

ทัศนคติและปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงาน  
บริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด

นางภัทราพรรณ บุปผานนท์



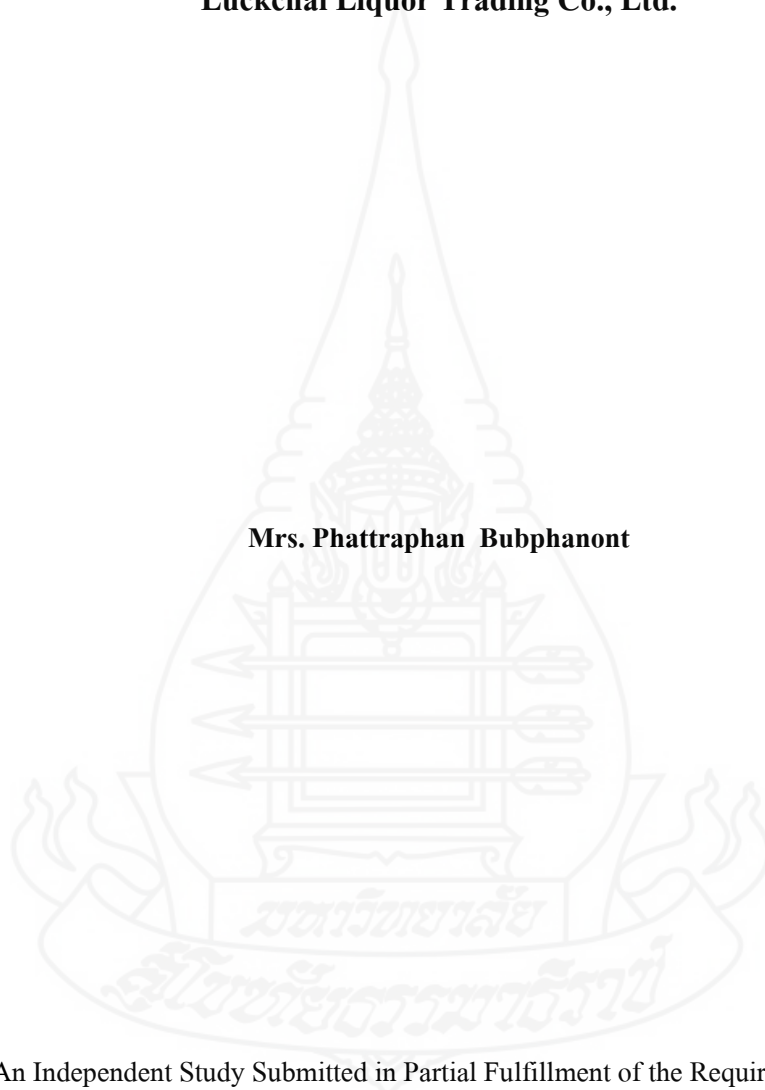
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Attitude and motivation in saving energy of employees**

**Luckchai Liquor Trading Co., Ltd.**

**Mrs. Phattraphan Bubphanont**



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

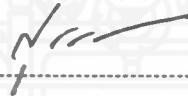
Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ทศนคติและปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงาน  
บริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด  
ชื่อและนามสกุล นางภัทราพรรณ บุษผานนท์  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุวิมา ตังโพธิสุวรรณ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุวิมา ตังโพธิสุวรรณ)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรรณมา ศิลปอาษา)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษา** ค้นคว้าอิสระ ทักษะคิดและปัจจัยเชิงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด  
**ผู้ศึกษา** นางภัทราพรรณ บุษพานนท์ **รหัสนักศึกษา** 2563004932 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ **ปีการศึกษา** 2557

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับทัศนคติต่อการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด (2) ปัจจัยเชิงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด (3) เปรียบเทียบระดับทัศนคติการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (4) เปรียบเทียบปัจจัยเชิงใจการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ หัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด จังหวัดราชบุรี ทั้งหมด 184 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 126 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การแจกแจงแบบท และการแจกแจงแบบเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด มีทัศนคติต่อการประหยัดพลังงานอยู่ในระดับดี เรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ทัศนคติด้านความคิด ทักษะคิดด้านแนวโน้มการกระทำ และทัศนคติด้านความรู้สึก (2) พนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด มีปัจจัยเชิงใจในการประหยัดพลังงานอยู่ในระดับสูง เรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ (3) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงานในบริษัท ระดับงานในบริษัท และส่วนงานที่สังกัดในบริษัทที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายละเอียดแต่ละด้านพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติการประหยัดพลังงานในองค์ประกอบด้านแนวโน้มการกระทำที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านแนวโน้มการกระทำที่ต่ำกว่าช่วงอายุอื่นๆ และมีระดับทัศนคติด้านแนวโน้มการกระทำอยู่ที่ระดับ ปานกลาง ในขณะที่ช่วงอายุอื่นๆ มีระดับทัศนคติด้านแนวโน้มการกระทำอยู่ที่ระดับสูง (4) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงานในบริษัท ระดับงานในบริษัท และส่วนงานที่สังกัดในบริษัทที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจในการประหยัดพลังงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศต่างกันมีปัจจัยเชิงใจด้าน การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน โดยพบว่า เพศหญิงมีปัจจัยเชิงใจด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าสูงกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายมีปัจจัยเชิงใจด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติสูงกว่าเพศหญิง และระดับงานในบริษัทที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจในการประหยัดพลังงานด้านความก้าวหน้าที่แตกต่างกัน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ระดับงานในบริษัทระดับ 3 – 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในการประหยัดพลังงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับงานในบริษัทเป็นระดับ 1 – 2 โดยระดับ 1 – 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง แต่ ระดับ 3 – 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

**คำสำคัญ** ทักษะคิด ปัจจัยเชิงใจ การประหยัดพลังงาน บริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด



**Independent Study title:** Attitude and motivation in saving energy of employees  
Luckchai Liquor Trading Co., Ltd.

**Author:** Mrs. Phattraphan Bubphanont; **ID:** 2563004932;

**Degree:** Master of Business Administration;

**Independent Study advisor:** Suwena Tangphothisuwan, Associate Professor ;

**Academic year:** 2014

### Abstract

The objectives of this study were (1) to study the attitudes toward energy saving of Luckchai Liquor Trading Co., Ltd. employees; (2) to study the motives for energy saving of Luckchai Liquor Trading Co., Ltd. employees; (3) to compare the level of attitudes toward energy saving of Luckchai Liquor Trading Co., Ltd. employees by classifications; and (4) to compare the motives for energy saving of Luckchai Liquor Trading Co., Ltd. employees by classifications.

This study was a survey research with a total of 184 employees in both head and operation level of Luckchai Liquor Trading Co., Ltd. in Ratchaburi Province as a population. The samples in this study were 126 employees at 0.05 level of significance. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in analyzing were descriptive statistics: frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics: t-distribution and F-distribution.

Results of the study showed that (1) employees of Luckchai Liquor Trading Co., Ltd. had an overall attitude in the fair level, with thinking attitude, acting attitude, and sentimental attitude, ranked by average score from high to low, respectively; (2) employees of Luckchai Liquor Trading Co., Ltd. had high motives for energy saving with job type as a factor with the highest score, followed by job succession, responsibility, career advancement, and respectability, in that order; (3) despite the difference in gender, age, tenure of work, job level, and job function, employees of Luckchai Liquor Trading Co., Ltd. had indifferent opinions regarding the overall attitude towards energy saving. But, for samples with differences in age, diverse opinions in action attitude towards energy saving can be observed. Samples in the 20-25 years age group had a fair action attitude score, lower than other age groups in which a high score on this attitude can be noticed; and (4) differences in gender, age, tenure of work, job level, and job function did not diverge the opinion of employees regarding the overall motive to save energy. But, differences in gender led to differences in the level of motives in three aspects; respectability, job type, and career advancement, with female possessed a higher score on respectability and career advancement motives than male. For male, the motive in job type aspect had a higher score than female. Job level also led to differences in the motives for energy saving, with those in job level 3-4 had different opinions regarding career advancement motive to those in job level 1-2. The samples in job level 1- 2 had high level of opinions regarding career advancement while job level 3-4 had a fair level of opinions to this same motive.

**Keywords:** attitude motivation energy saving Luckchai Liquor Trading Co., Ltd.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าวิจัยอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาเป็นอย่างดี จาก รองศาสตราจารย์สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ สั่งสอน ติดตาม และสนับสนุนช่วยเหลือ ตรวจสอบข้อบกพร่องต่างๆจนสำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด ที่สละเวลา ในการให้ข้อมูลอย่างครบถ้วน

และท้ายที่สุดนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกคนในครอบครัว รวมทั้งเพื่อนๆที่คอยเป็น กำลังใจ สนับสนุน ระหว่างการดำเนินการศึกษาวิจัยฉบับนี้ จนกระทั่งงานวิจัยสำเร็จลุล่วงลงด้วยดี

ภัทราพรรณ บุษปานนท์

สิงหาคม 2558

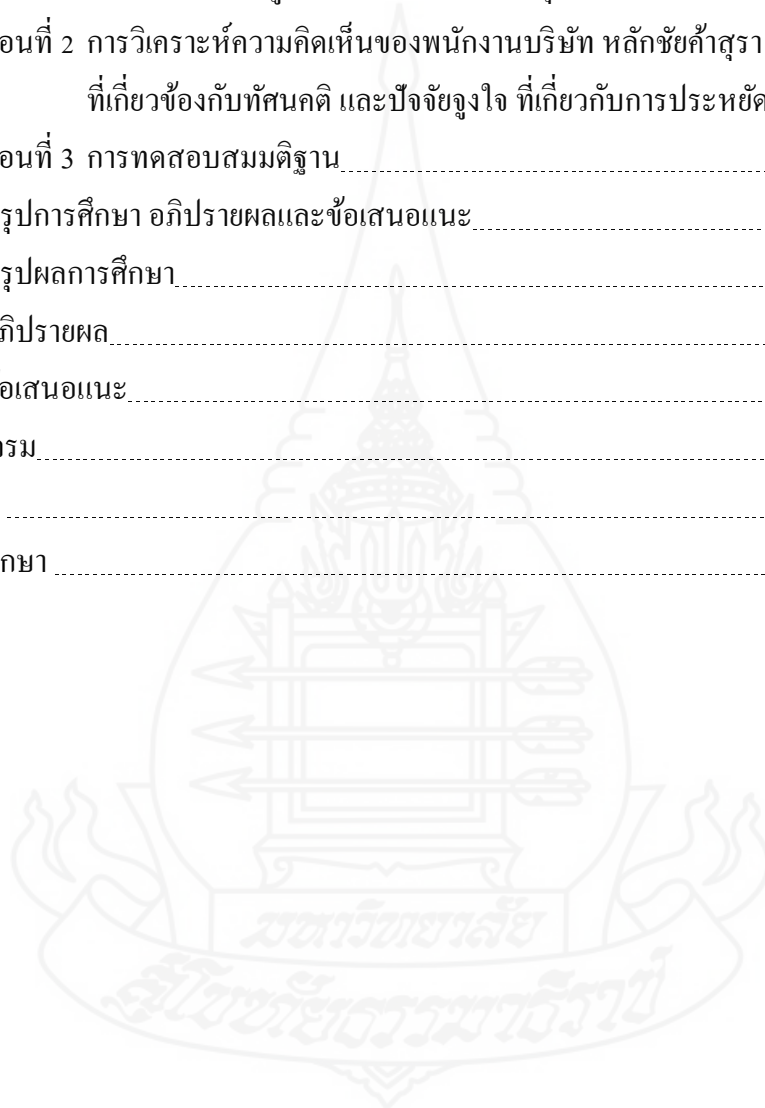


## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	4
สมมติฐานการศึกษา .....	4
ขอบเขตของการศึกษา .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
ข้อมูลเบื้องต้น บริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด .....	8
นโยบายการประหยัดพลังงาน .....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ .....	11
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ .....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	24
เครื่องมือที่ใช้ในงานศึกษา .....	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	27
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	27

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล.....	29
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ และปัจจัยจูงใจ ที่เกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน.....	32
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	40
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	57
สรุปผลการศึกษา.....	57
อภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะ.....	62
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก.....	68
ประวัติผู้ศึกษา.....	74



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 จำนวนตัวอย่างแยกตามส่วนงานที่สังกัด.....	6
ตารางที่ 2.1 จำนวนตัวอย่างแยกตามส่วนงานในสังกัด.....	25
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	30
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติ การประหยัดพลังงาน องค์กรประกอบด้านความคิด.....	32
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติ การประหยัดพลังงานองค์กรประกอบด้านความรู้สึกร.....	33
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติ การประหยัดพลังงานองค์กรประกอบด้านแนวโน้มการกระทำ.....	34
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการประหยัดพลังงานด้านความสำเร็จในการประหยัดพลังงาน.....	35
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการประหยัดพลังงานด้านการยอมรับนับถือ.....	36
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ การประหยัดพลังงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	37
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการประหยัดพลังงานด้านความรับผิดชอบ.....	38
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการประหยัดพลังงานด้านความก้าวหน้า.....	39
ตารางที่ 4.10 เพศต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้าน ทัศนคติ และปัจจัยจูงใจในการประหยัด พลังงานในบริษัทที่แตกต่างกัน.....	40
ตารางที่ 4.11 อายุต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้าน ทัศนคติ และปัจจัยจูงใจในการประหยัด พลังงานในบริษัทที่แตกต่างกัน.....	42
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับทัศนคติด้านแนวโน้ม การกระทำเป็นรายคู่จำแนกตามอายุ.....	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้านทัศนคติ และปัจจัยจูงใจ ในการประหยัดพลังงานในบริษัทที่แตกต่างกัน.....	46
ตารางที่ 4.14 อายุงานในบริษัทต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้าน ทัศนคติ และปัจจัยจูงใจ ในการประหยัดพลังงานในบริษัทที่แตกต่างกัน.....	48
ตารางที่ 4.15 ระดับงานในบริษัทต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้าน ทัศนคติ และปัจจัยจูงใจ ในการประหยัดพลังงานในบริษัทที่แตกต่างกัน.....	51
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการประหยัดพลังงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับงานในบริษัท.....	51
ตารางที่ 4.17 ส่วนงานในบริษัทต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้านความรู้ ทัศนคติ และปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานในบริษัทที่แตกต่างกัน.....	54



## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา..... 4



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่โลก และ ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาการใช้พลังงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่จะต้องได้รับความร่วมมือทั้งทางภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทุกคนในการลดการใช้พลังงานดังกล่าวลง โดยประเทศไทยมีส่วนการใช้พลังงานภาคอุตสาหกรรม 35.80% ภาคขนส่ง 35.82% ที่อยู่อาศัย 15.11% ธุรกิจการค้า 7.72% เกษตรกรรม 5.19% เหมืองแร่ 0.19% และก่อสร้าง 0.16% (กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2556)

ในประเทศไทย ภาคอุตสาหกรรมมีการใช้พลังงานมากที่สุดเป็นอันดับ 2 รองจากภาคขนส่ง และมีแนวโน้มการใช้พลังงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2551 ภาคอุตสาหกรรมมีการใช้พลังงานสูงถึง 25 ล้านตันเทียบเท่าน้ำมันดิบ และเพิ่มเป็น 26.7 ล้านตันเทียบเท่าน้ำมันดิบ ในปี 2555 คิดเป็นประมาณร้อยละ 36.9 ของการใช้พลังงาน รวมทั้งประเทศต่อปี (สถิติพลังงานของประเทศไทย(เบื้องต้น) ปี 2555)

รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและผลักดันการอนุรักษ์พลังงานอย่างเต็มรูปแบบ โดยลดระดับการใช้พลังงานต่อผลผลิตลงร้อยละ 25 ภายใน 20 ปี และมีการพัฒนาอย่างครบวงจร ส่งเสริมการใช้อุปกรณ์และอาคารสถานที่ที่มีประสิทธิภาพสูง ส่งเสริมกลไกการพัฒนาพลังงานที่สะอาดเพื่อลดก๊าซเรือนกระจกและแก้ปัญหาภาวะโลกร้อนสร้างจิตสำนึกของผู้บริโภคในการใช้พลังงานอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพให้เป็นระบบจริงจังและต่อเนื่องทั้งภาคการผลิต ภาคการขนส่ง และภาคครัวเรือน (นโยบายพลังงานที่อยู่ในคำแถลงนโยบายของรัฐบาลที่นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2555 นโยบายพลังงาน (ข้อ 3.5 (5) หน้า 24-25)

นโยบายพลังงานรัฐบาลปัจจุบัน ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิงประเภทต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับต้นทุนและให้มีภาวะกำไรที่เหมาะสมระหว่างน้ำมันต่างชนิดและผู้ใช้ประเภท เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานของประเทศและให้ผู้บริโภคตระหนักถึงว่าจะไม่ใช้อย่างฟุ่มเฟือย รวมถึงดำเนินการให้มีการสำรวจและผลิตก๊าซธรรมชาติและน้ำมันดิบรอบใหม่ทั้งในทะเลและบนบก และดำเนินการให้มีการสร้างโรงไฟฟ้าเพิ่มขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐและเอกชน ทั้งจาก



การใช้ฟอสซิลเป็นเชื้อเพลิงและจากพลังงานทดแทนทุกชนิด ด้วยวิธีการที่เปิดเผย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมิตรต่อสภาวะแวดล้อม พร้อมกับร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนาพลังงาน (นโยบาย พลังงานที่อยู่ในคำแถลงนโยบายของรัฐบาลที่ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 นโยบายพลังงาน (ข้อ 6.9 หน้า 10) )

จากข้อมูลการใช้พลังงานและนโยบายด้านพลังงานของรัฐบาลทำให้ภาคอุตสาหกรรมต่างมีความตื่นตัวที่จะหาแนวทางในการลดปริมาณการใช้พลังงานลงทั้งในรูปแบบการลดการใช้พลังงานในส่วนที่ไม่จำเป็นและ การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน แต่ในขณะเดียวกัน อุตสาหกรรมก็มีการขยายตัวมากขึ้นทุกปี โรงงานอุตสาหกรรมมีการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้แทนแรงงานคนมากขึ้น การใช้พลังงานก็เพิ่มมากขึ้นดังนั้น หลายโรงงานจึงให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์พลังงานซึ่งการดำเนินการที่จะใช้พลังงานอย่างคุ้มค่าจะประสบผลสำเร็จย่อมจะต้องได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกคนในโรงงานนั่นเอง

การประหยัดพลังงานในอาคาร “อาคารหรือสถานที่ทำงาน” มีการใช้พลังงานหลายรูปแบบ เช่น ระบบปรับอากาศ ระบบแสงสว่างและการใช้อุปกรณ์ต่างๆแต่จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจการ ซึ่งเจ้าของอาคารหรือเจ้าของกิจการและผู้ใช้อาคารทุกคนควรจะร่วมมือกันประหยัดการใช้พลังงานและใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานนโยบายและแผนพลังงานกระทรวงพลังงาน 2551)

บริษัทหลักชัยคำสุราจำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้านการผลิตสุรา ซึ่งขั้นตอนการผลิตตั้งแต่กระบวนการรับจัดเก็บวัตถุดิบ กระบวนการผลิต กระบวนการขนถ่ายสินค้า ส่งมอบลูกค้า ล้วนเป็นกิจกรรมที่ใช้พลังงานทั้งสิ้น ซึ่งหากสามารถใช้พลังงานอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพจะสามารถลดปริมาณการใช้พลังงานซึ่งถือเป็นต้นทุนพลังงานในการผลิตลงได้ไม่น้อยเลยทีเดียวและยังเป็นการลดปริมาณการใช้พลังงานภาพรวมภาคอุตสาหกรรมอีกด้วย

การใช้พลังงานของบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด แบ่งเป็นการใช้พลังงานไฟฟ้า 7% และพลังงานความร้อน 93% ต้นทุนพลังงานเป็นต้นทุนที่มีมูลค่าสูงเป็นอันดับสองรองจากต้นทุนวัตถุดิบ ดังนั้นทางบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด จึงมุ่งเป้าหมายที่จะลดหรือเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน โดยการสร้างจิตสำนึกการประหยัดพลังงานให้พนักงานตระหนักเห็นความสำคัญและร่วมมือกันประหยัดพลังงานให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำแนวทางไปใช้ในชีวิตส่วนตัวเพื่อช่วยประหยัดพลังงานในภาพรวมของประเทศชาติได้อีกทางหนึ่งด้วย

อีกประการหนึ่ง จากการตั้งเป้าหมายใน Vision 2020 ของบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทแม่ ที่มีเป้าหมายจะเป็นผู้นำทางด้านการผลิตเครื่องดื่มอย่างมั่นคงและยั่งยืน ในภูมิภาคอาเซียน โดยการตั้งเป้าหมายที่จะเพิ่มรายได้เป็น 2 เท่า และกำไรจากเดิมขึ้นเป็น 3 เท่า ทางบริษัทหลักชัยคำสุรา จำกัด ได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อตอบสนอง Vision 2020 โดยกลยุทธ์การลดการใช้พลังงานหรือการใช้พลังงานอย่างคุ้มค่าเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์หลักที่จะทำให้สามารถลดต้นทุนสินค้าเป็นการสนับสนุนการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้

จากการกำหนดกลยุทธ์ดังกล่าวทุกหน่วยงานได้ดำเนินการสื่อสารให้พนักงานทุกคนในหน่วยงานทราบและร่วมกันกำหนดมาตรการการใช้พลังงานในหน่วยงานอย่างคุ้มค่า มีการตั้ง KPI ด้านการใช้พลังงานในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการจัดบอร์ด จัดนิทรรศการ อบรม ประชุม เพื่อรณรงค์การประหยัดพลังงานอย่างต่อเนื่องและกระตุ้นเตือนให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญ

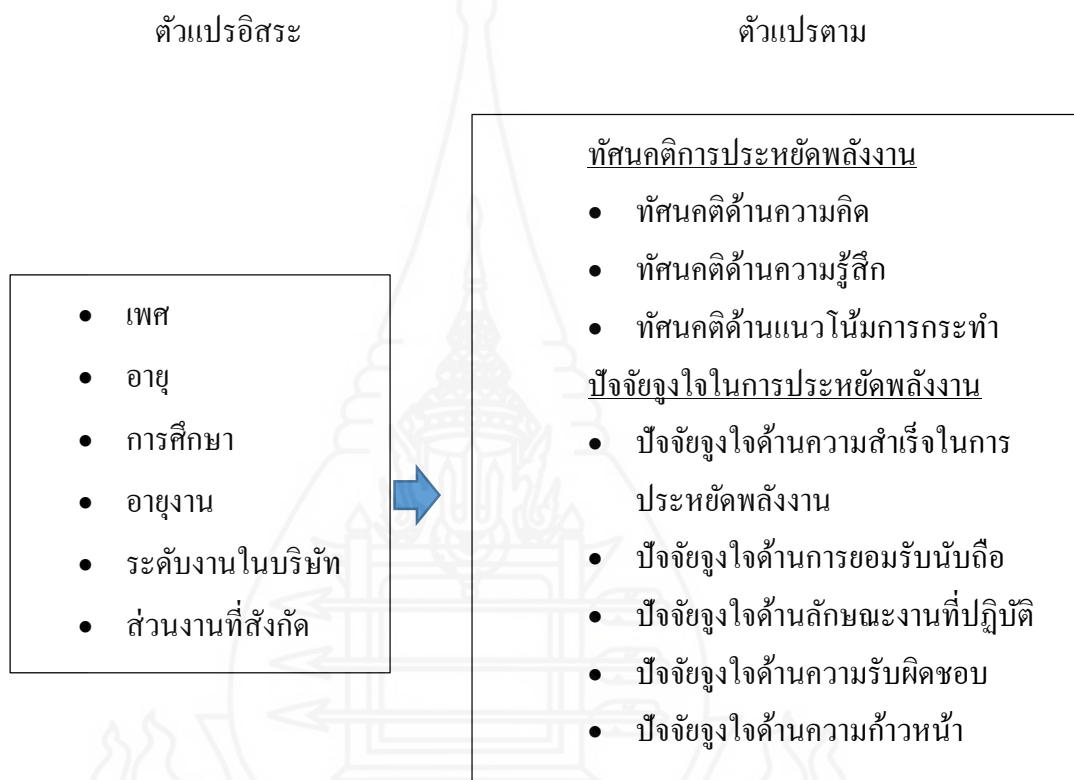
ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทัศนคติและปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงาน บริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการสร้างจิตสำนึกการประหยัดพลังงานของพนักงานให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับทัศนคติการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบระดับทัศนคติการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
- 2.4 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

### 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติและปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด จากการค้นคว้าทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำมา รวบรวมและสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

### 4. สมมติฐานการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้าน ทัศนคติ และปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานในบริษัทที่แตกต่างกัน

## 5. ขอบเขตของการศึกษา

งานวิจัยเรื่องการศึกษาทัศนคติและปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด กำหนดขอบเขตงานวิจัยดังนี้

**5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติและปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด โดยกำหนดตัวแปรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมดังนี้

**5.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)** เป็นตัวแปรพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัท ระดับงานในบริษัท ส่วนงานที่สังกัดในบริษัท

**5.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)** คือ ทัศนคติการประหยัดพลังงานซึ่งประกอบไปด้วยทัศนคติด้านความคิด ทัศนคติด้านความรู้สึกและทัศนคติด้านแนวโน้มการกระทำ และปัจจัยจูงใจการประหยัดพลังงานซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านความสำเร็จในการประหยัดพลังงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและปัจจัยด้านความก้าวหน้า

**5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ หัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด จังหวัดราชบุรี โดยมีประชากรทั้งหมด 184 คน แบ่งเป็น พนักงานส่วนผลิต 67 คน พนักงานส่วนวิศวกรรม 49 คน พนักงานส่วนบริหาร 50 คน พนักงานส่วนบัญชี 7 คน สำนักผู้จัดการ 11คน (ข้อมูล 20 กรกฎาคม 2558 แผนกทรัพยากรมนุษย์บริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด)

การกำหนดขนาดของสิ่งตัวอย่างโดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

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

เมื่อ

- n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- N = ขนาดของประชากร
- e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{184}{1 + 184(0.05)^2} = \frac{184}{1.46} = 126$$

การวิจัยครั้งนี้ใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 126 คน เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย ( simple random sampling ) โดยการจับฉลาก และมีการคำนวณแยกย่อยแต่ละส่วนงานที่สังกัด เพื่อหาจำนวนตัวอย่างแต่ละส่วนงานที่สังกัด ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในส่วนงาน} = \frac{\text{จำนวนประชากรแต่ละส่วนงาน} \times \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1.1 จำนวนตัวอย่างแยกตามส่วนงานที่สังกัด

ส่วนงานที่สังกัด	ประชากร (คน)	สัดส่วน(%)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
ส่วนผลิต	67	35.72	45
ส่วนวิศวกรรม	49	26.98	34
ส่วนบริหาร	50	26.98	34
ส่วนบัญชี-การเงิน	7	3.97	5
สำนักผู้จัดการ	11	6.35	8
<b>รวม</b>	<b>184</b>	<b>100</b>	<b>126</b>

### 5.3 ขอบเขตด้านเวลา การวิจัยครั้งนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-15

สิงหาคม 2558

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อความเข้าใจในเนื้อหาการวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติและปัจจัยจูงใจในการ  
ประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด ที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงขอให้นิยามคำศัพท์ที่  
ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ดังนี้

- 6.1 ทัศนคติการประหยัดพลังงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด แนวความคิด  
การแสดงออกเกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน ของ พนักงาน บริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด
- 6.2 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นหรือผลักดันให้พนักงานประหยัดพลังงาน
- 6.3 หัวหน้างาน หมายถึง หัวหน้าส่วนงาน หัวหน้าแผนก ของบริษัท หลักชัยคำสุรา  
จำกัด
- 6.4 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ไม่ได้เป็นหัวหน้างาน
- 6.5 ระดับงานในบริษัท หมายถึง ตัวเลขที่แบ่งแยกขึ้นตำแหน่งงานของพนักงาน เช่น  
หัวหน้างานจะมีระดับตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป เป็นต้น
- 6.6 ส่วนงานในสังกัด หมายถึง ส่วนงานที่รับผิดชอบในบริษัท เช่นส่วนผลิต  
ส่วนวิศวกรรม เป็นต้น
- 6.7 บริษัท หมายถึง บริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 7.1 ทำให้ทราบถึงระดับทัศนคติการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัย-  
คำสุรา จำกัด
- 7.2 ทำให้ทราบปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา  
จำกัด
- 7.3 ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด  
นำไปเป็นแนวทางการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การประหยัดพลังงานในบริษัท ต่อไป

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้นำ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการศึกษาทัศนคติและปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด ดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้น บริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด
2. นโยบายการประหยัดพลังงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ข้อมูลเบื้องต้น บริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด

บริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด โรงงานสุราจังหวัดราชบุรี เป็นบริษัท ในเครือบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเมื่อ สัมปทาน โรงงานสุราสิ้นสุดลงในปี พ.ศ.2542 และรัฐบาล มีนโยบายเปิดเสรีการค้าสุรา บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) ชนะการประมูลซื้อ โรงงานสุรา ของกรมสรรพสามิต 11 โรงงาน และเริ่มดำเนินกิจการตั้งแต่ปี พ.ศ.2543 เป็นต้นมา บริษัท หลักชัย-คำสุรา จำกัด เป็น บริษัทย่อยกลุ่ม บจ.สุรากระทิงแดง (1988) จาก ทั้งหมด 6 บริษัทย่อยคือ บจ.ยูไนเต็ด ไวน์เนอร์ แอนด์คิสทิลเลอร์ บจ.สีมารุทกิจ บจ.นทีชัย บจ.หลักชัยคำสุรา บจ.สุราพิเศษ ภัทรลานนา และบจ.ประมวผล

ตั้งอยู่เลขที่ 46 หมู่ 1 ตำบลหนองกลางนา อำเภอ เมือง จังหวัด ราชบุรี รหัสไปรษณีย์ 70000 โทรศัพท์ 032 741 761 – 2 โทรสาร 032 741 763 มีจำนวน พนักงาน 184 คน

สินค้าที่ผลิต ได้แก่ สุราขาว ตรารวงข้าว 28 , 30 , 35 , 40 ดีกรี สุราขาว ตรานิยมไทย 28 , 30 , 35 , 40 ดีกรี สุราขาว ตราไชยา 30 , 35 ดีกรี และสุราผสม เชียงขุน 28 ดีกรี

เนื่องจากเป็นบริษัทในเครือบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีวิสัยทัศน์ และ พันธกิจดังนี้



วิสัยทัศน์องค์กร คือ การเป็นกลุ่มบริษัทไทยผู้ผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องดื่มครบวงจรในระดับโลก โดยมุ่งเน้นที่ความเป็นเลิศเชิงพาณิชย์ ความต่อเนื่องในการพัฒนาคุณภาพสินค้าให้อยู่ในระดับพรีเมียม และความเป็นมืออาชีพ

พันธกิจ คือ การประสาน "สัมพันธ์ภาพ" กับผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสำคัญกับบริษัทในทุกๆ ด้าน โดยมอบคุณค่าที่สำคัญ 6 ประการ

- มอบผลิตภัณฑ์คุณภาพสูงสุดให้ลูกค้าทุกกลุ่ม
- ตอบสนองความต้องการของผู้แทนจำหน่ายโดยให้บริการอย่างมืออาชีพ
- ให้ความสำคัญเรื่องผลตอบแทนจากการลงทุนให้แก่ผู้ถือหุ้น ด้วยการเติบโตของรายได้และผลกำไรที่มั่นคงและต่อเนื่อง
- เป็นแบบอย่างในด้านความเป็นมืออาชีพ ความโปร่งใส และการดำเนินธุรกิจด้วยหลักธรรมาภิบาล
- มอบความไว้วางใจ อำนาจ และรางวัลแก่พนักงาน เพื่อสร้างความร่วมรับผิดชอบ และ
- สร้างประโยชน์ให้แก่สังคม

วิสัยทัศน์ 2020 ( 2015 – 2020 ) มีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความแข็งแกร่งและต่อยอดจากตำแหน่งผู้นำในตลาด ใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีร่วมกัน และดำเนินธุรกิจไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อก้าวสู่ความเป็นผู้นำธุรกิจอาเซียนที่มีทั้งความมั่นคงและความยั่งยืนอย่างแท้จริง

โดยการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายผ่านกลยุทธ์หลัก 5 ประการ คือ

- กลยุทธ์ด้านการเจริญเติบโตทั้งในเรื่องยอดขาย รายได้ และกำไร
- กลยุทธ์ด้านความหลากหลายของสินค้า
- กลยุทธ์ด้านตราสินค้า
- กลยุทธ์ด้านการขายและกระจายสินค้า
- และกลยุทธ์ความเป็นมืออาชีพ ของพนักงาน ขององค์กร

ภายใต้ วัฒนธรรมองค์กร Thaibev Core Values ทั้งหมด 7 ตัวอักษร 9 คำ 9 ความหมาย

คือ

T : Team Spirit การทำงานเป็นทีม ร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กร

H : Heart ความมุ่งมั่นทุ่มเท ทำงานด้วยใจ

A : Accountability ความรับผิดชอบในหน้าที่ทั้ง การทำงาน และผลลัพธ์ของงาน



- I : Initiative ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การไม่หยุดยั้งที่จะปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ
- B : B – Best B – Bold B – Bright การทำทุกอย่างให้ดีที่สุด กล่าวที่จะคิด คัดอย่างชาญฉลาด
- E : Efficiency การเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผล
- V : Virtue การยึดมั่นในคุณธรรมความดี

## 2.นโยบายการประหยัดพลังงาน

2.1 นโยบายพลังงานของประเทศ นายวรรณรัตน์ ชาญนุกูล (2552) นโยบายที่ 4 : การอนุรักษ์พลังงานและประสิทธิภาพ : ส่งเสริมการอนุรักษ์และประหยัดพลังงาน ทั้งในภาคครัวเรือน อุตสาหกรรม บริการ และขนส่ง โดยรณรงค์ให้เกิดวินัยและสร้างจิตสำนึกในการประหยัดพลังงาน และสนับสนุนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรการจูงใจให้มีการลงทุนจากภาคเอกชนในการปรับเปลี่ยนอุปกรณ์ประหยัดและมาตรการสนับสนุนให้ครัวเรือนลดการใช้ไฟฟ้าในช่วงการใช้ไฟฟ้าสูงสุด รวมทั้งการวิจัยพัฒนาและกำหนดมาตรฐานอุปกรณ์ไฟฟ้าและมาตรฐานอาคารประหยัดพลังงาน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่งมวลชนและการขนส่งระบบราง เพื่อให้มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถชะลอการลงทุนด้านการจัดหาพลังงานของประเทศ โดย

2.1.1 การพัฒนาและการอนุรักษ์พลังงานของประเทศ

2.1.2 รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการประหยัดพลังงานและการให้ความรู้

ด้านการอนุรักษ์พลังงาน

2.1.4 สร้างแรงจูงใจและสิทธิประโยชน์ในการลงทุนเพื่อประหยัดพลังงาน

2.1.4 วิจัยและพัฒนาระบบและเทคโนโลยีที่ทำให้การประหยัด

2.1.5 กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ สำหรับอุปกรณ์ วัสดุและวิธีการบริหารจัดการ

จัดการในการประหยัดพลังงาน

2.1.6 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายต้นแบบ เช่น ประชกอบการ SME ที่มีความโดดเด่น

สนใจในการประหยัดพลังงาน

2.2 นโยบายการประหยัดพลังงาน บริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด

นายธงชัย จรภมรพันธ์ (2558) ในประกาศนโยบายการจัดการพลังงานของบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด มีรายละเอียดคือ

บริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด ดำเนินกิจการผลิตเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการพลังงาน มีความมุ่งมั่นในการนำระบบการจัดการพลังงานมาประยุกต์ใช้ภายในบริษัท เพื่อส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนร่วมกันดำเนินการจัดการพลังงานอย่างต่อเนื่อง จึงกำหนดนโยบายด้านการจัดการพลังงาน ดังต่อไปนี้

2.2.1 บริษัท จะดำเนินการและพัฒนาระบบการจัดการพลังงานอย่างเหมาะสม โดยกำหนดให้การอนุรักษ์พลังงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานของบริษัทฯ สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 บริษัท จะดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรพลังงานขององค์กรอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับธุรกิจ เทคโนโลยีที่ใช้และแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี

2.2.3 บริษัท จะกำหนดแผนและเป้าหมายการอนุรักษ์พลังงานแต่ละปี และสื่อสารให้พนักงานทุกคนเข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

2.2.4 บริษัท ถือว่าการอนุรักษ์พลังงานเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ ทุกระดับที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานต่อคณะทำงานด้านการจัดการพลังงาน

2.2.5 บริษัท จะให้การสนับสนุน ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านการฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อคิดเห็นเพื่อการพัฒนาทางด้านพลังงาน

2.2.6 กำหนดให้ผู้บริหารและคณะทำงานด้านการจัดการพลังงาน ทบทวนและปรับปรุงนโยบาย เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานด้านพลังงานทุกปี

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติ ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ หมายถึง แนวความคิดเห็น

“ทัศนคติ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude ซึ่งแปลว่า “ความรู้สึก ความเห็น” ดังนั้นคำว่า ทัศนคติในความหมายรวม ๆ จึงเป็นไปในลักษณะของความเห็นหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างกันไปตามความรู้ และประสบการณ์ที่สะสมมาของแต่ละบุคคลนั้น บางครั้งใช้คำว่าเจตคติ

ศักดิ์ สุนทรเสณี (2531 : 2) กล่าวถึง ทัศนคติ ที่เชื่อมโยงไปถึง พฤติกรรมของบุคคล ว่า ทัศนคติ หมายถึง

1. ความสลับซับซ้อนของความรู้สึก หรือการมีอคติของบุคคล ในการที่จะ สร้างความพร้อม ที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตามประสบการณ์ของบุคคลนั้น ที่ได้รับมา
2. ความโน้มเอียง ที่จะปฎิบัติต่อบุคคลใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือ ต่อต้าน สิ่งแวดล้อมที่จะมาถึงทางหนึ่งทางใด
3. ในด้าน พฤติกรรม หมายถึง การเตรียมตัว หรือความพร้อมที่จะตอบสนอง

สุกิจจา จันทะชุมและคณะ (2554) ทักษคติ คือ ความรู้สึกในการประเมินว่าชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งทัศนคตินั้นจะเป็นส่วนสำคัญที่จะกำหนด หรือผลักดันในแต่ละบุคคลนั้นเกิดพฤติกรรม หรือการกระทำที่สอดคล้องกับทัศนคติ และความคาดหวังที่แต่ละบุคคลนั้นมีอยู่

ดร.เสวี วงษ์มณฑา (2557) ทักษคติหรือท่าทีความรู้สึกของใครคนใดคนหนึ่งนั้น หมายถึงการประเมินสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นรอบตัวแล้วส่งผลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของเขาที่จะมีต่อสิ่งที่เขาประเมินนั้น องค์ประกอบของทัศนคติมี 3 อย่างคือ ความรู้ หลักการในการประเมินว่าใช้มาตรการอะไรในการประเมิน และแนวโน้มของนิสัย ถ้าเราจะเปลี่ยนทัศนคติของใครคนใดคนหนึ่งเราจะต้องเปลี่ยนองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งใน 3 องค์ประกอบข้างต้นหรือบางครั้งอาจจะต้องเปลี่ยนมากกว่า 1 องค์ประกอบ

#### เอกสารประกอบการสอน E-learning จิตพฤติกรรมศาสตร์และปัญหาสุขภาพ

ในสังคมไทย ศูนย์พัฒนาทรัพยากรการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัตน์ ปานศิลา กล่าวว่า ทักษคติโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึก หรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุสิ่งของหรือสถานการณ์ต่างๆ เป็นไปในการทำงานที่พึงพอใจ หรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

ในทางจิตวิทยาเห็นว่า ความเชื่อและทัศนคติเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่ฝังอยู่ในจิตใจของบุคคล หากมีสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อและทัศนคติของเขาแล้วบุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเดียวกันเสมอไป ตัวอย่างเช่น คนที่เชื่อคำโบราณที่ว่า คนผมหยิกหน้ากล้อ คอสั้น ห้ามคบ คนพวกนี้หากเจอคนลักษณะที่ว่า จะพยายามหลบเลี่ยง ไม่ยอมเป็นมิตรด้วย แม้คนนั้นจะพูดจาดีมีมรรยาทดีเพียงใดก็ตาม

ทัศนคติก็มีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นอย่างมาก ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลใด วัตถุใด หรือเหตุการณ์ใด เขาก็จะไม่รังเกียจสิ่งทั้งสามดังกล่าวมาแล้ว เช่น เด็กนักเรียนที่มีทัศนคติดีต่อครูผู้สอน เด็กก็จะชอบเรียนกับครู ครูสอนด้วยความสะดวก ก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย

สுகนธ์ มาศนุ้ย (2551) ทักษะคือ สภาพความพร้อมของจิตใจแบบหนึ่งที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ในอันที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า เป็นสิ่งที่ชี้บอกถึงการแสดงออกของบุคคลนั้น ที่กระทำต่อสิ่งนั้นหรือสิ่งที่คล้ายคลึงกันกับที่เคยประสบมาในครั้งก่อนและเนื่องจากทักษะเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน การที่เราจะทราบทักษะของบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้จะต้องใช้วิธีการแปลความหมายของการแสดงออกซึ่งอาจจะเป็นแบบใดแบบหนึ่งขององค์ประกอบทักษะดังกล่าว

กิตติศักดิ์ ประชาบุตร (2554) ทักษะคือ ความรู้สึกอารมณ์และวิวัฒนาการด้านความชอบหรือไม่ชอบ พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ในอดีต และทำให้การแสดงออกของแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันไปตามทักษะของแต่ละคนและมีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการซื้อของผู้บริโภค

สลิลทิพย์ เลิศพงษ์ภรณ์ (2554) ทักษะเป็นผลจากการเรียนรู้ (Learning) และการเปิดรับสิ่งต่างๆผ่านประสบการณ์ตรงหรือผ่านกระบวนการทางสังคมก่อให้เกิดความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและมีผลต่อการตอบสนองต่อสิ่งนั้นแสดงออกมาเป็นรูปธรรมโดยการออกความคิดเห็นหรือมติ (Opinion) และการกระทำ (Behavior) โดยพฤติกรรมตอบสนองจะอยู่ในรูปแบบที่สอดคล้องกับทักษะ ซึ่งอาจจะเป็นการสนับสนุนหรือคัดค้านและสามารถเปลี่ยนแปลงได้

จึงสรุปได้ว่า ทักษะคือความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของหรือเรื่องราวต่างๆ ซึ่งสามารถเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งเมื่อบุคคลมีความรู้สึกเช่นไรก็จะแสดงออกมาเช่นนั้น เช่นถ้ามีความรู้สึกนึกคิดที่ดีก็จะแสดงออกมาดี หากรู้สึกไม่ดีก็อาจแสดงออกมาไม่ดีหรือการต่อต้านได้

### 3.1 องค์ประกอบของทักษะ

1. องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Component) ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ของบุคคล ต่อสิ่งของ บุคคลหรือเหตุการณ์ต่างๆ ถ้าเกิดความรู้สึกความเข้าใจอย่างแท้จริงและเกิดทัศนคติในทางที่ดี ในทางตรงกันข้าม ถ้าเกิดการรับรู้ในทางที่ไม่เข้าใจ ไม่รู้เรื่องยากไป ก็จะมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นสภาพทางอารมณ์ที่เกิดขึ้น ในขณะที่บุคคลถูกเร้าจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งถ้าเราชอบ สบายใจ สนุก ก็จะเกิดทัศนคติที่ดีแต่ถ้าไม่ชอบ ไม่สนุก ถูกดูหมิ่น ถูกเยาะเย้ย ก็จะมีทัศนคติในทางที่ไม่ดี

3. องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มของการกระทำ (Action Tendency Component) เป็นทิศทางของการตอบสนองหรือการกระทำในทางใดทางหนึ่งซึ่ง เป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความคิดและความรู้สึก ของบุคคลต่อสิ่งเร้า ถ้ารู้ว่าดี ฟังแล้วเข้าใจ รู้สึกสนุก

ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม ก็จะดำเนินการต่อในขณะที่เดียวกันหากรู้สึกไม่เข้าใจ ยาก ไม่สนุก  
 ว่าคุณ คุณหมื่น เพื่อนหัวเราะเยาะก็จะไม่ดำเนินการต่อเป็นต้น

เอกสารประกอบการสอน E-learning จิตพฤติกรรมศาสตร์และปัญหาสุขภาพ  
 ในสังคมไทย ศูนย์พัฒนาทรัพยากรการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัต  
 ปานศิลา กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติดังนี้

ทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. Cognition Component เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้หรือความเชื่อถือของ  
 บุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากบุคคลมีความรู้หรือเชื่อว่าสิ่งใดดี ก็มักจะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ในทาง  
 ตรงข้าม หากมีความรู้มาก่อนว่า สิ่งใดไม่ดี ก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. Feeling Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้สึกของบุคคล ซึ่งมื่ออารมณ์  
 เกี่ยวข้องอยู่ด้วย นั่นคือ หากบุคคลมีความรู้สึกรัก หรือชอบพอบุคคลใด หรือสิ่งใด ก็จะช่วยให้เกิด  
 ทัศนคติที่ดีต่อบุคคลนั้น ไปด้วย แต่หากมีความรู้สึกเกลียดหรือ โกรธบุคคลใด สิ่งใด ก็จะทำให้มี  
 ทัศนคติที่ไม่ดีต่อบุคคลนั้นหรือสิ่งนั้น

3. Action tendency Component เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล คือ  
 ความโน้มเอียงที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมตอบโต้บางอย่างออกมา พฤติกรรมที่เขาแสดง  
 ออกมานั้น เกิดจากความรู้และความรู้สึกที่เขามีอยู่เกี่ยวกับวัตถุ เหตุการณ์ หรือบุคคลนั้นๆ นั่นเอง

### 3.2 ลักษณะของทัศนคติ

เนื่องจากว่านักจิตวิทยาได้ศึกษาในความหมายที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรกล่าวถึง  
 ลักษณะรวม ๆ ของทัศนคติที่ทำให้เกิดความเข้าใจทัศนคติให้ดีขึ้น (ศักดิ์ไทย, 2545: 138)  
 ซึ่งลักษณะของทัศนคติ สรุปได้ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้
2. ทัศนคติมีลักษณะที่คงทนถาวรยาวนานพอสมควร
3. ทัศนคติมีลักษณะของการประเมินค่าอยู่ในตัว คือ บอกลักษณะดี – ไม่ดีชอบ –  
 ไม่ชอบ เป็นต้น
4. ทัศนคติทำให้บุคคลที่เป็นเจ้าของพร้อมที่จะตอบสนองต่อที่หมายของทัศนคติ
5. ทัศนคติบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับสิ่งของและ  
 บุคคลกับสถานการณ์ นั่นคือ ทัศนคติด้อยมีที่หมายนั่นเอง

### 3.3 ประเภทของทัศนคติ

การแสดงออกทางทัศนคติสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท (ดารณี, 2542: 43) คือ  
 ทัศนคติในทางบวก (Positive Attitude) คือ ความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ดีหรือยอมรับ



ความพอใจ เช่นนักศึกษาที่มีทัศนคติที่ดีต่อการโฆษณา เพราะวิชาการโฆษณาก่อให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับอิสรภาพทางความคิด

ทัศนคติในทางลบ (Negative Attitude) คือ การแสดงออก หรือความรู้สึกต่อสิ่งแวดลอมในทางที่ไม่พอใจ ไม่ดี

ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย เช่น นิดไม่ชอบคนเลี้ยงสัตว์ เพราะเห็นว่าทารุณสัตว์

การไม่แสดงออกทางทัศนคติ หรือมีทัศนคติเฉยๆ (Negative Attitude) คือ มีทัศนคติเป็นกลางอาจจะเพราะว่าไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ หรือในเรื่องนั้นๆ เราไม่มีแนวโน้มนทัศนคติอยู่เดิมหรือไม่มีแนวโน้มนทางความรู้ในเรื่องนั้นๆ มาก่อน เช่น เรามีทัศนคติที่เป็นกลางต่อผู้ไม่ใครเวฟ เพราะเราไม่มีความรู้เกี่ยวกับโทษหรือคุณของผู้ไม่ใครเวฟมาก่อนจะเห็นได้ว่าการแสดงออกของทัศนคตินั้น เกิดจากการก่อตัวของทัศนคติที่สะสมไว้เป็นความคิดและความรู้สึกจนสามารถแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ตามทัศนคติต่อสิ่งนั้น

### 3.4 การก่อตัวของทัศนคติ (The Formation of Attitude)

การเกิดทัศนคติแต่ละประเภทนั้น จะก่อตัวขึ้นมา และเปลี่ยนแปลงไปได้เนื่องจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน ซึ่งในความเป็นจริง ปัจจัยต่าง ๆ ของการก่อตัวของทัศนคติ ไม่ได้มีการเรียงลำดับตามความสำคัญแต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะแต่ละปัจจัยปัจจัยใดมีความสำคัญมากกว่าขึ้นอยู่กับการอ้างอิงเพื่อก่อตัวเป็นทัศนคตินั้น บุคคลดังกล่าวได้เกี่ยวข้องกับสิ่งของ หรือแนวความคิดที่มีลักษณะแตกต่างกันไปอย่างไร ซึ่ง Newsom และ Carrell ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ และอธิบายว่า การเกิดทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่

พื้นฐานของแต่ละบุคคลหรือเบื้องหลังทางประวัติศาสตร์ (Historical Setting) หมายถึง ลักษณะทางด้านชีวประวัติของแต่ละคน ได้แก่ สถานที่เกิด สถานที่เจริญเติบโต สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ผ่านมาจะเป็นตัวหล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคล และเป็นปัจจัยนำไปสู่การเกิด ทัศนคติของคนนั้น ๆ

สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social environment) ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ที่มีต่อกัน และกัน เช่น การเปิดรับข่าวสาร กลุ่ม และบรรทัดฐานของกลุ่ม สภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคล และประสบการณ์

กระบวนการสร้างบุคลิกภาพ (Personality Process) และสิ่งที่เกิดขึ้นมาก่อน (Predispositions) เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการสร้างทัศนคติของแต่ละบุคคล

### 3.5 การเปลี่ยนทัศนคติ

ดร.เสรี วงษ์มณฑา (2557) ถ้ารู้เท่าเดิม มีข้อมูลเดิม ทัศนคติจะไม่เปลี่ยน ประเมินสิ่งต่างๆ ด้วยมาตรการเดิมทัศนคติจะไม่เปลี่ยน แนวโน้มนของนิสัยยังเหมือนเดิมทัศนคติจะ

ไม่เปลี่ยนทัศนคติไม่เปลี่ยนพฤติกรรมก็จะไม่เปลี่ยนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นมีสามระดับ

ระดับล่างสุดคือเปลี่ยนเพราะกลัวถูกลงโทษ (compliance) การเปลี่ยนแปลงระดับนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้มาจากสำนึกข้างใน แต่ยอมเปลี่ยนเพราะกลัวการถูกลงโทษจากผู้มีอำนาจ คนที่เปลี่ยนระดับนี้ เมื่อใดที่มั่นใจว่าผู้มีอำนาจจะ ไม่รู้ไม่เห็นการกระทำของเขา ก็จะกลับไปทำเหมือนเดิม

ระดับกลางคือการเปลี่ยนตามพวกตามกลุ่ม (identification) คนพวกนี้ยอมเปลี่ยนนิสัยเพราะเห็นคนอื่นเขาเปลี่ยนกัน คนพวกนี้ถ้าเข้ากลุ่มคนดีก็จะทำดีตามคนอื่นแต่ถ้าได้เจอกับคนทำไม่ดีก็จะทำไม่ดีตาม

ระดับสูงสุด คือการเปลี่ยนที่มาจากสำนึกข้างใน (internalization) คนพวกนี้เปลี่ยนพฤติกรรมจากการนำเอาข้อมูลใหม่มาพิจารณา ปรับแนวคิด มีวิธีการประเมินใหม่ เห็นประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง คนที่เปลี่ยนพฤติกรรมในระดับนี้จึงจะเรียกว่าเปลี่ยนจริงเพราะเป็นการเปลี่ยนจากเบื้องลึกข้างใน มีข้อมูลเป็นพื้นฐานในการเปลี่ยน มีแนวทางใหม่ในการประเมินมาใช้เป็นหลักในการปรับทัศนคติที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนพฤติกรรม

การให้ข้อมูลเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมนั้น อาจต้องทำถึง 4 แผนงาน ทั้งนี้เพราะเราจะมียุทธศาสตร์เป้าหมายถึง 4 กลุ่ม

คนที่พร้อมให้ความร่วมมือ (believers) คนกลุ่มนี้แค่ขี้ออกว่าควรทำอะไรบ้างควรปฏิบัติอะไรบ้างก็จะได้ผลแล้ว เขาต้องการคำแนะนำที่ดีเท่านั้น

คนที่ยังมีความเคลือบแคลงอยู่บ้าง (skeptics) คนกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะทำตามแต่ยังมีข้อสงสัยบางประการ เราจะต้องคาดการณ์ (anticipate) ข้อสงสัยของพวกเขาแล้วให้คำตอบคำอธิบายให้เขาหายสงสัย เช่นทำไมจึงทำบางอย่างที่พวกเขาไม่คิดว่าจะทำหรือทำไมไม่ทำบางอย่างที่พวกเขาคาดว่าจะทำ

คนที่ไม่ใส่ใจใครจะทำอะไรก็ช่าง ตัวเองไม่เดือดร้อน ไม่ยุ่ง ไม่สนใจ (indifferent) สำหรับคนกลุ่มนี้เราต้องชี้ให้เห็นผลประโยชน์ในการที่จะเปลี่ยนจากการเฉยเมยไม่สนใจเรื่องบ้านเมือง ให้หันมาสนใจและให้ความร่วมมือในการจะมีพฤติกรรมที่เหมาะสม

กลุ่มต่อต้านหรือกลุ่มที่มีความรู้สึกเป็นศัตรู (hostile) สำหรับคนกลุ่มนี้เราต้องมองหาวาเรื่องดีๆที่เรากับเขาเข้าใจตรงกันมีอะไรบ้าง เอาเรื่องนั้นมาคุยกับเขาก่อน เพื่อให้เห็นว่าเรากับคนไม่ใช่คนที่คิดต่างเอาเสียเลยทีเดียว แท้ที่จริงแล้ว เรากับเขามีอะไรเหมือนกันตั้งหลายอย่าง มีเพียงบางอย่างที่เราอาจจะต้องปรับเข้าหากัน

## 4. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

### 4.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อน มีหลายคนให้ความหมายของแรงจูงใจดังนี้

โซติกา ระโส (2555:11) แรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการหรือหมายถึงการที่บุคคลมีความปรารถนาหรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2555:8) การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคืนรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง เช่น พนักงานที่ตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบถือเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ

ศุภลักษณ์ ศรีสุวรรณ (2548:14) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึง แรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำสิ่งต่างๆให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

โกมล บัวพรหม (2553:11) แรงจูงใจเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆจนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานลงได้

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สก (2552 : 6) แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ซึ่งส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุตามความต้องการ

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจคือ สิ่งเร้าที่มากกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสิ่งเร้าเหล่านั้นหากเป็นสิ่งที่ผู้ถูกระตุ้นรู้สึกดีหรือมีทัศนคติดีก็จะแสดงผลคือพฤติกรรมออกมาดี แต่หากสิ่งเร้าเหล่านั้นทำให้ผู้ถูกระตุ้นรู้สึกไม่ดี ก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางตรงกันข้าม หรืออาจไม่แสดงไรออกมาเลยก็ได้



## 4.2 ทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอรัชเบร์ริก the Herzberg's Theory or Dual Factors

### Theory

สุรพล พะยอมแย้ม ( 2545 :63-64 ) อ้างใน ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2555 : 9-10)

ได้สรุปไว้ว่า Frederick Herzberg และคณะ ได้ทำการวิจัยและเสนอทฤษฎีจูงใจค้ำจุน หรือเรียกกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ ( Dual Factors Theory) เนื่องจากการต้องการคำตอบว่า “ ผู้ปฏิบัติงาน ต้องการอะไรจากงานของเขา” และเมื่อพิสูจน์สมมติฐานหลักกว่าองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติบวก และองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติลบในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งด้านสมมติฐานเดิมที่ว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติทางบวกในการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติทางลบด้วย และสมมติฐานที่ว่าองค์ประกอบและผลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในระยะสั้น

ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งนำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ทำให้คนอยากทำงานเรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” และสิ่งที่ช่วยป้องกันที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg และคณะ ยังพบว่า ผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเพราะสภาวะแวดล้อมรอบด้าน ได้แก่ ความยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีสุขภาพจิตในการปฏิบัติงานเสื่อมลง จึงเรียกปัจจัยนี้อีกชื่อหนึ่งว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” และเนื่องจากทั้งสองปัจจัยนั้นเป็นคนละชนิดไม่เกี่ยวข้องกัน เพราะสิ่งที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน มิได้มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานแต่อย่างใด ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานขึ้นจึงเรียกทฤษฎีนี้อีกชื่อหนึ่งว่า “ทฤษฎีองค์ประกอบคู่” (Dual – Factors Theory )

Herzberg (1959) สรุปปัจจัย 2 ประการดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ( Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์ทำงานมากขึ้นเป็น ตัวการที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้แก่

- ความสำเร็จ คือพนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
- การยอมรับนับถือ คือ พนักงานมีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับเขา
- ลักษณะของงานที่น่าสนใจคือ พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ
- ความรับผิดชอบ คือพนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา
- ความก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

ปัจจัยค้ำจุน ( Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้แก่

- เงินเดือน พนักงานรู้สึกว่าการตอบแทนเหมาะสม
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือพนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- การนิเทศน์งาน คือพนักงานมีความรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ
- นโยบายและการบริหาร คือพนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายองค์กรที่เขาอยู่
- สภาพการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปริยานาจ สิงโตและอารี แนนเนียน (2555)ศึกษาพฤติกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้าของนักศึกษาในหอพักมหาวิทยาลัยศิลปกรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ในการใช้พลังงานไฟฟ้าของนักศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ทักษะคิดเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้าอยู่ในระดับเห็นด้วย และพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง โดยพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของนักศึกษามีค่าความเหมาะสมสูงกว่าพฤติกรรมของนักศึกษาชายเล็กน้อยนอกจากนี้ยังพบว่า นักศึกษาบางส่วนเปิดไฟทิ้งไว้โดยไม่ได้ใช้งาน และเสียบปลั๊กเครื่องใช้ไฟฟ้าทิ้งไว้เมื่อเลิกใช้งาน

เบญญา กสานติกุล และคณะ ( 2557 ) ศึกษาพฤติกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้าของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ผลวิจัยพบว่าบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการใช้ไฟฟ้าโดยเลือกใช้หลอดประหยัดไฟเบอร์ 5 คิดเป็น 98.27% และมีพฤติกรรมในการเลือกใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าในสำนักงานอย่างประหยัดและถูกวิธี โดยนำกระดาษหน้าเดียวมาใช้ซ้ำ คิดเป็น 86.42% ตลอดจนเห็นด้วยกับแนวทางการลดการใช้และการรณรงค์ประหยัดพลังงานไฟฟ้าซึ่งสามารถนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวทางการประหยัดพลังงานให้มีการใช้พลังงานไฟฟ้าลดลง

สุคนธ์ มาศนุ้ย ( 2551 ) ศึกษาพฤติกรรมการประหยัดพลังงานเพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อนของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานเพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อนของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังกรุงเทพมหานคร ได้แก่ อายุ อายุการทำงานที่สถาบันฯ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและทัศนคติ ส่วน ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อพฤติกรรม

การประหยัดพลังงานเพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อนของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ สถานภาพ ภูมิลำเนา การศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและความรู้ความเข้าใจ

จุไรรัตน์ ธิไหล (2553) ศึกษาพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสถานที่ทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโรงไฟฟ้าราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโรงไฟฟ้าราชบุรี ในการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสถานที่ทำงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า การให้คุณค่าต่อพลังงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในสถานที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พราว ชุ่มประดิษฐ์ (2549) ศึกษาพฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าและทัศนคติต่อโครงการประหยัดไฟฟ้าไรสองต่อของครัวเรือนในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ไฟฟ้าของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังมีโครงการประหยัดไฟฟ้าไรสองต่อ ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อการใช้ไฟฟ้าของกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาสูงสุดในครอบครัว และอาชีพ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้พลังงานไฟฟ้าของกลุ่มตัวอย่างส่วนมาก ได้แก่ จำนวนสมาชิก จำนวนเครื่องใช้ไฟฟ้า และรายได้ โดยก่อนมีโครงการประหยัดไฟฟ้าไรสองต่อ จำนวนสมาชิก และจำนวนเครื่องใช้ไฟฟ้ามีอิทธิพลต่อปริมาณใช้ไฟฟ้าของกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ในขณะที่ไม่มีปัจจัยใดเลยที่มีอิทธิพลต่อการใช้พลังงานไฟฟ้าของกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก ส่วนหลังมีโครงการประหยัดไฟฟ้าไรสองต่อพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้พลังงานไฟฟ้าของกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ คือ จำนวนสมาชิก จำนวนห้อง จำนวนเครื่องใช้ไฟฟ้า และรายได้ ส่วนกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กมีเพียงรายได้เท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อปริมาณการใช้ไฟฟ้า

สุชีรา นวลกำแหง (2556) ศึกษารูปแบบการส่งเสริมพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในอาคารของบุคลากรและนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยด้านแสงสว่างสรุปได้ว่าบุคลากรและนักศึกษา มีพฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าโดยการเปิดไฟเพื่อให้แสงสว่างในส่วนที่จำเป็นและใช้งานเท่านั้น ด้านพลังงานความร้อน พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมการใช้เครื่องปรับอากาศที่อุณหภูมิ 25 องศาเซลเซียส นักศึกษา มีพฤติกรรมการ ใช้พัดลมแทนเครื่องปรับอากาศ ที่มีการเรียนการสอน ด้านพลังงานความร้อนผลการวิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรมีพฤติกรรมการใช้บันไดแทนการใช้ลิฟต์เมื่อ ขึ้น-ลง 1 ชั้น หรือ 2 ชั้น และนักศึกษามีพฤติกรรมการถอดปลั๊กเครื่องไฟฟ้าทุกชนิดเมื่อใช้งานเสร็จ

รูปแบบการส่งเสริม พฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของบุคลากรและนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรความคิดเห็น ให้มหาวิทยาลัย ควรณรงค์ให้ คณะ/สำนัก/สถาบัน ควบคุมการ ประหยัดพลังงานไฟฟ้า ในอาคาร โดยเคร่งครัดนักศึกษาความคิดเห็นให้มหาวิทยาลัยควรร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อ ส่งเสริมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในอาคารให้กับบุคลากรและนักศึกษา การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการส่งเสริมพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของบุคลากรและนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

กิตติศักดิ์ ประชาบุตร (2554) ศึกษาพฤติกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้าของผู้ปฏิบัติงานและมุมมองของผู้บริหารในการบริหารต้นทุนค่าไฟฟ้าของบริษัท พูนพิน โฮลดิ้ง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้าและการมีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงานในอาคารพูนพินแตกต่างกัน การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ความรู้เกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมในการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดในอาคารพูนพินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศุริยา แก้วอาษาและคณะ ( 2548 ) ศึกษาพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในที่อยู่อาศัยของประชาชนเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าเกี่ยวข้องกับอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยของครัวเรือนต่อเดือน และความรู้เกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

อรวรรณ บุญวัฒน์(2556)การปรับพฤติกรรมลดการใช้พลังงาน เพื่อส่งเสริมการลดภาวะโลกร้อนของนักศึกษาวิชาเอกอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ชั้นปีที่ 2 ผ่านกิจกรรมการสร้างจิตสำนึกทางสิ่งแวดล้อมจากการเรียนในรายวิชาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ผลการวิจัยด้านปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของการใช้พลังงานของนักศึกษาได้แก่กิจกรรมการส่งเสริมการลดการใช้พลังงานในสถาบันการศึกษาของมหาวิทยาลัย และพบว่าแนวทางที่เหมาะสมในการลดการใช้พลังงานในสถาบันการศึกษาคือการจัดให้มีช่องทางในการสื่อสารและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการลดการใช้พลังงานอย่างสม่ำเสมอ

อุไร จุสวัสด์ ( 2549 ) พฤติกรรมมีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงานในครัวเรือนของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลชลบุรี ด้านความรู้เกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า พบว่าเจ้าหน้าที่มีความรู้ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมมีส่วนร่วมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา,สถานภาพ, ระดับตำแหน่ง, รายได้ต่อเดือน, จำนวนเครื่องใช้ไฟฟ้า และระดับของความรู้ในการประหยัดพลังงาน พบว่า อายุ รายได้ต่อเดือน และจำนวนเครื่องใช้ไฟฟ้า มีผลต่อ

พฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงานไฟฟ้า สำหรับ เพศ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, ระดับตำแหน่งและระดับความรู้ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงาน

จิรศักดิ์ สุรงค์พิพรรณและคณะ (2552) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการใช้ไฟฟ้าแบบพอเพียง ก่อนและหลังการติดตั้งระบบผลิตกระแสไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์เพื่อคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนในเขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครัวเรือน รายได้รวมทั้งครัวเรือนความรู้ความเข้าใจ และความคิดเห็น ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมใช้ไฟฟ้าแบบพอเพียงก่อนและหลังการติดตั้งระบบ SHS แตกต่างกันไป ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่รายจ่ายรวมทั้งครัวเรือนไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

แจ่มนิดา คณานันท์ (2555) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การประหยัดพลังงานไฟฟ้าในที่ทำงานของข้าราชการพลเรือนกระทรวงศึกษาธิการพบว่า

1. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติที่ดีต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้า และการเห็นแบบอย่างการประหยัดพลังงานไฟฟ้า มีผลต่อพฤติกรรมกรรมประหยัดพลังงานไฟฟ้าในที่ทำงานของข้าราชการพลเรือนกระทรวงศึกษาธิการ

2. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักในปัญหาการขาดแคลนพลังงานไฟฟ้าและการรับรู้ข่าวสารด้านการประหยัดพลังงานไฟฟ้า มีผลต่อพฤติกรรมกรรมประหยัดพลังงานไฟฟ้าในที่ทำงานของข้าราชการพลเรือนกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมประหยัดพลังงานไฟฟ้าในที่ทำงานของข้าราชการพลเรือนกระทรวงศึกษาธิการได้ทั้ง ในกลุ่มรวมและกลุ่มที่จำแนกตามลักษณะชีวิตสังคม โดยในกลุ่มรวมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมประหยัดพลังงานไฟฟ้า ในที่ทำงาน ได้ร้อยละ 53 โดยตัวแปร 4 ตัว ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้า การรับรู้ความสามารถของตนในการประหยัดพลังงานไฟฟ้า การเห็นแบบอย่างการประหยัดพลังงานไฟฟ้าและการรับรู้ข่าวสารด้านการประหยัดพลังงานไฟฟ้า เป็นตัวทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรก ได้แก่ การเห็นแบบอย่างการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ( $\beta = .29$ ) และรองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ( $\beta = .27$ )

สุนกร ศิลป์สาคร (2554) ศึกษาการรับรู้มาตรการและพฤติกรรมกรรมประหยัดพลังงานไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้มาตรการการประหยัดไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

รุจิรา คงนุ้ยและทักษิณา เครือหงส์ (2557) ศึกษาพฤติกรรมกรรมใช้ไฟฟ้าของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า



ด้านความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์พลังงานไฟฟ้าและการประหยัดพลังงานไฟฟ้า พบว่า นักศึกษาชายและหญิงมีความรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่นักศึกษาแต่ละคณะมีความรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ

ด้านพฤติกรรมการใช้ไฟฟ้า พบว่านักศึกษาชายและหญิงมีพฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนักศึกษาแต่ละคณะมีพฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อทิทยา เสนะวงค์ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการทำงาน, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน, สายงาน, เงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

โกมล บัวพรม (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 3 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาทัศนคติและปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนาในลักษณะของการวิจัยเชิงสำรวจ ( Exploratory Research ) มีวิธีการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ หัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด จังหวัดราชบุรี โดยมีประชากรทั้งหมด 184 คน แบ่งเป็น พนักงานส่วนผลิต 67 คน พนักงานส่วนวิศวกรรม 49 คน พนักงานส่วนบริหาร 50 คน พนักงานส่วนบัญชี 7 คน สำนักผู้จัดการ 11 คน (ข้อมูล 20 พฤษภาคม 2558 แผนกทรัพยากรมนุษย์บริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด)

กลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรด้วยวิธี Yamane's ตามสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.95

จากสูตร

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

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  = ขนาดของประชากร  
 $e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{184}{1 + 184 (0.05)^2} = \frac{184}{1.46} = 126 \text{ คน}$$

การวิจัยครั้งนี้ใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 126 คน เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย ( simple random sampling ) โดยการจับฉลาก และมีการคำนวณแยกย่อยแต่ละส่วนงานที่สังกัด เพื่อหาจำนวนตัวอย่างแต่ละส่วนงานที่สังกัด ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในส่วนงาน} = \frac{\text{จำนวนประชากรแต่ละส่วนงาน} \times \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 2.1 จำนวนตัวอย่างแยกตามส่วนงานในสังกัด

ส่วนงานที่สังกัด	ประชากร (คน)	สัดส่วน(%)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
ส่วนผลิต	67	35.72	45
ส่วนวิศวกรรม	49	26.98	34
ส่วนบริหาร	50	26.98	34
ส่วนบัญชี-การเงิน	7	3.97	5
สำนักผู้จัดการ	11	6.35	8
<b>รวม</b>	<b>184</b>	<b>100</b>	<b>126</b>



## 2. เครื่องมือที่ใช้ในงานศึกษา

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด ซึ่งผู้ศึกษาได้พัฒนาขึ้นตามกระบวนการสร้างเครื่องมือศึกษาวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้มี 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ เป็นแบบสอบถามที่ต้องการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ มีทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัทฯ ระดับงานในบริษัท ส่วนงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 ทักษะคิดการประหยัดพลังงาน เป็นแบบสอบถามที่ต้องการทราบถึงทัศนคติการประหยัดพลังงานของผู้ตอบแบบสอบถามผ่านความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 10 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งเห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงาน เป็นแบบสอบถามที่ต้องการทราบถึงปัจจัยจูงใจที่ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามประหยัดพลังงาน มีจำนวน 15 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งเห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มี ค่าคะแนนของแต่ละระดับดังนี้

ระดับของความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 5 คะแนน

ระดับของความคิดเห็น เห็นด้วย ให้คะแนน 4 คะแนน

ระดับของความคิดเห็น ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 3 คะแนน

ระดับของความคิดเห็น ไม่เห็นด้วย ให้คะแนน 2 คะแนน

ระดับของความคิดเห็น ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 1 คะแนน

การสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้พลังงาน
2. จัดทำร่างแบบสอบถามการวิจัยจากกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ และพัฒนาให้

สอดคล้องกับงานวิจัยที่สนใจศึกษา

3. การหาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ได้ ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องและครอบคลุมกับเนื้อหาในงานวิจัย

4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของ อาจารย์ที่ปรึกษา

5. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ขออนุญาตผู้จัดการบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด
2. ส่งแบบสอบถามให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในบริษัทด้วยตนเอง
3. รวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. ส่งแบบสอบถามทั้งหมด 126 ฉบับ

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้การประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) ใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม F-test สำหรับตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ตามลักษณะของตัวแปร

เกณฑ์การแปรผลของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง มีทัศนคติในการประหยัดพลังงาน อยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระหว่าง 3.5 – 4.49 หมายถึง มีทัศนคติในการประหยัดพลังงาน อยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระหว่าง 2.5 – 3.49 หมายถึง มีทัศนคติในการประหยัดพลังงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระหว่าง 1.5 – 2.49 หมายถึง มีทัศนคติในการประหยัดพลังงาน อยู่ในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง มีทัศนคติในการประหยัดพลังงาน อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระหว่าง 0.50 – 0.99 หมายถึง มีปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงาน อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระหว่าง 3.5 – 4.49 หมายถึง มีปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงาน  
อยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระหว่าง 2.5 – 3.49 หมายถึง มีปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงาน  
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระหว่าง 1.5 – 2.49 หมายถึง มีปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงาน  
อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง มีปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงาน  
อยู่ในระดับต่ำมาก



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาทัศนคติและปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทัศนคติการประหยัดพลังงาน ปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงาน เปรียบเทียบระดับทัศนคติการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยผู้ศึกษาแจกแบบสอบถามจำนวน 126 ชุด และได้รับคืนมาทั้งสิ้น 126 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยายดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด ที่เกี่ยวข้องกับ ทัศนคติ และปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงาน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

**สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t – Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F - Distribution)

**การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

#### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด ได้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัท ระดับงานในบริษัท ส่วนงานที่สังกัดในบริษัท โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าความถี่

(Frequencies) และค่าร้อยละ(Percentage) ดังแสดงผลในตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน		จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>			
ชาย		59	46.83
หญิง		67	53.17
	รวม	126	100.00
<b>อายุ</b>			
20 - 25 ปี		3	2.38
26 - 30 ปี		11	8.73
31 - 35 ปี		19	15.08
36 - 40 ปี		19	15.08
41 - 50 ปี		35	27.78
51 - 55 ปี		29	23.02
56 ปีขึ้นไป		10	7.94
	รวม	126	100.00
<b>ระดับการศึกษา</b>			
ต่ำกว่า ม.6 / ปวส.		74	58.73
ปวส./อนุปริญญา/ปวท. หรือเทียบเท่า		20	15.87
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		32	25.40
	รวม	126	100.00
<b>อายุงานในบริษัท</b>			
ต่ำกว่า 5 ปี		13	10.32
6 - 10 ปี		30	23.81
11 - 15 ปี		25	19.84
16 - 20 ปี		16	12.70
21 - 25 ปี		20	15.87
26 ปีขึ้นไป		22	17.46
	รวม	126	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ		
5 - 9	10	7.94
3 - 4	62	49.21
1 - 2	54	42.86
รวม	126	100.00
ส่วนงาน		
ส่วนผลิต	45	35.71
ส่วนวิศวกรรม	34	26.98
ส่วนบริหาร	34	26.98
ส่วนบัญชี - การเงิน	5	3.97
สำนักผู้จัดการ	8	6.35
รวม	126	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 126 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 53.17 พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41 – 55 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 50.79 พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 / ปวส. จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 58.73 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานในบริษัท 6 – 15 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 43.65 พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 3 - 4 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 49.21 พนักงานกระจายตามส่วนงานตามอัตราส่วน โดย ส่วนผลิต จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 ส่วนวิศวกรรม และ ส่วนบริหารจำนวน ส่วนละ 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.98

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด  
ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ และปัจจัยจูงใจ ที่เกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติการประหยัดพลังงาน องค์กรประกอบด้านความคิด

องค์กรประกอบด้านความคิด	$\bar{X}$	S.D	แปรผล ระดับ ทัศนคติ
# ท่านมีความสนใจในเรื่องการอนุรักษ์พลังงาน	4.43	0.513	ดี
# ท่านเห็นด้วยกับมาตรการการประหยัดพลังงานของหน่วยงาน	4.35	0.495	ดี
# ท่านคิดว่าการประหยัดพลังงานเป็นการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน ของพนักงานทุกคน	4.32	0.5	ดี
# ท่านเห็นด้วยกับการออกมาตรการการใช้พลังงานที่เข้มงวด ของบริษัทเพราะจะทำให้การใช้พลังงานลดลง	4.29	0.564	ดี
รวมเฉลี่ย	4.35	0.518	ดี

จากตารางที่ 4.2 พบว่าทัศนคติการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด ในด้านความคิดมีทัศนคติเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.35$ ) ซึ่งพนักงานมีความสนใจในเรื่องการอนุรักษ์พลังงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.43$ ) พนักงานเห็นด้วยกับการออกมาตรการการใช้พลังงานที่เข้มงวดของบริษัทเพราะจะทำให้การใช้พลังงานลดลง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.29$ )



ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติการประหยัดพลังงานองค์ประกอบด้านความรู้สึก

องค์ประกอบด้านความรู้สึก	$\bar{x}$	S.D	แปรผล ระดับ ทัศนคติ
# ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนช่วยบริษัท ลดการใช้พลังงาน	4.33	0.506	ดี
# ท่านรู้สึกผิดหวังไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรการการประหยัดพลังงานของหน่วยงาน	4.10	0.599	ดี
# ท่านรู้สึกยินดีที่จะเป็นผู้นำของหน่วยงานในการร่วมมือช่วยกันประหยัดพลังงาน	4.11	0.623	ดี
รวมเฉลี่ย	4.18	0.576	ดี

จากตารางที่ 4.3 พบว่าทัศนคติการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัดในด้านความรู้สึกมีทัศนคติเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.18$ ) ซึ่งพนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนช่วยบริษัท ลดการใช้พลังงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.43$ ) พนักงานรู้สึกผิดหวังไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรการการประหยัดพลังงานของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.29$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติการประหยัดพลังงานองค์ประกอบด้านแนวโน้มนำการกระทำ

องค์ประกอบด้านแนวโน้มนำการกระทำ	$\bar{x}$	S.D	แปรผล ระดับ ทัศนคติ
# ท่านแนะนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามมาตรการประหยัดพลังงานของบริษัท เพื่อประหยัดพลังงาน	4.18	0.528	ดี
# ท่านปฏิบัติตามมาตรการการประหยัดพลังงานของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด	4.18	0.543	ดี
# ท่านประหยัดพลังงานที่บ้านและที่ทำงานเพราะจะเป็นผลดีต่อการประหยัดพลังงานของประเทศ	4.43	0.558	ดี
รวมเฉลี่ย	4.26	0.543	ดี
รวมเฉลี่ยทัศนคติทั้งหมด	4.26	0.55	ดี

จากตารางที่ 4.4 พบว่าทัศนคติการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัดในด้านแนวโน้มนำการกระทำมีทัศนคติเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.26$ ) ซึ่งพนักงานประหยัดพลังงานที่บ้านและที่ทำงานเพราะจะเป็นผลดีต่อการประหยัดพลังงานของประเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.43$ ) พนักงานแนะนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามมาตรการประหยัดพลังงานของบริษัท เพื่อประหยัดพลังงาน และปฏิบัติตามมาตรการการประหยัดพลังงานของหน่วยงานอย่างเคร่งครัดมีค่าเฉลี่ยต่ำเท่ากันคือ ( $\bar{X} = 4.18$ )

สรุปภาพรวมของทัศนคติการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัทหลักชัยค้าสุรายู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.26$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานด้านความสำเร็จในการประหยัดพลังงาน

ด้านความสำเร็จในการประหยัดพลังงาน	$\bar{x}$	S.D	แปรผล ระดับ แรงจูงใจ
# ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของหน่วยงานของท่านสามารถประหยัดพลังงานได้ตามเป้าหมาย	3.96	0.625	สูง
# ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของหน่วยงานของท่านสามารถแก้ไขปัญหาเรื่องการใช้พลังงานไม่มีประสิทธิภาพได้	3.75	0.669	สูง
# ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้าแสดงให้เห็นว่าท่านสามารถลดการใช้พลังงานได้ตามเป้าหมาย	4.13	0.542	สูง
รวมเฉลี่ย	3.95	0.612	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัย คำสุรา จำกัด ในด้านความสำเร็จในการประหยัดพลังงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.95$ ) ซึ่งพนักงานรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้าแสดงให้เห็นว่าสามารถลดการใช้พลังงานได้ตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.13$ ) พนักงานรู้สึกว่าคุณสมบัติของหน่วยงานสามารถแก้ไขปัญหาเรื่องการใช้พลังงานไม่มีประสิทธิภาพได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ( $\bar{X} = 3.75$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D	แปรผล ระดับ แรงจูงใจ
# ท่านได้รับการชมเชยและความเชื่อถือไว้วางใจว่ามี ความสามารถด้านการอนุรักษ์พลังงาน	3.75	0.592	สูง
# ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน	3.97	0.505	สูง
# ข้อเสนอแนะเรื่องการประหยัดพลังงานของท่าน มักได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	3.71	0.658	สูง
รวมเฉลี่ย	3.81	0.585	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัย  
ค้าสุรา จำกัด ในด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.81$ ) ซึ่งพนักงานรู้สึก  
พึงพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.97$ )  
ข้อเสนอแนะเรื่องการประหยัดพลังงานของพนักงานมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย  
ต่ำสุดคือ ( $\bar{X} = 3.71$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจการประหยัดพลังงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D	แปรผล ระดับ แรงจูงใจ
# หน่วยงานของท่านกำหนดมาตรการการประหยัดพลังงานไว้ชัดเจน	4.17	0.518	สูง
# ท่านได้รับมอบหมายให้ดำเนินการด้านการประหยัดพลังงานตามความรู้ ความสามารถที่ท่านมีอยู่	4.01	0.559	สูง
# ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่มาตรการการประหยัดพลังงานของท่านมีความท้าทายสูง ซึ่งจูงใจให้อยากปฏิบัติ	3.95	0.578	สูง
รวมเฉลี่ย	4.04	0.552	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยเชิงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัย คำสุรา จำกัดในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.04$ ) ซึ่งหน่วยงานของพนักงานกำหนดมาตรการการประหยัดพลังงานไว้ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.17$ ) พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่มาตรการการประหยัดพลังงานมีความท้าทายสูง ซึ่งจูงใจให้อยากปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ( $\bar{X} = 3.95$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D	แปรผล ระดับ แรงจูงใจ
# ท่านสามารถปฏิบัติตามมาตรการประหยัดพลังงานของหน่วยงานตามแผนที่กำหนด	4.12	0.431	สูง
# ท่านสามารถอยู่ดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานให้แล้วเสร็จได้แม้เวลาจะเลยเวลาปฏิบัติงานของท่าน	3.90	0.679	สูง
# ท่านสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อลดการใช้พลังงานนอกเวลาทำงานปกติได้	3.79	0.755	สูง
รวมเฉลี่ย	3.94	0.622	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัทหลักชัยคำสุรา จำกัด ในด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.94$ ) ซึ่งพนักงานสามารถปฏิบัติตามมาตรการประหยัดพลังงานของหน่วยงานตามแผนที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.12$ ) สามารถเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อลดการใช้พลังงานนอกเวลาทำงานปกติได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ( $\bar{X} = 3.79$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ  
ในการประหยัดพลังงานด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าว	$\bar{X}$	S.D	แปรผล ระดับ แรงจูงใจ
# ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาความรู้เรื่องการประหยัดพลังงาน เช่น การอบรม สัมมนา	3.91	0.704	สูง
# ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานเรื่องการประหยัดพลังงานที่โรงงานอื่น	3.32	0.952	ปานกลาง
# หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในโรงงาน	3.67	0.893	สูง
รวมเฉลี่ย	3.63	0.850	สูง
รวมเฉลี่ยระดับแรงจูงใจทั้งหมด	3.87	0.64	สูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัทหลักชัยคำสุรา จำกัดในด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.63$ ) ซึ่งพนักงานได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาความรู้เรื่องการประหยัดพลังงาน เช่น การอบรม สัมมนามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.91$ ) พนักงานได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานเรื่องการประหยัดพลังงานที่โรงงานอื่นค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ( $\bar{X} = 3.32$ ) มีระดับปัจจัยจูงใจที่ระดับปานกลาง

สรุปภาพรวมของปัจจัยจูงใจการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัทหลักชัยคำสุรา จำกัด มีระดับปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.87$ )



### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้าน ทักษะคิด และ ปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานในบริษัทที่แตกต่างกันผู้วิจัยขอแนะนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้าน ทักษะคิด และปัจจัยจูงใจในการประหยัด พลังงานในบริษัทที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่ทดสอบ	ชาย n = 59		หญิง n = 67		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
<b>ทัศนคติการประหยัดพลังงาน</b>						
องค์ประกอบทางด้านความคิด	4.40	0.456	4.29	0.416	1.487	0.104
องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก	4.22	0.516	4.13	0.434	1.018	0.050
องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มของการกระทำ	4.29	0.486	4.23	0.449	0.786	0.540
รวมเฉลี่ย	4.30	0.486	4.217	0.433	1.097	0.231
<b>ปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงาน</b>						
<b>ด้านความสำเร็จของการประหยัด</b>						
พลังงาน	4.03	0.525	3.86	0.423	2.061	0.223
ด้านการยอมรับนับถือ	3.76	0.584	3.84	0.435	-0.897	*0.012
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.09	0.560	3.99	0.358	1.065	*0.000
ด้านความรับผิดชอบ	3.937	0.566	3.93	0.466	0.083	0.050
ด้านความก้าวหน้า	3.61	0.837	3.65	0.586	-0.357	*0.005
รวมเฉลี่ย	3.89	0.614	3.854	0.454	0.391	0.137

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด ต่อทัศนคติในการประหยัดพลังงานพบว่าในภาพรวมเพศต่างก็มีความคิดเห็นด้านทัศนคติในการประหยัดพลังงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( Sig = 0.231 )และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านคือ องค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึ และองค์ประกอบด้านแนวโน้มการกระทำ พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 ด้าน ( Sig = 0.104,0.050 และ 0.540 ตามลำดับ )

ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานพบว่าในภาพรวมเพศต่างก็มีความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( Sig = 0.058) และเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการประหยัดพลังงาน และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ เพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จการประหยัดพลังงานไฟฟ้า และ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( Sig = 0.223) และ ( Sig = 0.05 ) ส่วน ปัจจัยจูงใจอีก 3 ด้านคือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( Sig = 0.012 ,0.000 และ0.005 ตามลำดับ) โดยเพศหญิงมีปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าสูงกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายมีปัจจัยจูงใจด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติสูงกว่าเพศหญิง



ตารางที่ 4.11 อายุต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้าน ทักษะคิด และปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานในบริษัทที่แตกต่าง

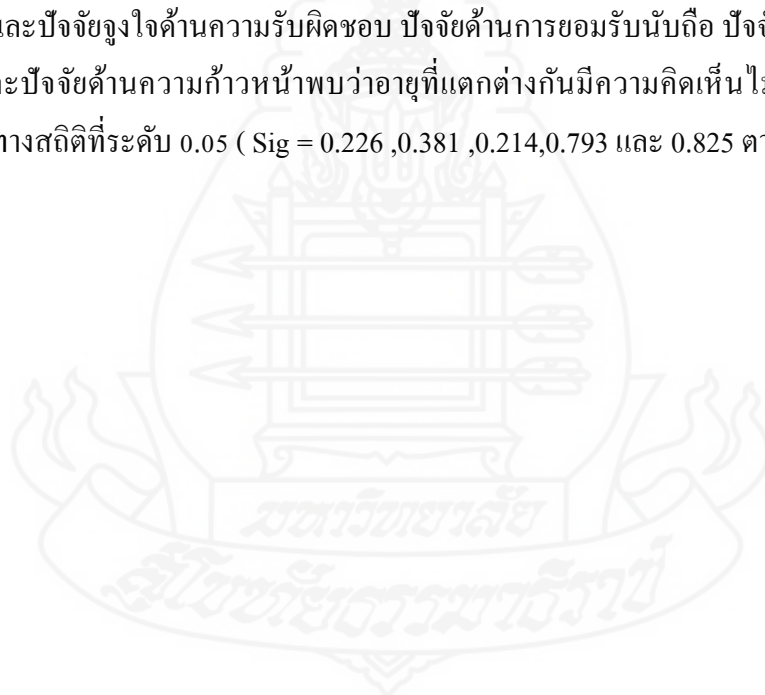
ปัจจัยที่ทดสอบ	ต่ำกว่า 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 - 25 ปี		26 ปี ขึ้นไป		F	Sig
	n = 13		n = 30		n = 25		n = 16		n = 20		n = 22			
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
<b>ทัศนคติการประหยัดพลังงาน</b>														
องค์ประกอบ														
ทางด้านความคิด	4.268	0.559	4.310	0.426	4.279	0.402	4.344	0.417	4.400	0.483	4.476	0.395	0.673	0.645
องค์ประกอบ														
ทางด้านความรู้สึก	4.119	0.579	4.184	0.442	4.013	0.427	4.168	0.439	4.284	0.487	4.334	0.494	1.346	0.250
องค์ประกอบ														
ทางด้านแนวโน้มของการกระทำ	4.166	0.567	4.230	0.513	4.192	0.342	4.270	0.349	4.350	0.535	4.381	0.486	0.670	0.647
รวมเฉลี่ย														
	4.185	0.568	4.241	0.460	4.161	0.390	4.260	0.402	4.345	0.502	4.397	0.458	0.896	0.514

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ปัจจัยที่ทดสอบ	ต่ำกว่า 5 ปี		6 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 – 20 ปี		21 – 25 ปี		26 ปีขึ้นไป		F	Sig
	n = 13		n = 30		n = 25		n = 16		n = 20		n = 22			
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
<b>ปัจจัยจูงใจในการ ประหยัดพลังงาน</b>														
ด้านความสำเร็จของ การประหยัดพลังงาน	3.930	0.492	3.850	0.493	3.910	0.359	3.875	0.557	4.183	0.453	3.967	0.526	1.332	0.255
ด้านการยอมรับ														
นับถือ	3.642	0.531	3.782	0.580	3.756	0.372	3.751	0.565	4.067	0.383	3.809	0.573	1.462	0.207
ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	4.023	0.531	3.896	0.456	3.936	0.353	4.105	0.360	4.267	0.504	4.128	0.522	2.078	0.073
ด้านความรับผิดชอบ	3.952	0.553	3.954	0.494	3.897	0.461	4.083	0.480	3.900	0.473	3.857	0.655	0.412	0.840
ด้านความก้าวหน้า	3.572	0.659	3.529	0.500	3.731	0.526	3.812	0.720	3.601	0.921	3.603	0.969	0.451	0.812
รวมเฉลี่ย	3.824	0.553	3.802	0.505	3.846	0.414	3.925	0.536	4.003	0.547	3.873	0.649	1.147	0.437

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด ด้านทัศนคติในการประหยัดพลังงานในภาพรวมอายุต่างกันมีความคิดเห็นด้านทัศนคติในการประหยัดพลังงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( Sig = 0.10 ) และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านคือ องค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึกรู้สึกพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.143 และ 0.115 ตามลำดับ) ส่วนองค์ประกอบด้านแนวโน้มการกระทำพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นทางด้านทัศนคติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( Sig = 0.042)

ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานพบว่าในภาพรวมอายุที่ต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( Sig = 0.488 ) และเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้านคือปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการประหยัดพลังงาน และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( Sig = 0.226 , 0.381 , 0.214, 0.793 และ 0.825 ตามลำดับ )



ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับทัศนคติด้านแนวโน้มนการกระทำเป็นรายคู่จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	20 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 - 35 ปี	36 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 55 ปี	56 ปี ขึ้นไป
		n = 3	n = 11	n = 19	n = 19	n = 35	n = 29	n = 10
	$\bar{x}$	3.44	4.12	4.35	4.26	4.23	4.36	4.37
ต่ำกว่า 5 ปี								
20 - 25 ปี	3.44	-	*0.023	*0.002	*0.004	*0.005	*0.001	*0.002
26 - 30 ปี	4.12		-	0.183	0.412	0.495	0.145	0.216
31 - 35 ปี	4.35			-	0.548	0.344	0.966	0.926
36 - 40 ปี	4.26				-	0.792	0.483	0.554
41 - 50 ปี	4.23					-	0.262	0.394
51 - 55 ปี	4.36						-	0.948
56 ปี ขึ้นไป	4.37							-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านแนวโน้มนการกระทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านแนวโน้มนการกระทำที่ต่ำกว่าช่วงอายุอื่นๆและมีระดับทัศนคติด้านแนวโน้มนการกระทำอยู่ที่ระดับ ปานกลางในขณะที่ช่วงอายุอื่นๆมีระดับทัศนคติด้านแนวโน้มนการกระทำอยู่ที่ระดับสูง

ตารางที่ 4.13 ระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้านทัศนคติ และปัจจัยจูงใจ  
ในการประหยัดพลังงานในบริษัทที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่ทดสอบ	ต่ำกว่า ม.6 / ปวส. n = 74		ปวส./ อนุปริญญา/ ปวท. n = 20		ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า n = 32		F	Sig
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
	<b>ทัศนคติการประหยัดพลังงาน</b>							
องค์ประกอบ								
ทางด้านความคิด	4.314	0.438	4.363	0.497	4.406	0.405	0.508	0.603
องค์ประกอบ								
ทางด้านความรู้สึก	4.154	0.445	4.084	0.561	4.302	0.474	1.604	0.205
องค์ประกอบ								
ทางด้านแนวโน้ม								
ของการกระทำ	4.261	0.456	4.216	0.554	4.302	0.443	0.210	0.810
รวมเฉลี่ย	4.243	0.446	4.221	0.537	4.337	0.441	0.774	0.539
<b>ปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงาน</b>								
ด้านความสำเร็จ								
ของการประหยัดพลังงาน	3.991	0.468	3.967	0.469	3.833	0.508	1.228	0.296
ด้านการยอมรับนับถือ	3.888	0.466	3.600	0.579	3.750	0.536	2.86	0.061
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.086	0.469	3.916	0.507	4.021	0.423	1.109	0.333
ด้านความรับผิดชอบ	3.946	0.456	3.883	0.556	3.938	0.619	0.117	0.890
ด้านความก้าวหน้า	3.721	0.666	3.400	0.784	3.583	0.753	1.728	0.182
รวมเฉลี่ย	3.926	0.505	3.753	0.579	3.825	0.568	1.408	0.352

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด ต่อทัศนคติในการประหยัดพลังงานพบว่าในภาพรวมระดับการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นที่บ่งชี้ถึงทัศนคติในการประหยัดพลังงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.539) และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านคือ องค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึก องค์ประกอบด้านแนวโน้มการกระทำพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.603, 0.205 และ 0.810 ตามลำดับ)

ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานพบว่าในภาพรวมระดับการศึกษาที่ต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.352) และเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการประหยัดพลังงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและปัจจัยด้านความก้าวหน้าพบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.296, 0.061, 0.333, 0.890 และ 0.182 ตามลำดับ)



ตารางที่ 4.14 อายุงานในบริษัทต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้าน ทักษะการประหยัดพลังงานในบริษัทที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่ทดสอบ	ต่ำกว่า 5 ปี		6 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 – 20 ปี		21 – 25 ปี		26 ปี ขึ้นไป		F	Sig
	n = 13		n = 30		n = 25		n = 16		n = 20		n = 22			
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
<b>ทัศนคติการประหยัดพลังงาน</b>														
องค์ประกอบทางด้านความคิด	4.268	0.559	4.310	0.426	4.279	0.402	4.344	0.417	4.400	0.483	4.476	0.395	0.673	0.645
องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก	4.119	0.579	4.184	0.442	4.013	0.427	4.168	0.439	4.284	0.487	4.334	0.494	1.346	0.250
องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มของการกระทำ	4.166	0.567	4.230	0.513	4.192	0.342	4.270	0.349	4.350	0.535	4.381	0.486	0.670	0.647
รวมเฉลี่ย	4.185	0.568	4.241	0.460	4.161	0.390	4.260	0.402	4.345	0.502	4.397	0.458	0.896	0.514

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัจจัยที่ทดสอบ	ต่ำกว่า 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 - 25 ปี		26 ปี ขึ้นไป		F	Sig
	n = 13		n = 30		n = 25		n = 16		n = 20		n = 22			
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
<b>ปัจจัยเชิงใจ</b>														
<b>ในการประหยัดพลังงาน</b>														
ด้านความสำเร็จของ														
การประหยัดพลังงาน	3.930	0.492	3.850	0.493	3.910	0.359	3.875	0.557	4.183	0.453	3.967	0.526	1.332	0.255
ด้านการยอมรับนับถือ														
ด้านลักษณะงาน	3.642	0.531	3.782	0.580	3.756	0.372	3.751	0.565	4.067	0.383	3.809	0.573	1.462	0.207
ที่ปฏิบัติ	4.023	0.531	3.896	0.456	3.936	0.353	4.105	0.360	4.267	0.504	4.128	0.522	2.078	0.073
ด้านความรับผิดชอบ														
ด้านความก้าวหน้า	3.952	0.553	3.954	0.494	3.897	0.461	4.083	0.480	3.900	0.473	3.857	0.655	0.412	0.840
รวมเฉลี่ย														
	3.824	0.553	3.802	0.505	3.846	0.414	3.925	0.536	4.003	0.547	3.873	0.649	1.147	0.437

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด ต่อทัศนคติในการประหยัดพลังงานพบว่าในภาพรวมอายุงานในบริษัทต่างกันมีความคิดเห็นด้านทัศนคติในการประหยัดพลังงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( Sig = 0.514) และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านคือ องค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึกองค์ประกอบด้านแนวโน้มการกระทำพบว่าอายุงานในบริษัท ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.645, 0.250 และ 0.647 ตามลำดับ)

ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานพบว่าในภาพรวมอายุงานในบริษัทที่ต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( Sig = 0.437 ) และเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้านคือปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการประหยัดพลังงาน และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าพบว่าอายุงานในบริษัทที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.255 , 0.207 , 0.073, 0.084 และ 0.812 ตามลำดับ)



ตารางที่ 4.15 ระดับงานในบริษัทต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้าน ทักษะคติ และปัจจัยจูงใจ  
ในการประหยัดพลังงานในบริษัทที่แตกต่าง

ปัจจัยที่ทดสอบ	ระดับ 5 - 9		ระดับ 3 - 4		ระดับ 1 - 2		F	Sig
	n = 10		n = 62		n = 54			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
<b>ทัศนคติการประหยัดพลังงาน</b>								
องค์ประกอบ								
ทางด้านความคิด	4.500	0.425	4.399	0.447	4.255	0.419	2.297	0.105
องค์ประกอบ								
ทางด้านความรู้สึก	4.334	0.521	4.204	0.514	4.124	0.416	0.983	0.377
องค์ประกอบทางด้าน								
แนวโน้มของการกระทำ	4.400	0.516	4.290	0.469	4.209	0.455	0.892	0.413
รวมเฉลี่ย	4.411	0.487	4.298	0.477	4.196	0.430	1.391	0.298
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>								
<b>ในการประหยัดพลังงาน</b>								
ด้านความสำเร็จ								
ของการประหยัดพลังงาน	4.032	0.508	3.952	0.526	3.926	0.423	0.211	0.810
ด้านการยอมรับนับถือ	3.833	0.572	3.699	0.550	3.926	0.428	2.980	0.054
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.100	0.722	4.054	0.469	4.018	0.407	0.166	0.847
ด้านความรับผิดชอบ	4.167	0.614	3.887	0.557	3.944	0.433	1.302	0.276
ด้านความก้าวหน้า	3.867	0.984	3.425	0.789	3.833	0.461	5.724	*0.004
รวมเฉลี่ย	4.000	0.680	3.803	0.578	3.929	0.431	2.077	0.398

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด ต่อทัศนคติในการประหยัดพลังงานพบว่าในภาพรวมระดับงานในบริษัทต่างกันมีความคิดเห็นด้านทัศนคติในการประหยัดพลังงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.298) และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านคือ องค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึก องค์ประกอบด้านแนวโน้มการกระทำพบว่า ระดับงานในบริษัท ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.105, 0.377 และ 0.413 ตามลำดับ)

ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานพบว่าในภาพระดับงานในบริษัทที่ต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.398) และเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการประหยัดพลังงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่าระดับงานในบริษัทที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.810, 0.054, 0.847, และ 0.276 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าพบว่าระดับงานในบริษัทที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.004)

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการประหยัดพลังงานเป็นรายคู่จำแนกตามระดับงานในบริษัท

ระดับงานในบริษัท	$\bar{x}$	ระดับ 5 - 9	ระดับ 3 - 4	ระดับ 1 - 2
		n = 10	n = 62	n = 54
	3.87	3.42	3.83	
ต่ำกว่า 5 ปี				
ระดับ 5 - 9	3.87	-	0.061	0.886
ระดับ 3 - 4	3.42		-	*0.002
ระดับ 1 - 2	3.83			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับงานในบริษัทที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในการประหยัดพลังงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 3 - 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในการประหยัดพลังงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับในบริษัทเป็นระดับ 1 - 2 แต่มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับในบริษัท เป็นระดับ 5 - 9 โดยระดับ 1-2 และ ระดับ 5 - 9 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง แต่ ระดับ 3 - 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง





ตารางที่ 4.17 ส่วนงานในบริษัทต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้านความรู้ ทักษะ และปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานในบริษัทที่แตกต่าง

ปัจจัยที่ทดสอบ	ส่วนผลิต		ส่วนวิศวกรรม		ส่วนบริหาร		ส่วนบัญชี-การเงิน		สำนักผู้จัดการ		F	Sig
	n = 45		n = 34		n = 34		n = 5		n = 8			
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
<b>ทัศนคติการประหยัดพลังงาน</b>												
องค์ประกอบทางด้านความคิด	4.344	0.417	4.331	0.434	4.382	0.497	4.350	0.602	4.250	0.231	0.160	0.958
องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก	4.237	0.511	4.157	0.459	4.157	0.458	4.202	0.605	4.041	0.377	0.369	0.830
องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มของการกระทำ	4.318	0.461	4.255	0.479	4.235	0.509	4.400	0.435	4.041	0.211	0.742	0.565
รวมเฉลี่ย	4.300	0.463	4.248	0.457	4.258	0.488	4.317	0.547	4.111	0.273	0.424	0.784
<b>ปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงาน</b>												
<b>ด้านความสำเร็จของการประหยัด</b>												
พลังงาน	4.022	0.524	3.941	0.481	3.882	0.464	3.932	0.434	3.834	0.308	0.543	0.705
ด้านการยอมรับนับถือ	3.881	0.533	3.706	0.562	3.804	0.435	3.934	0.276	3.749	0.585	0.671	0.613
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.111	0.493	4.001	0.564	4.059	0.313	4.000	0.528	3.791	0.307	0.917	0.457

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยที่ทดสอบ	ส่วนผลิต		ส่วนวิศวกรรม		ส่วนบริหาร		ส่วนบัญชี-การเงิน		สำนักผู้จัดการ		F	Sig
	n = 45		n = 34		n = 34		n = 5		n = 8			
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
ด้านความรับผิดชอบ	4.074	0.455	3.833	0.553	3.814	0.570	4.200	0.447	3.918	0.153	2.025	0.095
ด้านความก้าวหน้า	3.852	0.553	3.520	0.860	3.519	0.744	3.800	0.652	3.293	0.452	2.090	0.086
รวมเฉลี่ย	3.988	0.512	3.800	0.604	3.815	0.505	3.973	0.467	3.717	0.361	1.249	0.391

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด ต่อทัศนคติในการประหยัดพลังงานพบว่าในภาพรวมส่วนงานในบริษัทต่างกันมีความคิดเห็นด้านทัศนคติในการประหยัดพลังงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( Sig = 0.784 )และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านคือ องค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึกองค์ประกอบด้านแนวโน้มการกระทำพบว่า ส่วนงานในบริษัท ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.958,0.830 และ0.565 ตามลำดับ)

ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานพบว่าในภาพส่วนงานในบริษัทที่ต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.391) และเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการประหยัดพลังงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าพบว่า ส่วนงานในบริษัทที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.705,0.613 ,0.457,0.095, และ 0.086 ตามลำดับ)



## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติและปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด โดยผู้ศึกษาได้ทำการสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### 1. สรุปผลการศึกษา

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาขอสรุปผลเป็น 3 หัวข้อ คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย และสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- เพื่อศึกษาระดับทัศนคติการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด
- เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด
- เพื่อเปรียบเทียบระดับทัศนคติการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
- เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

##### 1.2 สมมติฐานงานศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้าน ทัศนคติ และปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานในบริษัทที่แตกต่างกัน

##### 1.3 วิธีการดำเนินการวิจัย

**1.3.1 ประชากรที่ศึกษา** คือ พนักงานของบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด จำนวน 184 คน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด ที่ได้รับการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จำนวน 126 คน

**1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ทักษะการประหยัดพลังงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงาน

**1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 – 10 สิงหาคม 2558 โดยผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 126 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

**1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล** วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-Test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significance Difference)

**1.4 ผลการวิจัย** ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

**1.4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง**

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 126 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 53.17 พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41 – 55 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 50.79 พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 / ปวส. จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 58.73 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานในบริษัท 6 – 15 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 43.65 พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 3 - 4 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 49.21 พนักงานกระจายตามส่วนงานตามอัตราส่วน โดย ส่วนผลิต จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 ส่วนวิศวกรรม และส่วนบริหารจำนวน ส่วนละ 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.98

**1.4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติและปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงาน**

ทัศนคติและปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างของบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด พบว่า

ทัศนคติการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด ในองค์ประกอบด้านความคิดมีทัศนคติเฉลี่ยอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

ทัศนคติการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด ในองค์ประกอบด้านความรู้สึกมีทัศนคติเฉลี่ยอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

ทัศนคติการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด ในองค์ประกอบด้านแนวโน้มการกระทำมีทัศนคติเฉลี่ยอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

สรุปภาพรวมของทัศนคติการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท  
หลักชัยค้าสุราอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา  
จำกัดในด้านความสำเร็จในการประหยัดพลังงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา  
จำกัด ในด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา  
จำกัด ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

ปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา  
จำกัด ในด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

ปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา  
จำกัด ในด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

สรุปปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา  
จำกัด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

#### 1.4.3 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า

เพศต่างกันมีความคิดเห็นด้านทัศนคติในการประหยัดพลังงานโดยรวม  
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพศต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพศต่างกันมีปัจจัยจูงใจด้าน การยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่  
ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า เพศหญิงมี  
ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าสูงกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายมีปัจจัยจูงใจ  
ด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติสูงกว่าเพศหญิง

อายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการประหยัดพลังงานโดยรวม  
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติการประหยัดพลังงานใน  
องค์ประกอบด้านแนวโน้มนการกระทำที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่ม  
ตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านแนวโน้มนการกระทำที่ต่ำกว่า  
ช่วงอายุอื่นๆและมีระดับทัศนคติด้านแนวโน้มนการกระทำอยู่ที่ระดับ ปานกลางในขณะที่ช่วงอายุ  
อื่นๆมีระดับทัศนคติด้านแนวโน้มนการกระทำอยู่ที่ระดับสูง

อายุที่ต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการประหยัด  
พลังงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานโดยรวม  
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุงานในบริษัทต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการประหยัด  
พลังงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุงานในบริษัทที่ต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานโดยรวม  
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับงานในบริษัทต่างกันมีความคิดเห็นที่บ่งชี้ถึงทัศนคติในการประหยัด  
พลังงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับงานในบริษัทที่ต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานโดยรวม  
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับงานในบริษัทที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจการประหยัด  
พลังงานด้านความก้าวหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า กลุ่ม  
ตัวอย่างที่ระดับ 3 - 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการประหยัดพลังงาน  
ที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับในบริษัทเป็นระดับ 1 - 2 แต่มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกับกลุ่ม  
ที่มีระดับในบริษัท เป็นระดับ 5 - 9 โดยระดับ 1-2 และ ระดับ 5 - 9 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูง  
ใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง แต่ ระดับ 3 - 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้าน  
ความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนงานในบริษัทต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการประหยัด  
พลังงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนงานในบริษัทที่ต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานโดยรวม  
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## 2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพออภิปรายผลโดยแยกออกเป็นประเด็นดังนี้

พนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัด มีทัศนคติเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานในภาพรวมอยู่ในระดับ ดี และ พบว่า เพศ อายุ อายุงานในบริษัท ระดับงานในบริษัท และส่วนงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติการประหยัดพลังงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้นแสดงให้เห็นว่า กระบวนการสร้างความตระหนักและสร้างจิตสำนึกการประหยัดพลังงานของบริษัท ที่มีการกำหนดแนวทางอย่างชัดเจน และได้สื่อสารแนวทางดังกล่าวไปยังพนักงานทุกคนอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ ผ่านสื่อต่างๆ เช่น การอบรม การประชุม การจัดนิทรรศการ ส่งผลให้พนักงานทุกคนมีความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มนำการกระทำไปในทางที่ดี หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่าสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานทุกคนนั่นเอง

พนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นปัจจัยจูงใจด้าน การส่งเสริมการศึกษาดูงานซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะทางบริษัทมีการจัดพนักงานไปศึกษาดูงานเฉพาะพนักงานที่อยู่ในส่วนงานด้านวิศวกรรม หรือเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการจึงมีความคิดเห็นด้านนี้ในระดับปานกลาง

จากสมมติฐานงานวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้านทัศนคติ และปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานในบริษัทที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลที่แตกต่างในการแสดงความคิดเห็น ทั้งด้าน ทัศนคติ และปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุคนธ์ มาสน้อย (2551) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการประหยัดพลังงานเพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อนของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานเพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อนของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ สถานภาพ ภูมิฐานะการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและความรู้ความเข้าใจ

จากผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในภาพรวม แต่ในหัวข้อย่อยของทั้งความคิดเห็นด้านทัศนคติและปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติการประหยัดพลังงานในองค์ประกอบด้านแนวโน้มนำการกระทำที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ทัศนคติด้านแนวโน้มการกระทำที่ต่ำกว่าช่วงอายุอื่นๆและมีระดับทัศนคติด้านแนวโน้มการกระทำอยู่ที่ระดับ ปานกลางในขณะที่ช่วงอายุอื่นๆมีระดับทัศนคติด้านแนวโน้มการกระทำอยู่ที่ระดับสูง ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี คือพนักงานที่เข้ามาทำงานในบริษัท ได้ไม่นานอาจยังขาดความรู้และการได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน และเพียงพอ

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลศึกษาไปใช้ประโยชน์

พนักงานบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นปัจจัยจูงใจด้าน การส่งเสริมการศึกษาคุณงานซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งทางบริษัท หลักชัยคำสุรา จำกัดสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปปรับปรุงแผนการศึกษาคุณงานที่โรงงานอื่นได้

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับงานในบริษัทที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจการประหยัดพลังงานด้านความก้าวหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 3 - 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการประหยัดพลังงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับในบริษัทเป็นระดับ 1 – 2 ซึ่งทางบริษัท สามารถนำข้อมูลที่ได้นำไปใช้ในการปรับแรงจูงใจการประหยัดพลังงานให้กับพนักงานระดับ 3 -4 ได้

จากผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในภาพรวม แต่ในหัวข้อย่อยของทั้ง ความคิดเห็นด้านทัศนคติและปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติการประหยัดพลังงานในองค์ประกอบด้านแนวโน้มการกระทำที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติด้านแนวโน้มการกระทำที่ต่ำกว่าช่วงอายุอื่นๆและมีระดับทัศนคติด้านแนวโน้มการกระทำอยู่ที่ระดับ ปานกลางในขณะที่ช่วงอายุอื่นๆมีระดับทัศนคติด้านแนวโน้มการกระทำอยู่ที่ระดับสูง ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี คือพนักงานที่เข้ามาทำงานในบริษัท ได้ไม่นานอาจยังขาดความรู้และการได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน และเพียงพอ ซึ่งทางบริษัท สามารถนำข้อมูลไปกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรมด้านการประหยัดพลังงานได้

3.2 ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสำเร็จในการดำเนินการด้านการประหยัดพลังงานและด้านอื่นๆ ขององค์กร เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี้

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กรวิษฐ์ จงอุดมทรัพย์ .(2556). การรับรู้และความสอดคล้องของค่านิยมไทยในละครชีวิตคอม  
เรื่อง บ้านนี้มีรักของผู้ชมในกรุงเทพมหานคร.นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
สื่อสารเชิงกลยุทธ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, คั่นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2558 ,  
จาก <http://dspace.bu.ac.th/jspui/browse?>
- กิตติศักดิ์ ประชาบุตร .(2554). พฤติกรรมการใช้พลังงานของผู้ปฏิบัติงานและมุมมองของผู้บริหาร  
ในการบริหารต้นทุนค่าไฟฟ้าของบริษัท พูนพิน โฮลดิ้ง จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,  
คั่นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2558 ,จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle>
- โกมล บัวพรหม .(2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี คั่นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2558,จาก  
<http://e-research.sru.ac.th/?q=biblio/author/66>
- จรัสศักดิ์ สุรงค์พิพรธน์ว, พิมพ์ภัศ เอี่ยมสมบูรณ์, กรชัย โฆษิต โภคิน, บุญยัง ปลั่งกลาง  
และกฤษณ์ชนม์ ภูมิภิตติพิชญ์ .(2552). พฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าแบบพอเพียงก่อนและ  
หลังการติดตั้งระบบผลิตกระแสไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์เพื่อคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน  
ในเขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี. คณะศิลปศาสตร์และคณะวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คั่นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2558 จาก  
<http://www.rtir.rmutt.ac.th/bitstream/>
- จำเนียร ช่วงโชติ .(2519). จิตวิทยาการรับรู้และการเรียนรู้.มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
กรุงเทพมหานคร.
- ใจชนก ภาคอืด .(2555). การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
ในการพัฒนาคุณภาพสถาบันสู่ความเป็นเลิศ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ.  
National Institute of Development Administration, คั่นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2558,  
จาก[http://planning.nida.ac.th/main/images/Planning%20Division/QA/AjJA-  
ResearchTQA25551-5.pdf](http://planning.nida.ac.th/main/images/Planning%20Division/QA/AjJA-ResearchTQA25551-5.pdf)

- แจ่มนิดา คณานันท์ .(2555). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในที่ทำงานของข้าราชการพลเรือนกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2558 จาก <http://bsris.swu.ac.th/thesis/9503110950016RB899f.pdf>
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง .(2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2558 จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/718/124308.pdf?sequence=1>*
- โชติกา ระโส .(2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2558,จาก [http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Hi\\_Ed/Chotika\\_R.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Hi_Ed/Chotika_R.pdf)*
- ฐนกร ศิลป์สาคร .(2554). *ศึกษการรับรู้มาตรการและพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2558 จาก <http://thesis.rru.ac.th/thesis.php?id=460>*
- ปริญานาจ สิงห์โต, และอาจารย์ แนบเนียน .(2555). *พฤติกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้าของนักศึกษาในหอพักมหาวิทยาลัยศิลปกร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปกร,ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2558,จาก <http://www.info.ms.su.ac.th/sums02/PDF01/2555/GB/50.pdf>*
- พราว ชุ่มประดิษฐ์ .(2548). *พฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าและทัศนคติต่อโครงการประหยัดไฟกำไรสองต่อของครัวเรือนในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่. เศรษฐศาสตร์บัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2558 ,จาก <http://library.cmu.ac.th/faculty/econ/index.php?>*
- พิชญดา ศิริสาคร, และกาญจนาท เรืองวารกร .(2556). *ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานกรณีศึกษาบริษัทเมด โทโรนิก (ประเทศไทย) จำกัด.วารสารการตลาด และการสื่อสาร, 1,130-143 ค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2558, จาก <http://thaiejournal.com/journal/2556volumes2M/7.pdf>*

- รุจิรา คงนุ้ย,และทักษิณา เครือหงส์.(2557). *พฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต.*,2(3), 293 – 303.ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2558 จาก <http://202.29.13.46/journal/uploads/article/178/81/7.pdf>
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ .(2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามทรสงคราม. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2558,จาก [http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis\\_th.asp?id=0000003082](http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis_th.asp?id=0000003082)
- ศักดิ์ สุนทรเสณี .(2531). *เจตคติ, กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนา.*
- สลิลทิพย์ เลิศพงษ์การณ .(2554). *ความรู้ ทักษะคติ และพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ Thai PBS ในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของสื่อสาธารณะ.วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2558 , จาก <http://digi.library.tu.ac.th/thesis/jc/2031/title-biography.pdf>*
- สุกิจจา จันทะชุม, กษม ชนะวงศ์, ฐานิกา บุญมงคล, วิณา อิศรางกูร ณ อยุธยา, ทิพวัลย์ ด่านสวัสดิกุล, นัตร์พงษ์ พิระวารสิทธิ์, คณิตลดา ณะศรี, และคณะ.(2554). *การศึกษาทัศนคติ ความคาดหวังและความพึงพอใจของยูวชนและผู้ปกครอง ต่อโครงการอบรมฟุตบอลอะคาเดมี่. Thailand ResearchJournal,1,1. ค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2558,จาก [http://thailandresearchjournal.blogspot.com/2011/10/blog-post\\_338.html](http://thailandresearchjournal.blogspot.com/2011/10/blog-post_338.html)*
- สุคนธ์ มาศนุ้ย .(2551). *พฤติกรรมการประหยัดพลังงานเพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อนของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังกรุงเทพมหานคร. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2558 , จาก<http://libsearch.nida.ac.th/ipac20/ipac.jsp?session>*
- สุริยา แก้วอาษา, เพชรไพริณ อุปปิง, และชเนศ วงศ์กาพสินธุ์ .(2548). *พฤติกรรมกรประหยัดพลังงานไฟฟ้าในที่อยู่อาศัยของประชาชน เขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี.วารสารวิชาการ ม.อบ.,7,47-60. ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2558 จาก [http://www.ubu.ac.th/web/files\\_up/08f2013032514064269.pdf](http://www.ubu.ac.th/web/files_up/08f2013032514064269.pdf)*



- ลูชรา นวลกำแพง .(2556). *รูปแบบการส่งเสริมพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าในอาคารของบุคลากรและนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.* ค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2558 จาก <http://research.pcru.ac.th/aritcresearch/main.php?page=report&type=detail&id=781>
- สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน .(2551). *การประหยัดพลังงานในที่ทำงานรวมพลังหาร2.ศูนย์ประชาสัมพันธ์ “รวมพลังหาร 2”,* ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2558 , จาก<http://old1.energy.go.th/?q=th/conservation>
- อภิญาณี พญาพิชัย .(2553). *การรับรู้ของผู้บริโภค ที่มีต่อการได้รับรองมาตรฐานร้านยาคุณภาพของร้านบู๊ทส์.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม.* คณะบริหารธุรกิจบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2558 , จาก [http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Pha\\_En\\_Man/Apiyanee\\_P.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Pha_En_Man/Apiyanee_P.pdf)
- อติทยา เสนะวงศ์ .(2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.*ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2558 จาก <http://eprints.utcc.ac.th/2425/1/2425fulltext.pdf>
- อรรรรณ บุญพัฒน์ .(2556).*การปรับพฤติกรรมลดการใช้พลังงาน เพื่อส่งเสริมการลดภาวะโลกร้อนของนักศึกษาวิชาเอกอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ชั้นปีที่ 2 ผ่านกิจกรรมการสร้างจิตสำนึกทางสิ่งแวดล้อม จากการเรียนในรายวิชาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์.สำนักวิชาการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.* ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2558 จาก <http://research.crru.ac.th/detail.php?c=140012>
- อุไร จุสวัตดี .(2549). *พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงานในครัวเรือนของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลชลบุรี.รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไปวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา* ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2558 จาก [http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/47933998/47933998.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/47933998/47933998.pdf)



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



## แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง ทักษะคิดและปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด

### คำชี้แจง

แบบสอบถาม ทักษะคิดและปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด วัตถุประสงค์ในการศึกษาข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ทักษะคิดต่อการประหยัดพลังงาน ปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงาน ของบริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด ข้อมูลจากแบบสอบถามนี้จะนำไปวิเคราะห์เป็นภาพรวมของทักษะคิดและปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานของพนักงานบริษัทหลักชัยค้าสุรา จำกัด เพื่อการปรับปรุงกระบวนการอนุรักษ์พลังงานของบริษัทต่อไป

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ทักษะคิดการประหยัดพลังงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงานส่วนที่ 4 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารการประหยัดพลังงาน

ภัทราพรรณ นุบผานนท์

## แบบสอบถาม

## ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์

กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง  แต่ละข้อคำถามที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ 1. เพศ

ชาย

หญิง

ข้อ 2. อายุ

20 – 25

26 – 30

31 – 35

36 – 40

41 – 50

51 – 55

56 ขึ้นไป

ข้อ 3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่า ม.6 / ปวส.

ปวส./อนุปริญญา/ปวท. หรือเทียบเท่า

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ข้อ 4. อายุงานในบริษัท

ต่ำกว่า 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

21 – 25 ปี

26 ปี ขึ้นไป

ข้อ 5. ระดับ

5 - 9

3 - 4

1 - 2

ข้อ 6. ส่วนงาน

ส่วนผลิต

ส่วนวิศวกรรม

ส่วนบริหาร

ส่วนบัญชี – การเงิน

สำนักผู้จัดการ

## ส่วนที่ 2 ทักษะการประหยัดพลังงาน

คำอธิบาย ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

<u>ทัศนคติการประหยัดพลังงาน</u>	<u>เห็น</u> <u>ด้วย</u> <u>อย่างยิ่ง</u>	<u>เห็น</u> <u>ด้วย</u>	<u>ไม่</u> <u>แน่ใจ</u>	<u>ไม่เห็น</u> <u>ด้วย</u>	<u>ไม่เห็น</u> <u>ด้วย</u> <u>อย่างยิ่ง</u>
<b>องค์ประกอบทางด้านความคิด</b>					
1. ท่านมีความสนใจในเรื่องการอนุรักษ์พลังงาน					
2. ท่านเห็นด้วยกับมาตรการการประหยัดพลังงานของหน่วยงาน					
3. ท่านคิดว่าการประหยัดพลังงานเป็นการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานของพนักงานทุกคน					
4. ท่านเห็นด้วยกับการออกมาตรการใช้พลังงานที่เข้มงวดของบริษัท เพราะจะทำให้การใช้พลังงานลดลง					
<b>องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก</b>					
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนช่วยบริษัทลดการใช้พลังงาน					
6. ท่านรู้สึกผิดหวังที่ไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรการการประหยัดพลังงานของหน่วยงาน					
7. ท่านรู้สึกยินดีที่จะเป็นผู้นำของหน่วยงานในการร่วมมือช่วยกันประหยัดพลังงาน					
<b>องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มของการกระทำ</b>					
8. ท่านแนะนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามมาตรการประหยัดพลังงานของบริษัท เพื่อประหยัดพลังงาน					
9. ท่านปฏิบัติตามมาตรการการประหยัดพลังงานของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด					
10. ท่านประหยัดพลังงานที่บ้านและที่ทำงานเพราะจะเป็นผลดีต่อการประหยัดพลังงานของประเทศ					

### ส่วนที่ 3 สิ่งจูงใจในการประหยัดพลังงาน

คำอธิบาย ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

<u>ปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงาน</u>	<u>เห็น</u> <u>ด้วย</u> <u>อย่างยิ่ง</u>	<u>เห็น</u> <u>ด้วย</u>	<u>ไม่</u> <u>แน่ใจ</u>	<u>ไม่เห็น</u> <u>ด้วย</u>	<u>ไม่เห็น</u> <u>ด้วย</u> <u>อย่างยิ่ง</u>
<b>ด้านความสำเร็จในการประหยัดพลังงาน</b>					
11. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของหน่วยงานสามารถประหยัดพลังงานได้ตามเป้าหมาย					
12. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติแก้ไขปัญหาเรื่องการใช้พลังงานไม่มีประสิทธิภาพได้					
13. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้าแสดงให้เห็นว่าท่านสามารถลดการใช้พลังงานได้ตามเป้าหมาย					
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
14. ท่านได้รับการชมเชยและความเชื่อถือไว้วางใจว่ามีความสามารถด้านการอนุรักษ์พลังงาน					
15. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน					
16. ข้อเสนอแนะเรื่องการประหยัดพลังงานของท่านมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน					
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
17. หน่วยงานของท่านกำหนดมาตรการการประหยัดพลังงานไว้ชัดเจน					
18. ท่านได้รับมอบหมายให้ดำเนินการด้านการประหยัดพลังงานตามความรู้ ความสามารถที่ท่านมีอยู่					
19. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่มาตรการการประหยัดพลังงานของท่านมีความท้าทายสูง ซึ่งจูงใจให้อยากปฏิบัติ					

### ส่วนที่ 3 สิ่งจูงใจในการประหยัดพลังงาน (ต่อ)

คำอธิบาย ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

<u>ปัจจัยจูงใจในการประหยัดพลังงาน</u>	<u>เห็น</u> <u>ด้วย</u> <u>อย่างยิ่ง</u>	<u>เห็น</u> <u>ด้วย</u>	<u>ไม่</u> <u>แน่ใจ</u>	<u>ไม่เห็น</u> <u>ด้วย</u>	<u>ไม่เห็น</u> <u>ด้วย</u> <u>อย่างยิ่ง</u>
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>					
20. ท่านสามารถปฏิบัติตามมาตรการประหยัดพลังงานของหน่วยงานตามแผนที่กำหนด					
21. ท่านสามารถอยู่ดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานให้แล้วเสร็จได้แม้เวลาจะเลยเวลาปฏิบัติงานของท่าน					
22. ท่านสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อลดการใช้พลังงานนอกเวลาทำงานปกติได้					
<b>ด้านความก้าวหน้า</b>					
23. ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาความรู้เรื่องการประหยัดพลังงาน เช่น การอบรม สัมมนา					
24. ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานเรื่องการประหยัดพลังงานที่โรงงานอื่น					
25. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานศึกษาค้นหาความรู้จากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในโรงงาน					

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางภัทราพรรณ บุษผานนท์
วัน เดือน ปีเกิด	30 กรกฎาคม 2511
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เคมี) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2537
สถานที่ทำงาน	บริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด
ตำแหน่ง	หัวหน้าส่วนผลิต

