 แสดงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนและร้อยละ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
พนักงานทั่วไป	78	38.2
ผู้ช่วยช่าง	12	5.9
ช่างเทคนิค	71	34.8
วิศวกร	29	14.2
หัวหน้างาน	14	6.9
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุดอยู่ในระดับตำแหน่งพนักงานทั่วไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมา อยู่ในระดับตำแหน่งช่างเทคนิค จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับผู้ช่วยช่างมีจำนวนน้อยที่สุด เป็นจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงาน

ในการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม ตามตารางที่ 4.8 – 4.12

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการวางแผน	3.46	0.82	ปานกลาง
2. ด้านการจัดองค์การ	3.46	0.80	ปานกลาง
3. ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงาน และแรงจูงใจ	3.60	0.09	มาก
4. ด้านการบริหารและการควบคุม	3.43	0.90	มาก
รวม	3.46	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.43$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการวางแผน

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1.ท่านคิดว่าบริษัทมีการนำนโยบายการใช้พนักงานควบคุมการเปิดและปิดอุปกรณ์ไฟฟ้าอย่างต่อเนื่องเป็นมาตรการที่ดี	3.83	1.04	มาก
2.ท่านคิดว่าเงินเดือนและผลตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นส่วนหนึ่ง เป็นผลมาจากนโยบายการประหยัดพลังงานของบริษัท	3.17	1.25	ปานกลาง
3.ท่านคิดว่าการใช้เครื่องควบคุมอัตโนมัติทำการตัดต่อโหลดการใช้เครื่องควบคุมนี้ช่วยการปฏิบัติงาน แต่การลงทุนสูง	3.80	0.90	มาก
4.ท่านคิดว่าบริษัทจัดการเวลาการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับการบริหารการจัดการ ด้านพลังงานจะส่งผลต่อการจ่ายค่าไฟฟ้าลดลง	3.33	1.04	ปานกลาง
5.บริษัทมีการจัดอบรมเรื่องการประหยัดพลังงานไฟฟ้าให้กับพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	3.16	1.04	ปานกลาง
รวม	3.46	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานมีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบริษัทมีการนำนโยบายการใช้พนักงานควบคุมการเปิดและปิดอุปกรณ์ไฟฟ้าอย่างต่อเนื่องเป็นมาตรการที่ดีอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.83$) ส่วนระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับบริษัทมีการจัดอบรมเรื่องการประหยัดพลังงานไฟฟ้าให้กับพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.16$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการจัดองค์การ

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
6.เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันแล้ว เงินเดือนและผลตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่มีความเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่รวมกับความสามารถหลักในการจ่ายของบริษัท ซึ่งหากบริษัทสามารถประหยัดเงินจากการประหยัดพลังงานได้ พนักงานก็จะได้รับโบนัสเพิ่ม	3.25	1.14	ปานกลาง
7.เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันแล้ว บริษัทมีต้นทุนการผลิตที่ต่ำเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากการประหยัดการใช้พลังงานไฟฟ้าของพนักงาน	3.46	1.02	ปานกลาง
8.ค่าตอบแทนพิเศษที่บริษัทจ่ายให้กับท่านมีความเหมาะสม ยุติธรรมกับงาน และภารกิจที่ท่านทำนอกเหนือจากงานประจำ เนื่องจากการลดต้นทุนการผลิต	3.18	1.08	ปานกลาง
9.การดำเนินงานด้านการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานระบบคุณภาพตามหลักการอนุรักษ์พลังงาน	3.56	0.93	มาก
10.การดำเนินงานด้านการตลาด และผลการดำเนินงานด้านธุรกิจสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นได้ดี สร้างความเชื่อมั่นในกับพนักงานได้	3.85	0.88	มาก
รวม	3.46	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการจัดองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการตลาด และผลการดำเนินงานด้านธุรกิจสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นได้ดี สร้างความเชื่อมั่นในกับพนักงาน ได้อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนพิเศษที่บริษัทจ่ายให้กับท่านมีความเหมาะสมยุติธรรมกับงาน และภารกิจที่ท่านทำนอกเหนือจากงานประจำเนื่องจากการลดต้นทุนการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.18$)

ตารางที่ 4. 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
11.บริษัทมีระบบบริหารผลตอบแทนที่จูงใจเพื่อส่งเสริมให้พนักงานใช้ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่และเป็นธรรมชาติ สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นได้ดี สร้างความเชื่อมั่นในกับพนักงานได้	3.39	1.07	ปานกลาง
12.ระบบการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน มีส่วนช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบสูง ทุ่มเทการทำงานมากขึ้น	3.56	1.07	มาก
13.การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย หรือ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดมีส่วนช่วยให้พนักงานทุ่มเทการทำงาน	3.81	1.09	มาก
14.การจ่ายเงินรางวัลประจำปีตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ตามผลการปฏิบัติงานและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นกำลังใจสำคัญให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น	3.82	1.13	มาก
15.ท่านคิดว่าบริษัทจ่ายค่าตอบแทนค่านึงถึงผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มากกว่าประสบการณ์การทำงานเป็นความถูกต้องมากน้อยเพียงใด	3.42	1.13	ปานกลาง
รวม	3.60	0.09	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับพฤติกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงาน และแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายเงินรางวัลประจำปีตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ตามผลการปฏิบัติงานและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นกำลังใจสำคัญให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.82$) ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบริษัทมีระบบบริหารผลตอบแทนที่จูงใจ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานใช้ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่และเป็นธรรมชาติ อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.39$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า
ด้านการบริหารและการควบคุม

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
16.บริษัทมีนโยบายเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าอย่างชัดเจน	3.56	1.04	มาก
17.บริษัทมีนโยบายบริหารค่าตอบแทนให้กับพนักงาน โดยยึดหลัก ความเป็นธรรม โดยที่พิจารณาจากผลงานและคุณภาพของการทำงาน ที่มาจากการประหยัดพลังงานไฟฟ้า	3.28	1.10	ปานกลาง
18.นโยบายบริษัทมีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงหลักเกณฑ์ การจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	3.27	1.19	ปานกลาง
19.ท่านรับทราบการชี้แจงถึงผลงานของท่าน ทั้งข้อดีและข้อบกพร่อง รวมทั้งได้รับคำแนะนำต่างๆ เพื่อที่ท่านจะได้นำมาปรับปรุงผล การปฏิบัติงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น	3.54	0.96	มาก
20.นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วม มีส่วนในการสนับสนุนให้การดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	3.47	0.98	ปานกลาง
รวม	3.43	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า ด้านการบริหาร
และการควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบริษัทมี
นโยบายเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.56$)
ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายบริษัทมีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงหลักเกณฑ์การจ่าย
ค่าตอบแทนที่ชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.27$)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการประหยัด
พลังงาน ไฟฟ้าที่แตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมส่วนบุคคลเกี่ยวกับการ
ประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าที่แตกต่างกัน

3.3 ระดับความคิดเห็นการประหยัดพลังงาน มีความสัมพันธ์กับระดับพฤติกรรมของ
พนักงาน

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมพนักงานเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ความแตกต่างใช้สถิติ ที-เทสต์ (t-test) ดังแสดงในตารางที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า ที (t) ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยภาพรวมของแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการประหยัดพลังงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการวางแผน	3.39	0.82	3.70	0.77	2.286*	0.02
2. ด้านการจัดองค์การ	3.39	0.72	3.69	0.72	2.192*	0.03
3. ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงาน และแรงจูงใจ	3.53	0.30	3.83	0.87	1.958	0.52
4. ด้านการบริหารและการควบคุม	3.33	0.91	3.75	0.76	2.858**	0.01
รวม	3.41	0.77	3.74	0.70	2.594**	0.01

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยภาพรวม และด้านการบริหารและการควบคุมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ

2) การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ที่มีอายุต่างกัน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA) โดยรายด้าน และภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.14 – 4.23 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
20 – 30 ปี	67	3.33	0.85
31 – 40 ปี	61	3.50	0.90
41 – 50 ปี	41	3.74	0.67
มากกว่า 50 ปี	35	3.33	0.71
รวม	204	3.46	0.82

ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า
ด้านการวางแผน จำแนกตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	5.057	1.686	2.556	0.56
ภายในกลุ่ม	200	131.917	0.660		
รวม	203	136.974			

จากตารางที่ 4.15 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า ด้าน
การวางแผน เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มอายุ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า
ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
20 – 30 ปี	67	3.43	0.82
31 – 40 ปี	61	3.56	0.92
41 – 50 ปี	41	3.71	0.69
มากกว่า 50 ปี	35	3.41	0.61
รวม	204	3.46	0.80

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า
ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	3.406	1.135	1.783	0.52
ภายในกลุ่ม	200	127.360	0.637		
รวม	203	130.766			

จากตารางที่ 4.17 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า ด้าน
การจัดองค์การ เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มอายุ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ จำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
20 – 30 ปี	67	3.59	0.80
31 – 40 ปี	61	3.58	0.99
41 – 50 ปี	41	3.79	0.85
มากกว่า 50 ปี	35	3.45	0.96
รวม	204	3.60	0.90

ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ จำแนกตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F.	S.S	M.S.	F	Stg.
ระหว่างกลุ่ม	3	2.284	0.761	0.947	0.42
ภายในกลุ่ม	200	160.756	0.804		
รวม	203	163.040			

จากตารางที่ 4.19 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้านการจัดการทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มอายุ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม จำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
20-30 ปี	67	3.36	0.81
31-40 ปี	61	3.33	1.01
41-50 ปี	41	3.67	0.84
มากกว่า 50 ปี	35	3.44	0.90
รวม	204	3.43	0.90

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม จำแนกตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F.	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	2.298	1.099	1.376	0.25
ภายในกลุ่ม	200	159.769	0.799		
รวม	203	163.067			

จากตารางที่ 4.21 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มอายุ

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
20 – 30 ปี	67	3.42	0.73
31 – 40 ปี	61	3.44	0.89
41 – 50 ปี	41	3.73	0.68
มากกว่า 50 ปี	35	3.41	0.68
รวม	204	3.49	0.77

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F.	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	2.966	0.989	1.693	0.17
ภายในกลุ่ม	200	116.835	0.584		
รวม	203	119.802			

จากตารางที่ 4.23 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มอายุ

3) การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA) โดยรายด้าน และภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.24 – 4.32 ดังนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการวางแผน จำแนกตามกลุ่มสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
โสด	62	3.32	0.92
สมรส	125	3.55	0.77
หย่าร้าง	14	3.25	0.82
แยกกันอยู่	3	3.67	0.82
รวม	204	3.46	0.82

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการวางแผน จำแนกตามกลุ่มสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	2.953	0.984	1.469	0.22
ภายในกลุ่ม	200	134.021	0.670		
รวม	203	136.974			

จากตารางที่ 4.25 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการวางแผนเมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามกลุ่มสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
โสด	62	3.34	0.91
สมรส	125	3.57	0.74
อยู่ย่ำร้าง	14	3.17	0.69
แยกกันอยู่	3	2.80	0.92
รวม	204	3.46	0.80

ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามกลุ่มสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	4.776	0.596	0.739	0.53
ภายในกลุ่ม	200	125.990	0.806		
รวม	203	130.776			

จากตารางที่ 4.27 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการจัดองค์การ เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ จำแนกตามกลุ่มสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
โสด	62	3.59	0.87
สมรส	125	3.63	0.91
อยู่ย่าร้าง	14	3.54	0.63
แยกกันอยู่	3	2.87	0.75
รวม	204	3.60	0.90

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ จำแนกตามกลุ่มสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.788	0.596	0.739	0.53
ภายในกลุ่ม	200	161.252	0.806		
รวม	203	163.040			

จากตารางที่ 4.29 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้านการทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม จำแนกตามกลุ่มสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
โสด	62	3.37	0.85
สมรส	125	3.47	0.93
อยู่ร้าง	14	3.31	0.82
แยกกันอยู่	3	3.13	1.14
รวม	204	3.43	0.90

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม จำแนกตามกลุ่มสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.932	0.311	0.383	0.77
ภายในกลุ่ม	200	161.135	0.811		
รวม	203	163.067			

จากตารางที่ 4.31 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า
ด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
โสด	62	3.40	0.80
สมรส	125	3.55	0.75
หย่าร้าง	14	3.32	0.67
แยกกันอยู่	3	3.12	1.08
รวม	204	3.49	0.77

ตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า
ด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.811	0.604	1.024	0.38
ภายในกลุ่ม	200	117.990	0.590		
รวม	203	119.802			

จากตารางที่ 4.33 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้าน
ภาพรวม เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มสถานภาพสมรส

4) การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ที่มีจำนวนปีที่ทำงานต่างกัน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA) โดยรายด้านและภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.34 – 4.43 ดังนี้

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการวางแผน จำแนกตามกลุ่มจำนวนปีทำงาน

จำนวนปีทำงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
น้อยกว่า 1 ปี	36	3.54	0.75
1 – 2 ปี	30	3.48	0.87
2 – 4 ปี	21	3.35	0.89
4 – 6 ปี	20	3.51	1.08
6 – 8 ปี	11	3.31	0.96
มากกว่า 8 ปี	86	3.45	0.82
รวม	204	3.46	0.82

ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการวางแผน จำแนกตามกลุ่มจำนวนปีทำงาน

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	0.769	0.154	1.224	0.95
ภายในกลุ่ม	198	136.205	0.688		
รวม	203	136.974			

จากตารางที่ 4.35 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการวางแผน เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มจำนวนปีทำงาน

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า
ด้านการจัดการ จำแนกตามกลุ่มจำนวนปีทำงาน

จำนวนปีทำงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
น้อยกว่า 1 ปี	36	3.49	0.81
1-2 ปี	30	3.59	0.82
2-4 ปี	21	3.37	0.88
4-6 ปี	20	3.45	0.88
6-8 ปี	11	3.24	1.07
มากกว่า 8 ปี	86	3.46	0.73
รวม	204	3.46	0.80

ตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า
ด้านการจัดการ จำแนกตามกลุ่มจำนวนปีทำงาน

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	1.236	0.247	0.378	0.86
ภายในกลุ่ม	198	129.530	0.654		
รวม	203	130.766			

จากตารางที่ 4.37 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า ด้าน
การจัดการ เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มจำนวนปีทำงาน

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัคพลังงาน ไฟฟ้า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ จำแนกตามกลุ่มจำนวนปีทำงาน

จำนวนปีทำงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
น้อยกว่า 1 ปี	36	3.93	0.61
1-2 ปี	30	3.81	0.63
2-4 ปี	21	3.57	0.72
4-6 ปี	20	3.47	1.09
6-8 ปี	11	3.36	0.94
มากกว่า 8 ปี	86	3.46	1.02
รวม	204	3.60	0.90

ตารางที่ 4.39 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัคพลังงาน ไฟฟ้า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ จำแนกตามกลุ่มจำนวนปีทำงาน

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	7.722	1.544	1.969	0.09
ภายในกลุ่ม	198	155.318	0.784		
รวม	203	163.040			

จากตารางที่ 4.39 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัคพลังงาน ไฟฟ้า ด้านการทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มจำนวนปีทำงาน

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและควบคุม จำแนกตามกลุ่มจำนวนปีทำงาน

จำนวนปีทำงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
น้อยกว่า 1 ปี	36	3.58	0.68
1-2 ปี	30	3.55	0.81
2-4 ปี	21	3.26	0.98
4-6 ปี	20	3.51	1.08
6-8 ปี	11	3.24	0.99
มากกว่า 8 ปี	86	3.37	0.93
รวม	204	3.43	0.90

ตารางที่ 4.41 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและควบคุม จำแนกตามกลุ่มจำนวนปีทำงาน

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	2.733	1.547	0.675	0.64
ภายในกลุ่ม	198	160.334	0.810		
รวม	203	163.067			

จากตารางที่ 4.41 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มจำนวนปีทำงาน

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มจำนวนปีทำงาน

จำนวนปีทำงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
น้อยกว่า 1 ปี	36	3.63	0.63
1-2 ปี	30	3.61	0.71
2-4 ปี	21	3.39	0.78
4-6 ปี	20	3.49	0.98
6-8 ปี	11	3.29	0.95
มากกว่า 8 ปี	86	3.43	0.76
รวม	204	3.49	0.77

ตารางที่ 4.43 แสดงการวิเคราะห์การแปรปรวน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มจำนวนปีทำงาน

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	2.076	0.415	0.697	0.63
ภายในกลุ่ม	198	117.728	0.595		
รวม	203	119.802			

จากตารางที่ 4.43 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มจำนวนปีทำงาน

5) การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA) โดยรายด้านและภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.44 – 4.53 ดังนี้

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการวางแผน จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	136	3.47	0.78
ปริญญาตรี	65	3.45	0.91
ปริญญาโทและสูงกว่า	3	3.13	1.01
รวม	204	3.46	0.82

ตารางที่ 4.45 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการวางแผน จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.338	0.169	0.248	0.78
ภายในกลุ่ม	201	136.636	0.680		
รวม	203	136.974			

จากตารางที่ 4.45 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการวางแผน เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มการศึกษา

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	136	3.46	0.78
ปริญญาตรี	65	3.49	0.84
ปริญญาโทและสูงกว่า	3	2.80	0.92
รวม	204	3.46	0.80

ตารางที่ 4.47 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.350	0.675	1.049	0.35
ภายในกลุ่ม	201	129.416	0.644		
รวม	203	130.766			

จากตารางที่ 4.47 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการจัดองค์การ เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มการศึกษา

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	136	3.64	0.90
ปริญญาตรี	65	3.51	0.89
ปริญญาโทและสูงกว่า	3	3.60	1.04
รวม	204	3.60	0.90

ตารางที่ 4.49 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า
ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.674	0.337	1.417	0.66
ภายในกลุ่ม	201	162.366	0.808		
รวม	203	163.040			

จากตารางที่ 4.49 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า ด้าน
การทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มการศึกษา

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า
ด้านการบริหารและการควบคุม จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	136	3.47	0.82
ปริญญาตรี	65	3.36	1.02
ปริญญาโทและสูงกว่า	3	3.80	1.51
รวม	204	3.43	0.90

ตารางที่ 4.51 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า
ด้านการบริหารและการควบคุม จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D,F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.768	0.884	1.101	0.33
ภายในกลุ่ม	201	161.300	0.802		
รวม	203	163.067			

จากตารางที่ 4.51 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า ด้าน
การบริหารและการควบคุม เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มการศึกษา

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	136	3.51	0.74
ปริญญาตรี	65	3.45	0.83
ปริญญาโทและสูงกว่า	3	3.08	1.10
รวม	204	3.49	0.77

ตารางที่ 4.53 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.646	0.323	0.545	0.58
ภายในกลุ่ม	201	119.155	0.593		
รวม	203	119.802			

จากตารางที่ 4.53 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มการศึกษา

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการวางแผน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
น้อยกว่า 10,000 บาท	43	3.19	0.98
10,001 – 20,000 บาท	78	3.49	0.75
20,001 – 30,000 บาท	61	3.43	0.74
30,001 – 40,000 บาท	15	3.96	0.78
40,001 – 50,000 บาท	5	4.20	0.53
มากกว่า 50,000 บาท	2	3.00	0.85
รวม	204	3.45	0.82

ตารางที่ 4.55 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า
ด้านการวางแผน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	10.146	2.029	3.168**	0.01
ภายในกลุ่ม	198	126.828	0.641		
รวม	203	136.974			

**p < 0.01

จากตารางที่ 4.55 พบว่า พนักงานในกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ด้านการวางแผน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง และเมื่อพิจารณาระหว่างกลุ่ม พบว่า พนักงานในกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (F = 3.168)

ตารางที่ 4.56 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า ด้าน
การวางแผน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน ที่พบว่ามีความแตกต่างนัยสำคัญทาง
สถิติ

รายได้ต่อเดือน	<10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	40,001-50,000	>50,000	
\bar{X}	3.19	3.49	3.43	3.96	4.20	3.00	
<10,000	3.19	-	0.05*	0.13	0.00**	0.01**	0.74
10,001-20,000	3.49	-	-	0.68	0.04*	0.06	0.39
20,001-30,000	3.43	-	-	-	0.02*	0.04*	0.45
30,001-40,000	3.96	-	-	-	-	0.56	0.11
40,001-50,000	4.20	-	-	-	-	-	0.08
>50,000	3.00	-	-	-	-	-	-

*p < 0.05 **p < 0.01

จากตารางที่ 4.56 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านการวางแผน พบว่า

พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า ด้านการวางแผน น้อยกว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการวางแผน น้อยกว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และ 40,001-50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการวางแผน น้อยกว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการวางแผน น้อยกว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และ 40,001-50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
น้อยกว่า 10,000 บาท	43	3.36	0.99
10,001 - 20,000 บาท	78	3.42	0.75
20,001 - 30,000 บาท	61	3.45	0.75
30,001 - 40,000 บาท	15	3.77	0.60
40,001 - 50,000 บาท	5	4.28	0.67
มากกว่า 50,000 บาท	2	3.10	0.14
รวม	204	3.46	0.80

ตารางที่ 4.58 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	5.665	1.133	1.793	0.12
ภายในกลุ่ม	198	125.101	0.632		
รวม	203	130.766			

จากตารางที่ 4.58 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้านการจ้ดองค์การ เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มรายได้ค้เดือน

ตารางที่ 4.59 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบ้ียงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ จ้แนกตามกลุ่มรายได้ค้เดือน

รายได้ค้เดือน	จ้นวน (คน)	\bar{X}	S.D.
น้อยกว้ 10,000 บาท	43	3.62	1.00
10,001 – 20,000 บาท	78	3.62	0.68
20,001 – 30,000 บาท	61	3.54	1.00
30,001 – 40,000 บาท	15	3.59	0.90
40,001 – 50,000 บาท	5	4.28	0.85
มากกว่า 50,000 บาท	2	2.40	0.90
รวม	204	3.60	0.90

ตารางที่ 4.60 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ จ้แนกตามกลุ่มรายได้ค้เดือน

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว้กลุ่ม	5	5.472	1.094	1.375	0.24
ภายในกลุ่ม	198	157.568	0.796		
รวม	203	163.040			

จากตารางที่ 4.60 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มรายได้ค้เดือน

ตารางที่ 4.61 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
น้อยกว่า 10,000 บาท	43	3.32	1.01
10,001 – 20,000 บาท	78	3.42	0.71
20,001 – 30,000 บาท	61	3.37	0.92
30,001 – 40,000 บาท	15	3.87	1.01
40,001 – 50,000 บาท	5	4.32	0.90
มากกว่า 50,000 บาท	2	2.00	1.41
รวม	204	3.43	0.90

ตารางที่ 4.62 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	11.622	2.324	3.039**	0.01
ภายในกลุ่ม	198	151.445	0.765		
รวม	203	163.067			

**p < 0.01

จากตารางที่ 4.62 พบว่า พนักงานในกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ด้านการบริหารงานและการควบคุม โดยภาพรวมไม่แตกต่าง และเมื่อพิจารณาระหว่างกลุ่ม พบว่า พนักงานในกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (F = 3.039)

ตารางที่ 4.63 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน ที่พบว่ามีความแตกต่างนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้ต่อเดือน	<10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	40,001-50,000	>50,000
\bar{X}	3.32	3.42	3.37	3.87	4.32	2.00
<10,000	3.32	-	0.76	0.04*	0.02*	0.04*
10,001-20,000	3.42	-	0.76	0.07	0.03*	0.03*
20,001-30,000	3.37	-	-	0.05*	0.02*	0.03*
30,001-40,000	3.87	-	-	-	0.32	0.01**
40,001-50,000	4.32	-	-	-	-	0.01**
>50,000	2.00	-	-	-	-	-

*p < 0.05 **p < 0.01

จากตารางที่ 4.63 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านการบริหารและการควบคุม พบว่า

พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม น้อยกว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท กลุ่ม 40,001-50,000 บาท และ กลุ่มมากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม น้อยกว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท และ กลุ่มมากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม น้อยกว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท และ กลุ่มมากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีพฤติกรรมกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม น้อยกว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และ กลุ่มมากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และ 40,001-50,000 บาท มีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม น้อยกว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.64 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
น้อยกว่า 10,000 บาท	43	3.37	0.93
10,001 – 20,000 บาท	78	3.49	0.62
20,001 – 30,000 บาท	61	3.45	0.78
30,001 – 40,000 บาท	15	3.80	0.78
40,001 – 50,000 บาท	5	4.27	0.65
มากกว่า 50,000 บาท	2	2.63	0.39
รวม	204	3.49	0.77

ตารางที่ 4.65 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	6.626	1.325	2.318*	0.05
ภายในกลุ่ม	198	113.175	0.572		
รวม	203	119.802			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.65 พบว่า พนักงานในกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ด้านภาพรวม โดยภาพรวม ไม่แตกต่าง และเมื่อพิจารณาระหว่างกลุ่ม พบว่า พนักงานในกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($F = 2.318$)

ตารางที่ 4.66 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน ที่พบว่ามีความแตกต่างนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้ต่อเดือน	<10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	40,001-50,000	>50,000	
\bar{X}	3.32	3.42	3.37	3.87	4.32	2.00	
<10,000	3.32	-	0.42	0.61	0.63	0.01**	0.17
10,001-20,000	3.42	-	-	0.77	0.15	0.03*	0.11
20,001-30,000	3.37	-	-	-	0.11	0.02*	0.13
30,001-40,000	3.87	-	-	-	-	0.23	0.04*
40,001-50,000	4.32	-	-	-	-	-	0.01**
>50,000	2.00	-	-	-	-	-	-

*p < 0.05 **p < 0.01

จากตารางที่ 4.66 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านภาพรวม พบว่า

พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม น้อยกว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม น้อยกว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม น้อยกว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม น้อยกว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท มีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านภาพรวม น้อยกว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.67 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า
ด้านการวางแผน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
พนักงานทั่วไป	78	3.30	0.86
ผู้ช่วยช่าง	12	3.78	0.70
ช่างเทคนิค	71	3.55	0.72
วิศวกร	29	3.51	0.87
หัวหน้างาน	14	3.51	1.00
รวม	204	3.46	0.82

ตารางที่ 4.68 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า
ด้านการวางแผน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	3.996	0.999	1.495	0.21
ภายในกลุ่ม	199	132.978	0.668		
รวม	203	136.974			

จากตารางที่ 4.68 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้าน
การวางแผน เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.69 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
พนักงานทั่วไป	78	3.37	0.84
ผู้ช่วยช่าง	12	3.48	0.62
ช่างเทคนิค	71	3.55	0.78
วิศวกร	29	3.47	0.84
หัวหน้างาน	14	3.47	0.82
รวม	204	3.47	0.80

ตารางที่ 4.70 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	1.330	0.332	0.511	0.73
ภายในกลุ่ม	199	129.436	0.650		
รวม	203	130.766			

จากตารางที่ 4.70 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการจัดองค์การ เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.71 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
พนักงานทั่วไป	78	3.54	0.97
ผู้ช่วยช่าง	12	3.77	0.77
ช่างเทคนิค	71	3.66	0.87
วิศวกร	29	3.60	0.78
หัวหน้างาน	14	3.46	1.02
รวม	204	3.60	0.90

ตารางที่ 4.72 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	1.140	0.285	0.350	0.84
ภายในกลุ่ม	199	161.900	0.814		
รวม	203	163.040			

จากตารางที่ 4.72 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัคพลังงานไฟฟ้า ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.73 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
พนักงานทั่วไป	78	3.30	0.94
ผู้ช่วยช่าง	12	3.73	0.68
ช่างเทคนิค	71	3.53	0.77
วิศวกร	29	3.40	1.03
หัวหน้างาน	14	3.36	1.13
รวม	204	3.43	0.90

ตารางที่ 4.74 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	3.212	0.803	0.999	0.41
ภายในกลุ่ม	199	159.856	0.803		
รวม	203	163.067			

จากตารางที่ 4.74 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้านการบริหารและการควบคุม เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.75 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า
ด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.
พนักงานทั่วไป	78	3.38	0.82
ผู้ช่วยช่าง	12	3.69	0.58
ช่างเทคนิค	71	3.57	0.71
วิศวกร	29	3.49	0.80
หัวหน้างาน	14	3.45	0.89
รวม	204	3.49	0.77

ตารางที่ 4.76 แสดงการวิเคราะห์การแปรผล ระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า
ด้านภาพรวม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน (SOV)	D.F	S.S	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	2.004	0.501	0.846	0.50
ภายในกลุ่ม	199	117.798	0.592		
รวม	203	119.802			

จากตารางที่ 4.76 ไม่พบความแตกต่างพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ด้าน
ภาพรวม เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

องค์กรหรือธุรกิจทุกภาคส่วนมีโอกาสเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน และช่วยพัฒนาองค์กรให้เกิดความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ในแต่ละองค์กรหรือธุรกิจต้องจัดการอบรมให้กับพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดพฤติกรรม และกระตุ้นให้เกิดความรู้ การกระตือรือร้น เพื่อลดต้นทุน สร้างกำไร เพื่อความอยู่รอด การเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของทุกองค์กร ตลอดจนการชำระรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้เกิดความรักองค์กรตลอดไป

ดังนั้น ผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางให้กับองค์กรหรือธุรกิจทุกภาคส่วนได้ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมในการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าของพนักงาน

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าของพนักงาน เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตามหน่วยงาน ของบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดอ่างทอง และเพื่อเสนอแนะแนวทางการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าให้กับบริษัท

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดอ่างทอง จำนวน 1020 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามประเภทประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแจกแบบสอบถามและรับแบบสอบถามเอง เพื่อรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เลือกใช้สถิติประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที-เทสต์ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Least Significant Differences = LSD

1.3 ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานของบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดอ่างทอง พบว่า มีพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.5 มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.8 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 61.3 มีระยะเวลาการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.7 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.7 และตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 38.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมในการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงานของบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดอ่างทอง พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) กลุ่มตัวอย่างด้านการจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) และกลุ่มตัวอย่างด้านการบริหารและการควบคุม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เป็นตัวอย่างด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงาน และแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.60$)

จากการเปรียบเทียบพฤติกรรมของพนักงานของบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดอ่างทอง ที่มีต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้าจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ระดับพฤติกรรมของพนักงานที่มีผลต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้า อยู่ในระดับต่ำ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมต่อการประหยัดพลังงานโดยรวมในระดับต่ำ ตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านการวางแผน และการบริหารงานและควบคุม ของกลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานจะมีพฤติกรรมต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้าแตกต่างกัน พบว่า มีการปฏิเสธสมมติฐานเพียงบางส่วน คือพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมที่มีผลต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ส่วนกลุ่ม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมที่มีผลต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้าที่ต่างกัน จะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมีผลกับพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ในช่วงรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท

สำหรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะนั้น พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 38.2 เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ที่ควรมีการปรับปรุง คือ เรื่องการจัดทำกิจกรรมเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า รองลงมา ร้อยละ 34.8 มอบรางวัลด้านการประหยัดพลังงานไฟฟ้า พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรจะต้องให้กับระบบการจัดกิจกรรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เกิดความเป็นธรรมและเที่ยงตรง และการมอบรางวัลเพื่อให้เกิดความรู้สึกลอยรับ

2. อภิปรายผล

2.1 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่ากลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนมากเป็นพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานทั่วไป ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรืออีกสาเหตุหนึ่งอาจเป็นเพราะเพศหญิงไม่นิยมศึกษาถึงระดับปริญญาตรีและมีจุดเด่นในด้านความรับผิดชอบค่อนข้างที่ ดีกว่าเพศชายในงานประเภทเดียวกัน และยังมีพฤติกรรมการร่วมมือยอมรับนโยบายใหม่ๆ ที่ปรับปรุงองค์การและนำไปปฏิบัติดีกว่า มีความเหมาะสมกับงานที่ต้องใช้ความละเอียด ทั้งยังเป็น กระแสความนิยมของสังคม สภาพเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยน และเปิด โอกาสให้กลุ่มทำงานเป็น ผู้หญิงมากขึ้น อายุพนักงานอยู่ในวัยทำงาน มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี และพบว่ามีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส เป็นพนักงานรายเดือน มีระยะเวลาทำงาน หรือประสบการณ์ ทำงานในองค์กรมากกว่า 8 ปี มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท อาจเป็นเพราะพนักงานที่จบ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีฐานเงินเดือนไม่สูง แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับการวิจัย กลุ่ม ตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงาน หรือประสบการณ์ทำงานในองค์กรมากกว่า 8 ปี จากผลสำรวจ ค่าตอบแทนภาคเอกชน พ.ศ. 2543 ได้มีการวิเคราะห์ค่าตอบแทนตามลักษณะต่างๆของพนักงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ค่าตอบแทนที่พนักงาน ได้รับแตกต่างกัน เช่น การเป็นพนักงานแรก บรรจุ พนักงานประจำ ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน หรือมีประสบการณ์ในการทำงานไม่ถึง 1 ปี โดยพิจารณาตามระดับการศึกษาวุฒิ ปวช. หรือเทียบเท่า จากผลสำรวจ พบว่า พนักงานใหม่วุฒิปวช.หรือเทียบเท่า โดยเปรียบเทียบ คือ 6,930 บาท วุฒิ ปวศ.หรือเทียบเท่า จากผลสำรวจ ประมาณ เดือนละ 7,356 บาท วุฒิปริญญาตรี จากการสำรวจ ประมาณเดือนละ 13,984 บาท แต่ยังไม่ สอดคล้องกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ที่มีการ สurveyc่าตอบแทนภาคเอกชน พ.ศ. 2545 ว่าเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับ หากระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คือ 7,919 บาท ปริญญาตรีขึ้นไป คือ 12,774 บาท แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนที่

พนักงานได้รับในระดับการศึกษาปริญญาตรี ในภาคอุตสาหกรรมในเขตตัวอย่างยังน้อยเกินไป เห็นควรให้มีการตั้งอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการค่าจ้างกลาง ในการกำหนดหลักเกณฑ์ มาตรการ ในการจัดทำโครงสร้างตำแหน่ง เงินเดือน ให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย และสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้กับทุกธุรกิจ สอดคล้องกับการศึกษาของศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ คณะ เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2544) ที่ได้จัดทำ โครงการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำ โครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนภาคเอกชน ที่เห็นควรจะให้มีการตั้งอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการ ค่าจ้างกลาง

2.2 จากผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของพนักงานต่อการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าของ บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดอ่างทอง พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรม ต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้าโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ทั้งหมดสี่ด้าน คือ ด้านการ วางแผน ด้านการจัดองค์กร การให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ และ ด้านการบริหารและ การควบคุม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านการวางแผน พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ปานกลาง โดยเรียงจากผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบริษัทมีการนำนโยบายการใช้พนักงาน ควบคุมการเปิดและปิดอุปกรณ์ไฟฟ้าอย่างต่อเนื่องเป็นมาตรการที่ดี รองลงมาคือ บริษัทจัดการเวลา การทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับการบริหารการจัดการ ด้านพลังงานจะส่งผลต่อการจ่ายค่า ไฟฟ้าลดลง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากนโยบายมีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกประเภท ถ้าขาด นโยบายที่ค้ำยันที่กิจกรรมทุกประเภทจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินไปในทิศทางที่ ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ วิโรจน์ สารวัณณะ (2542: 11) จะเห็นได้ว่าการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของผู้วิจัย เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดจะพบว่า มีทั้งด้านนโยบาย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร จูงใจ และด้านการควบคุม

2) ด้านการจัดองค์กร พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ปานกลาง โดยเรียงจากผลการดำเนินงานด้านการตลาดและผลการดำเนินงานด้านธุรกิจสามารถ แข่งขันกับบริษัทอื่น ได้ดี สร้างความเชื่อมั่นในกับพนักงาน ได้ รองลงมาคือ การดำเนินงานด้านการ ผลิตสินค้าให้มีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานระบบคุณภาพตามหลักการอนุรักษ์พลังงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการเพิ่มประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการบริหารการผลิต การควบคุมคุณภาพ วงจรคุณภาพของ คร.เคมมิ่ง ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do) การตรวจ

ติดตาม (Check) การปรับปรุงแก้ไข (Action) ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการใช้วัตถุดิบ และลดต้นทุนการผลิตต่อหน่วยให้ต่ำลง สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของผู้วิจัย เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดจะพบว่า การดำเนินงานด้านการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานระบบคุณภาพตามหลักการอนุรักษ์พลังงาน

3) ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงาน และแรงจูงใจ พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยเรียงจากผลการจ่ายเงินรางวัลประจำปีตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ตามผลการปฏิบัติงานและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ เป็นกำลังใจสำคัญให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น รองลงมาคือ การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย หรือสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดมีส่วนช่วยให้พนักงานทุ่มเทการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งการให้สิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนตามปกติ หนึ่งปีไม่เกิน 30 วัน และการจ่ายเบี้ยขยัน เมื่อไม่ขาดงาน ไม่ลาพัก ไม่ลาป่วย หรือมาทำงานสาย อีกการจ่ายเงินตามผลการปฏิบัติงานแต่ละปี ในองค์กรควรมีกฎระเบียบบริษัทในการให้พนักงานลาป่วย เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อการผลิตของบริษัทมากนัก หากพนักงานบางคนถือโอกาสลา โดยไม่ได้ป่วยจริง ระบุจำนวนวันลาที่ต้องแสดงเอกสารกับองค์กร คือ ใบรับรองแพทย์ การจ่ายเงินตามผลการปฏิบัติงานแต่ละปี ในองค์กรควรมีกฎระเบียบที่ชัดเจนในการประเมินผลของพนักงานทุกระดับ และชี้แจงการประเมินผลเป็นรายลักษณะอักษรทุกครั้ง

4) ด้านการบริหารและการควบคุมพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยเรียงจากผลบริษัทมีนโยบายเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าอย่างชัดเจน รองลงมาคือ การชี้แจงถึงผลงานของท่าน ทั้งข้อดีและข้อบกพร่อง รวมทั้งได้รับคำแนะนำต่างๆ เพื่อที่ท่านจะได้นำมาปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากนโยบายมีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกประเภท ถ้าขาดนโยบายที่ดียากที่กิจกรรมทุกประเภทจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของผู้วิจัย เนื่องจากการบริหารค่าตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณา ว่าองค์กรมีนโยบายการจ่ายอย่างไร เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ระดับพฤติกรรมของพนักงานที่มีผลต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้าอยู่ในระดับต่ำ พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้าโดยรวมในระดับต่ำ อาจเนื่องมาจากปัจจุบันค่าตอบแทนเกี่ยวกับประหยัดพลังงานยังไม่ชัดเจน ไม่มีการนำเอาผลปฏิบัติเข้าไปในระเบียบการประเมินผลของบริษัท จากผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป ซึ่งการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ยังไม่เข้าใจในด้านการประหยัดพลังงานไฟฟ้าส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิต และถ้าไรอย่างชัดเจน ทำให้เกิดความแตกต่างมาจากระดับการศึกษา

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน จะมีพฤติกรรมต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้าแตกต่างกัน

พบว่าเพศที่ต่างกันมีพฤติกรรมต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้า คือ เพศหญิงจะมีความสนใจในการประหยัดพลังงานไฟฟ้ามกกว่าเพศชาย อาจเนื่องมาจากเพศหญิงมีความละเอียดกว่า ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่า ผู้ถึงผลการประหยัดจะได้รับการตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ได้ดีกว่า

พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่ต่างกัน มีพฤติกรรมต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยผู้มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเป็นเพราะอยู่ในกลุ่มวัยทำงานสนใจต่อการปรับปรุงและการสร้างผลงาน ซื่อเสียงให้กับตัวเอง

พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยผู้ที่มีการสมรสมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการมีครอบครัว การสร้างความสุขให้กับครอบครัวทำให้เกิดการใฝ่รู้ และเกิดความสนใจในการประหยัด ตลอดจนการประหยัดพลังงานไฟฟ้าได้ดี

พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงาน หรือจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีพฤติกรรมต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้า พบว่าผู้ที่ทำงานมานานมากกว่า 8 ปี มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเนื่องมาจากทำงานในบริษัทมานาน ได้เกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้าและผลการตอบแทนจากการประหยัดพลังงานไฟฟ้าได้ดีกว่า

พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้า จะพบว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการศึกษาทำให้สนใจงาน หรือกิจกรรมได้ง่ายกว่า และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนการรู้ถึงเหตุและผลของการประหยัดพลังงานไฟฟ้าได้ดีกว่า

พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า พบว่าผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด น่าจะมาจากการที่สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น ในขณะที่รายได้ไม่มีการปรับเพิ่มขึ้น จึงมีความสนใจในการหาค่าตอบแทนจากด้านอื่นๆ มาเป็นตัวลจจจากค่าใช้จ่าย

พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า พบว่าหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเนื่องมาจากเป็นผู้ที่ต้องศึกษารายละเอียดต่างๆ เพื่อนำไปถ่ายทอดให้ผู้บังคับบัญชาให้เข้าใจ และควบคุมในการนำไปปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จากผลการประมวลผลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะนั้น พนักงานส่วนใหญ่ เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ที่ควรมีการปรับปรุง คือ เรื่องการจัดทำกิจกรรมเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า รongลงมาคือ การมอบรางวัลด้านการประหยัดพลังงานไฟฟ้าเกี่ยวกับระบบการจัดกิจกรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานน่าจะมาจากการมีนโยบายที่ชัดเจนของแต่ละองค์กร และจัดกิจกรรมควบคู่ไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ยั่งยืน ตลอดจนความรู้สึกรับและสนใจให้พนักงานตั้งใจทำงาน เป็นการแสดงถึงว่าองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และใช้เป็นเครื่องดึงดูดใจให้พนักงานตั้งใจทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน

3. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกข้อเสนอแนะไว้ 2 ลักษณะ คือ ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่

- 1) การจัดทำนโยบายเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้าให้ชัดเจน
- 2) การจัดทัศนศึกษาดูงานด้านการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าจากบริษัทที่ประสบ

ผลสำเร็จ

3) การจัดทำกิจกรรมเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานพลังงานไฟฟ้าในบริษัทอย่างต่อเนื่อง

4) การปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับคุณสมบัติ และตามค่าครองชีพปัจจุบัน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความร่วมมือตามนโยบายบริษัทที่วางไว้

5) การมอบเกียรติคุณ และรางวัลด้านการประหยัดพลังงานไฟฟ้าให้กับแผนกที่บรรลุเป้าหมายในการเข้าร่วมกิจกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าตามนโยบายผู้บริหาร

6) นำเสนอผลงานการประหยัดพลังงานไฟฟ้าให้พนักงานทุกคนรับทราบ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างค่อเนื่อง

7) จัดการอบรมเรื่องการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าให้กับพนักงานทุกระดับ และให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างค่อเนื่อง

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับผู้สนใจทำการศึกษาในครั้งต่อไป ดังนี้

1) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการผลิตที่เพิ่มขึ้นกับธุรกิจที่เหมือนกัน หรืออยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้นที่มีกับความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ ซึ่งมาจากผลการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงาน

2) ทำการขยายผลการศึกษาเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ในแต่ละหน่วยงานต่อไป

ဘဝအတွက်

บรรณานุกรม

- จิตรา วิมลธำรง (2541) *หลักการจัดการ* กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช
- จุฑามาศ อักษรนำ (2548) “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วอเตอร์ ค็อกเตอร์ จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธงชัย สันติวงษ์ (2536) *องค์การและการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช
- ธนบูรณ์ ศศิภานุเดช (2539) *การออกแบบระบบไฟฟ้า*
- ชว สุนทรายุทธ (2537) *หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* ชลบุรี
- นิรมล กิติกุล (2545) *องค์การและการจัดการ* กาญจนบุรี: สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี
- บริษัท Moody International (1988) *การประหยัดพลังงานไฟฟ้าในโรงงาน*
- บัณฑิต สิงห์พันธุ์ (2550) “การบริหารจัดการที่สัมพันธ์กับความปลอดภัยชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมของบริษัทในเครืออุตสาหกรรมอิติตยา เบอร์ล่า กรุ๊ป (ประเทศไทย)” ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- ประกายรัตน์ สุวรรณ (2448) *คู่มือการใช้โปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 12 สำหรับ Windows* กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล (2542) *องค์การและการจัดการ* นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม
- พัฒนา สุขเกษม (2547) “การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตลวดเหล็กแรงดึงสูง” ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- รุ่งชัย วิจิตรยืนยง (2549) *การอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าในโรงงาน*
- วิเชียร เกตสิงห์ (2543) *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- วิโรจน์ สารธนะ (2542: 11) “การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา” กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์
- วีระพันธ์ สิทธิพงศ์ (2535: 47) *การจัดองค์การสภาการศึกษาระดับท้องถิ่น*
- แวอาแซ เถาะแม (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาเฉพาะธนาคารสาขาในจังหวัดยะลา” ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนากังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- สมยศ นาวิกาน (2544: 24 – 25) *การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 5* กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ
 ตาธิต ศรีปิยรัตน์ (2550) *การประหยัดพลังงานระบบการทำความเย็นบนพื้นฐานความถูกต้องเชิง
 วิศวกรรม บริษัท เรฟเทค จำกัด (มหาชน)*
- สุโขทัยธรรมาริราช, มหาวิทยาลัย (2543) “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร” นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาริราช
- สุโขทัยธรรมาริราช, มหาวิทยาลัย (2550) “การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์” หน่วยที่ 5
 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1
- ศุภรณนา (2542) “พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชีในสถาบันอุดมศึกษา
 ของรัฐ” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ
- เสนาะ ดีเยาว์ (2544) *หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2)* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล (2546) “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัด
 สำนักงานงบประมาณ” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
 รามคำแหง
- Robbin, Stephen P. (1982) *Personnel “The Management of the Human Resources. 2nd ed”*.
 Englewood Cliffs: Prentice-Hill.
- Stoner, Jame A.F. and R.Edward Freeman. (1992) *Management. 4 th ed. Englewood Cliffs:*
 Prentice-Hill

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

การหาค่าความตรงและความเที่ยงของการตรวจสอบความเชื่อถือได้

การหาค่าความตรงและความเที่ยง
(Validity and Reliability)

การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (รายบุคคล)

สูตรที่ใช้ในการคำนวณ $IOC = \frac{\sum R}{n}$

IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสรุปกับจุดประสงค์
(Index of item – Objective Congruence)

$\sum R$ คือ ผลบวกของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง
n คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

รายนามผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายพงสว่าง สีนแก้วสีว ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตวิส โคส (Viscose Department)
2. นายปรีชา ศรีกาลนนท์ ตำแหน่งรองผู้จัดการฝ่ายผลิตแอนซิลลารี (Ancillary Department)
3. นายปริญญา มีอินทร์ ตำแหน่งรองผู้จัดการฝ่ายผลิตอ็อกซิลลารี (Auxiliary Department)

ข้อ	ข้อคำถามข้อที่	คะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			$\sum R$	IOC
		1	2	3		
ด้านการวางแผน						
1	ท่านคิดว่าบริษัทมีการนำนโยบายการใช้พนักงานควบคุมการเปิดและปิดอุปกรณ์ไฟฟ้าอย่างค่อเนื่องเป็นมาตรการที่ดี	1	1	0	2	0.67
2	ท่านคิดว่าเงินเดือนและผลตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากนโยบายการประหยัดพลังงานของบริษัท	0	1	0	1	0.33
3	ท่านคิดว่าการใช้เครื่องควบคุมอัตโนมัติทำการตัดต่อโหลด การใช้เครื่องควบคุมนี้จ่ายต่อการปฏิบัติงาน แต่การลงทุนค่อนข้างสูง	1	1	1	3	1
4	ท่านคิดว่าบริษัทจัดการเวลาการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับการบริหารการจัดการ ด้านพลังงานจะส่งผลกระทบต่อจ่ายค่าไฟฟ้าลดลง	1	1	0	2	0.67
5	บริษัทมีการจัดอบรมเรื่องการประหยัดพลังงานไฟฟ้าให้กับพนักงานทุกระดับอย่างค่อเนื่อง	-1	-1	0	-2	-0.67
ด้านการจัดการ						
6	เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันแล้ว เงินเดือนและผลตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่มีความเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่ร่วมกับความสามารถหลักในการจ่ายของบริษัท ซึ่งหากบริษัทสามารถประหยัดเงินจากการประหยัดพลังงานได้ พนักงานก็จะได้รับ โบนัสเพิ่ม	0	1	0	1	0.33
7	เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันแล้ว บริษัทมีต้นทุนการผลิตที่ดีเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากการประหยัดการใช้พลังงานไฟฟ้าของพนักงาน	0	1	0	1	0.33
8	ค่าตอบแทนพิเศษที่บริษัทจ่ายให้กับท่านมีความเหมาะสม ยุติธรรมกับงาน และภารกิจที่ท่านทำนอกเหนือจากงานประจำ เนื่องจากการลดต้นทุนการผลิต	1	-1	0	0	0
9	การดำเนินงานด้านการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานระบบคุณภาพตามหลักการอนุรักษ์พลังงาน	1	1	1	3	1

ข้อ	ข้อความข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			$\sum R$	IOC
		1	2	3		
10	การดำเนินงานด้านการตลาด และผลการดำเนินงานด้านธุรกิจ สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่น ได้ดี สร้างความเชื่อมั่นในกับพนักงานได้	1	1	1	3	1
11	<u>การให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงจูงใจ</u> บริษัทมีระบบบริหารผลตอบแทนที่จูงใจ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานใช้ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่และเป็นธรรมชาติ	1	1	0	2	0.67
12	ระบบการสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงาน มีส่วนช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบสูง ทุ่มเทการทำงานมากขึ้น	1	1	1	3	1
13	การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย หรือสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดมีส่วนช่วยให้พนักงานทุ่มเทการทำงานมากขึ้น	1	1	1	3	1
14	การจ่ายเงินรางวัลประจำปีตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน ตามผลการปฏิบัติงานและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่เป็นกำลังใจสำคัญให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น	1	1	1	3	1
15	ท่านคิดว่าบริษัทจ่ายค่าตอบแทนค่านึงถึงผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพมากกว่าประสิทธิภาพการทำงานเน้นความถูกต้องมากน้อยเพียงใด	0	1	0	1	0.33

ข้อ	ข้อความข้อที่	คะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			$\sum R$	IOC
		1	2	3		
	การบริหารงาน และการควบคุม					
16	บริษัทมีนโยบายเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าอย่างชัดเจน	1	1	0	2	0.67
17	บริษัทมีนโยบายบริหารค่าตอบแทนให้กับพนักงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงานและคุณภาพของการทำงานที่มาจากภาวะประสพผลสำเร็จ	1	1	0	2	0.67
18	นโยบายบริษัทมีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	1	1	0	2	0.67
19	ท่านรับทราบการชี้แจงถึงผลงานของท่าน ทั้งข้อดีและข้อบกพร่อง รวมทั้ง ได้รับคำแนะนำต่างๆ เพื่อที่ท่านจะได้นำมาปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของท่านให้ดีขึ้น	1	1	0	2	0.67
20	นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วม มีส่วนในการสนับสนุนให้การดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	1	1	0	2	0.67

$$\text{ค่า IOC รวม} = \frac{11.34}{20} = 0.57$$

การตรวจสอบความเชื่อถือได้

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.920	0.920	4

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

พฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงาน บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดอ่างทอง

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ พนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมเส้นใยประดิษฐ์เรยอน กรุณา
ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน คำตอบของท่านผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ และ
ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน หรือการปฏิบัติงานของท่าน

แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า

ตอนที่ 3 ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้กรอกแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- () 1. หญิง () 2. ชาย

2. อายุ

- () 1. 20-30 ปี () 2. 31-40 ปี
() 3. 41-50 ปี () 4. มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพการสมรส

- () 1. โสด () 2. สมรส
() 3. หย่าร้าง, ม่าย () 4. แยกกันอยู่

4. จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในสถาบันแห่งนี้

- () 1. น้อยกว่า 1 ปี () 2. 1-2 ปี
() 3. 2-4 ปี () 4. 4-6 ปี
() 5. 6-8 ปี () 6. มากกว่า 8 ปี

5. การศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
() 3. ปริญญาโทและสูงกว่า

6. ระดับเงินเดือนต่อเดือน

- () 1. น้อยกว่า 10,000 บาท () 2. 10,001 - 20,000 บาท
() 3. 20,001 - 30,000 บาท () 4. 30,001 - 40,000 บาท
() 5. 40,001 - 50,000 บาท () มากกว่า 50,000 บาท

7. ตำแหน่งงาน

- () 1. พนักงานทั่วไป () 2. ผู้ช่วยช่าง
() 3. ช่างเทคนิค () 4. วิศวกร
() 5. หัวหน้างาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดรอบคอบ แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องทางขวามือเพียงช่องเดียว ตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านการวางแผน					
1	ท่านคิดว่าบริษัทมีการนำนโยบายการใช้พนักงานควบคุมการเปิดและปิดอุปกรณ์ไฟฟ้าอย่างต่อเนื่องเป็นมาตรการที่ดี					
2	ท่านคิดว่าเงินเดือนและผลตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นส่วนหนึ่ง เป็นผลมาจากนโยบายการประหยัดพลังงานของบริษัท					
3	ท่านคิดว่า การให้เครื่องควบคุมอัตโนมัติทำการตัดต่อโหลด การใช้เครื่องควบคุมนี้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน แต่การลงทุนค่อนข้างสูง					
4	ท่านคิดว่าบริษัทจัดการเวลาการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการ ด้านพลังงาน จะส่งผลต่อการจ่ายค่าไฟฟ้าลดลง					
5	บริษัทมีการจัดอบรมเรื่องการประหยัดพลังงานไฟฟ้าให้กับพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	พฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้า	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านการจัดการ					
6	เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันแล้ว เงินเดือนและผลตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่มีความเหมาะสมกับการะงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่รวมกับความสามารถหลักในการจ่ายของบริษัท ซึ่งหากบริษัทสามารถประหยัดเงินจากการประหยัดพลังงานได้ พนักงานก็จะได้รับโบนัสเพิ่ม					
7	เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันแล้วบริษัทมีต้นทุนการผลิตที่ต่ำเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากการประหยัดการใช้พลังงานไฟฟ้าของพนักงาน					
8	ค่าตอบแทนพิเศษที่บริษัทจ่ายให้กับท่านมีความเหมาะสมยุติธรรมกับงาน และภารกิจที่ท่านทำนอกเหนือจากงานประจำเนื่องจากการลดต้นทุนการผลิต					
9	การดำเนินงานด้านการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานระบบคุณภาพตามหลักการอนุรักษ์พลังงาน					
10	การดำเนินงานด้านการตลาด และผลการดำเนินงานด้านธุรกิจสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นได้ดี สร้างความเชื่อมั่นในกับพนักงานได้					
11	การให้พนักงานทุ่มเทการทำงานและแรงงูใจ บริษัทมีระบบบริหารผลตอบแทนทีู่งใจ เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน ใช้ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่และเป็นธรรม					
12	ระบบการสร้างเสริมแรงงูใจในการทำงาน มีส่วนช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบสูง ทุ่มเทการทำงานมากขึ้น					

ข้อ	พฤติกรรมที่ประหยัดพลังงานไฟฟ้า	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย หรือสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดมีส่วนช่วยให้พนักงานทุ่มเทการทำงานมากขึ้น					
14	การจ่ายเงินรางวัลประจำปีตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ตามผลการปฏิบัติงานและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นกำลังใจสำคัญให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น					
15	ท่านคิดว่าบริษัทจ่ายค่าตอบแทนค่านึงถึงผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพมากกว่าประสิทธิภาพการทำงาน เน้นความถูกต้องมากน้อยเพียงใด					
16	การบริหารงาน และการควบคุม บริษัทมีนโยบายเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าอย่างชัดเจน					
17	บริษัทมีนโยบายบริหารค่าตอบแทนให้กับพนักงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงานและคุณภาพของการทำงานที่มาจากประหยัดพลังงาน					
18	นโยบายบริษัทมีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน					
19	ท่านรับทราบการชี้แจงถึงผลงานของท่าน ทั้งข้อดีและข้อบกพร่อง รวมทั้ง ได้รับคำแนะนำต่างๆ เพื่อที่ท่านจะได้นำมาปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น					
20	นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วม มีส่วนในการสนับสนุนให้การดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้					

ตอนที่ 3 ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด

คำชี้แจง : กรุณาให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าของพนักงาน บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าที่เหมาะสม (ถ้ามี)

.....
.....
.....

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าในบริษัทของท่าน ที่จะสามารถจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกร่วมทีมการทำงานให้กับบริษัท (ถ้ามี)

.....
.....
.....

3. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการใช้กลยุทธ์อื่นๆ เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจที่จะทำงานเกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้า ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดกับบริษัทต่อไป (ถ้ามี)

.....
.....
.....

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคล ในการประหยัดพลังงาน ไฟฟ้าที่เหมาะสม (ถ้ามี)

.....
.....
.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายประยูร คุ้มไสก
วัน เดือน ปีเกิด	20 กรกฎาคม 2506
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	ศาสตรบัณฑิตสาขารวมบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น พ.ศ. 2540
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) 36 หมู่ 2 ตำบลโพสะ อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง 14000
ตำแหน่ง	หัวหน้าแผนกซ่อมบำรุงไฟฟ้า