



ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก :  
กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Factors Affecting the Behavior of Participation in Reducing Greenhouse Gas  
Emissions: A Case study of Provincial Electricity Authority Employees

เอกชัย อัสฎามาระ<sup>1\*</sup> และ วรณพงค์ บุญศิริธรรมชัย<sup>2</sup>  
Ekkachai Asadamara<sup>1\*</sup> and Waranpong Boonsiritomachai<sup>2</sup>

Article History

Receive: April 21, 2025

Revised: June 24, 2025

Accepted: June 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมและความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ จำนวน 351 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะติดต่อพฤติกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด 2) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ภาวะผู้นำ ความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอยู่ในระดับสูง และ 3) พฤติกรรมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทักษะติดต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมและภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและด้านความตั้งใจดังกล่าว ยังมีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนเชิงกลยุทธ์หรือกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนให้พนักงาน รวมถึงการเสริมสร้างความตระหนักรู้และการส่งเสริมแรงจูงใจของพนักงาน เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก มุ่งไปสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

คำสำคัญ : ทักษะติดต่อพฤติกรรม; การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง; การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม; ภาวะผู้นำ; ความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Master's Degree student in Management, Faculty of Business Administration, Kasetsart University

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Associate Professor, Faculty of Business Administration, Kasetsart University

\*Corresponding author E-mail: ekkachai.a@ku.th

## ABSTRACT

This study aimed to examine the level of participatory behavior in reducing greenhouse gas emissions, the factors influencing such behavior, and the intention in emission-reducing behavior adaptation of the Provincial Electricity Authority (PEA) employees. Data was collected from 351 employees at the PEA Headquarters in Bangkok using a questionnaire. The statistics used to analyse the data included multiple correlation analysis and multiple regression analysis. The findings revealed that 1) the attitude toward the behaviour was rated at the highest level. 2) The subjective norms, perceived behavioral control, leadership, and intention in behavioral adaptation were all reported at high levels. 3) The actual participatory behavior in reducing greenhouse gas emissions was also found at a high level. The hypothesis testing indicated that the attitude toward the behaviour, subjective norms, perceived behavioural control, and leadership significantly influenced the intention in behavioural adaptation. Furthermore, intention in behavioural adaptation had a significant effect on participatory behaviour in reducing greenhouse gas emissions. The results of this study can be applied to make organizational policies, strategic plans, or environmental behaviour promotion activities to foster a sustainable environmental culture among employees, raise awareness, and enhance motivation to support greenhouse gas reduction goals, and contribute to achieving carbon neutrality.

**Keywords :** Attitude toward Behavior; Subjective Norms; Perceived Behavioral Control; Leadership; Intention in to Behavior Adaptation

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นปัญหาที่มนุษยชาติกำลังเผชิญอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ที่ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนี้เริ่มปรากฏชัดเจนนมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของสภาวะอากาศที่เปลี่ยนแปลงไปจากฤดูกาลที่เคยคาดการณ์ได้เท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อที่กว้างขวางทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพของประชากรโลก โดยเฉพาะก๊าซเรือนกระจกที่เกิดจากกิจกรรมของมนุษย์ เช่น การเผาไหม้เชื้อเพลิงฟอสซิล การเกษตร และอุตสาหกรรม ถือเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะโลกร้อน (Global Warming) (The Intergovernmental Panel on Climate Change, 2021) โดยความพยายามที่สำคัญในการแก้ไขการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและเพิ่มการใช้พลังงานที่สะอาด จึงถือเป็นหัวใจสำคัญของข้อตกลงระหว่างประเทศหลายๆ ฉบับ เช่น ความตกลงปารีส (Paris Agreement) ในปี พ.ศ.2558 ที่มุ่งหมายให้ประเทศต่างๆ ร่วมมือกันในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและควบคุมการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิโลกไม่ให้เกิน 2 องศาเซลเซียส เมื่อเปรียบเทียบกับยุคก่อนอุตสาหกรรม และพยายามควบคุมให้อุณหภูมิเพิ่มขึ้นไม่เกิน 1.5 องศาเซลเซียส เพื่อป้องกันผลกระทบที่รุนแรงยิ่งขึ้น (United Nations Framework Convention on Climate Change, 2021) โดยประเทศไทยได้ร่วมลงนามในความตกลงดังกล่าวและตั้งเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ได้ 20-25 เปอร์เซ็นต์ ภายในปี พ.ศ.2573 ผ่านการดำเนินการในภาคส่วนต่างๆ เช่น การเกษตร อุตสาหกรรม และภาคพลังงาน ซึ่งจากผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิและสภาวะอากาศที่ไม่แน่นอนทำให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติต่างๆ เช่น น้ำท่วมที่รุนแรงขึ้น ภัยแล้งที่ยาวนานขึ้น รวมไปถึงปัญหาการขาดแคลนน้ำในบางภูมิภาค เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นผลจากการเพิ่มขึ้นของปริมาณก๊าซเรือนกระจกในชั้นบรรยากาศ หนึ่งในกลุ่มก๊าซที่ส่งผลกระทบมากที่สุดคือคาร์บอนไดออกไซด์ (CO<sub>2</sub>) ซึ่งมาจากการเผาไหม้เชื้อเพลิงฟอสซิลจากถ่านหิน น้ำมัน และก๊าซธรรมชาติ ที่ใช้ในการผลิตพลังงานไฟฟ้า และนี่คือจุดที่ภาคพลังงานเข้ามา มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจากข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเทศไทย มาจากการทบทวนสถานการณ์การปล่อยก๊าซเรือนกระจก ครั้งที่ 4 (Office of Natural Resources and Environmental Policy and Planning, 2022) ที่คำนวณจาก 5 ภาคส่วน พบว่าภาพรวมการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในแต่ละภาคส่วนของประเทศไทย การปล่อยก๊าซเรือนกระจกมาจากภาคพลังงานสูงถึงร้อยละ 69.96 รองลงมาก็จะเป็นในส่วนของภาคเกษตรกรรมคิดเป็นร้อยละ 15.23 ภาคกระบวนการอุตสาหกรรมและการใช้ผลิตภัณฑ์ร้อยละ 10.28 และภาคของเสียร้อยละ 4.53



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) เป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีบทบาทสำคัญในการจำหน่ายกระแสไฟฟ้าให้แก่ประชาชนในเขตภูมิภาคทั่วประเทศ โดยมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับภาคพลังงาน ซึ่งเป็นแหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจกขนาดใหญ่ การส่งเสริมให้พนักงานของ กฟภ. มีความตระหนักรู้และมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่เพียงเพื่อการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระดับองค์กร แต่ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนและเป็นแบบอย่างให้กับสังคม อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมที่มีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของพนักงานยังคงมีความหลากหลายและไม่แน่นอน การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมดังกล่าวจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร (Provincial Electricity Authority, 2023)

จากบริบทดังกล่าว งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตกรุงเทพฯ เพราะเนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ ถือเป็นหน่วยงานต้นแบบด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยจากรายงานความยั่งยืน พ.ศ.2566 ในการดำเนินโครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) ที่มุ่งเน้นการลดการใช้พลังงาน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นระบบ ในปี พ.ศ.2566 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ถึง 3,567.17 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO<sub>2</sub>e) คิดเป็นสัดส่วน เกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 47.84) ของทั้งหมดในระดับองค์กร ซึ่งอยู่ที่ 7,455.13 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO<sub>2</sub>e) (Provincial Electricity Authority, 2023) และหากพิจารณาถึงโครงสร้างของจำนวนพนักงานที่มีความหลากหลายครอบคลุมตามกระบวนการทำงานหลักของ กฟภ. (Work Process) ซึ่งจะกระจายลงไปในแต่ละสายงานมีความใกล้ชิดกับผู้นำผู้บริหารระดับสูงและมีบทบาทที่สำคัญในเชิงนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ การเลือกศึกษาพฤติกรรมพนักงานในพื้นที่สำนักงานใหญ่กรุงเทพฯ จึงมีความเหมาะสมทั้งในด้านเชิงนโยบายและเชิงพฤติกรรม และเป็นการวางรากฐานสำหรับการต่อยอดไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมในการลดก๊าซเรือนกระจกในระดับองค์กรอย่างยั่งยืนโดยใช้กรอบแนวคิดจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) เพื่อใช้ในการศึกษาถึงความตั้งใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานฯ และในขณะเดียวกันก็ได้มีการนำทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory: SLT) มาเสริมเพื่อเน้นบทบาทของภาวะผู้นำในฐานะแบบอย่างในการสร้างแรงจูงใจที่สำคัญในการสร้างการเรียนรู้พฤติกรรมผ่านการสังเกตและการเลียนแบบ ช่วยสร้างมุมมองใหม่ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นในการอธิบายพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมของพนักงานในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่าส่วนใหญ่เน้นศึกษาถึงพฤติกรรมการลดก๊าซเรือนกระจกในระดับบุคคลหรือครัวเรือน Kwakwa et al. (2024) ที่มุ่งเน้นศึกษาถึงพฤติกรรมการประหยัดพลังงานในกลุ่มนักศึกษาในมหาวิทยาลัยกานาหรือแม้กระทั่งงานวิจัยของ Lucarelli et al. (2020) ที่ใช้เพียงแคกรอบทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) เพื่อตรวจสอบความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงสิ่งแวดล้อม ดังนั้นจากงานวิจัยต่างๆ ยังคงไม่พบว่ามีกรนำทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสังคมมาบูรณาการร่วมกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนเพื่อใช้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยเฉพาะในกลุ่มของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานของประเทศไทยที่ยังขาดการศึกษาที่ลึกซึ้งในระดับพนักงานขององค์กรโดยตรง ภายใต้การนำของผู้นำ ผู้บริหารระดับสูงที่รับนโยบายจากผู้บริหารสูงสุด และถ่ายทอดนโยบายต่างๆ ด้านสิ่งแวดล้อมลงไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านการสังเกตและการเลียนแบบ โดยงานวิจัยนี้จะเป็นต้นแบบให้กับการศึกษาในองค์กรอื่นๆ ได้ในอนาคต ผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนากลยุทธ์เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพพนักงานในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และจากผลการศึกษากฎนี้ตัวอย่างในกรุงเทพฯ นี้ สามารถที่จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนากลยุทธ์เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพพนักงานในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักงานใหญ่ กฟภ. กรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการที่มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมในระดับองค์กร การศึกษาพฤติกรรมของพนักงานในพื้นที่นี้จึงเป็นตัวแทนของกระบวนการทำงานหลัก (Work Process) ที่สามารถถ่ายทอดไปยังสายงานอื่นๆ ได้ นอกจากนี้ สำนักงานใหญ่ยังมีลักษณะของการเป็นพื้นที่นำร่องของโครงการด้านสิ่งแวดล้อมของ กฟภ. เช่น โครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) ที่มีการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบและมีผลลัพธ์เป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถใช้เป็นต้นแบบในการปรับใช้ในสำนักงานภูมิภาคที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน ทั้งในด้านโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมการทำงาน และนโยบายสิ่งแวดล้อมร่วมกันเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน รวมถึงมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในระดับประเทศและระดับโลก

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
3. เพื่อศึกษาความตั้งใจในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการศึกษานี้ได้มีการรวบรวม วิเคราะห์ และทบทวนเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด ตลอดจนสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้เชิงทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการศึกษา โดยสามารถสรุปสาระสำคัญของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังต่อไปนี้

### การดำเนินนโยบายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทางด้านพลังงาน มีบทบาทหน้าที่ในการผลิต จัดหา ให้บริการพลังงานไฟฟ้า และดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Provincial Electricity Authority, 2023) ตามกรอบแผนงานของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) ที่ได้กำหนดแผนปฏิบัติการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศทั้งหมด 3 แผนหลัก ประกอบด้วย 1) แผนอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ.2558-2579 (Energy Efficiency Plan : EEP 2015) โดยมีเป้าหมายการลดการใช้พลังงาน (Energy Intensity : EI) ลงร้อยละ 30 ภายในปี 2579 2) แผนพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก พ.ศ.2558-2579 (Alternative Energy Development Plan : AEDP 2015) โดยมีเป้าหมายในการเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงพิจารณาศักยภาพของแหล่งพลังงานทดแทนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นพลังงานไฟฟ้า พลังงานความร้อนร่วม และการใช้เชื้อเพลิงชีวภาพ ให้สูงถึงร้อยละ 30 ของการใช้พลังงานขั้นสุดท้ายในปี 2579 และ 3) แผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย พ.ศ.2561-2580 (Power Development : PDP 2018) ซึ่งมีแนวทางที่สำคัญ คือ (1) มีการส่งเสริมการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียนจากผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน เสริมสร้างความมั่นคงในระดับภูมิภาค (2) จัดสรรโรงไฟฟ้าเพื่อความมั่นคงและเพียงพอการรักษาความมั่นคงของระบบไฟฟ้า (3) การรับซื้อพลังงานหมุนเวียนรายปีตามที่ภาครัฐกำหนดนโยบาย เพื่อรักษาระดับราคาไฟฟ้าไม่ให้สูงขึ้น (4) นโยบายอนุรักษ์พลังงานเพื่อให้ตระหนักถึงการใช้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (Office of Energy Policy and Planning, 2019)

### พฤติกรรมการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

นอกจากมาตรการในระดับโครงสร้าง การมีส่วนร่วมของพนักงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร PEA ได้มุ่งเน้นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกผ่านการวางนโยบายที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่สนับสนุนความยั่งยืน หนึ่งในนโยบายหลักที่ดำเนินการคือ นโยบายสำนักงานสีเขียว (Green Office) (Provincial Electricity Authority, 2023) ซึ่งมีเป้าหมายในการลดการใช้พลังงานไฟฟ้า และทรัพยากรภายในสำนักงาน นอกจากนี้ PEA ยังจัดโครงการฝึกอบรมและการประชุมสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจในด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานทุกระดับ โดยเน้นให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และสร้างแรงจูงใจให้พวกเขาร่วมกันดำเนินการต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กร เช่น การปิดไฟหรือถอดปลั๊กเครื่องใช้ไฟฟ้าเมื่อไม่ใช้งาน การลดการใช้เอกสารแบบกระดาษ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแทนการใช้ทรัพยากรที่ไม่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fawehinmi et al. (2023) พบว่าการดำเนินนโยบายต่างๆ ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรนั้นจะส่งผลโดยตรงต่อพนักงานในการรับรู้และการควบคุมพฤติกรรม รวมถึงจะมีทัศนคติต่อการดำเนินนโยบายสิ่งแวดล้อมขององค์กรมากยิ่งขึ้น กิจกรรมของพนักงานที่กระทำ เช่น การรีไซเคิล การลดการใช้พลังงานลงเมื่อไม่ได้มีการใช้ ล้วนมาจากการมีจิตสำนึกที่ดีในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในองค์กรและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Alherimi et al. (2024) ที่ศึกษาพฤติกรรมการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในสหราชอาณาจักร พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงสิ่งแวดล้อมและการสร้างสภาพแวดล้อมแบบสีเขียว ย่อมส่งผลถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้มีความตระหนักถึงด้านสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น



## แนวคิดเกี่ยวกับแบบจำลองทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB)

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of planned behavior: TPB) เป็นกรอบแนวคิดที่อธิบายพฤติกรรมของบุคคลผ่านเจตนา (Intention) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากสามปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ทศคติต่อพฤติกรรม (Attitude toward The Behavior) 2) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norms) และ 3) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control) ซึ่งทั้งสามปัจจัยดังกล่าว มีความสำคัญโดยตรงต่อความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล (Ajzen, 2005) โดยปัจจัยด้านทศคติหมายถึงการประเมินหรือการรับรู้ของบุคคลต่อพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งในเชิงบวกหรือเชิงลบ กล่าวคือ หากบุคคลมองว่าการกระทำดังกล่าวเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ พวกเขาจะมีแนวโน้มสูงที่จะพัฒนาความตั้งใจในการกระทำพฤติกรรมนั้น ทศคดีย่อมมาจากประสบการณ์ที่สำคัญของแต่ละบุคคล เนื่องจากเป็นสิ่งซึ่งจำเป็นที่บุคคลต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ ตลอดเวลา Hanna & Wozniak (2001) รวมถึงการมีส่วนร่วมทางสังคมที่ทุกคนนั้นได้รับอิทธิพลจากครอบครัวหรือกลุ่มทางสังคม เพื่อนร่วมงานที่พวกเขาอาศัยอยู่ อย่างไรก็ตามเมื่อกลุ่มทางสังคมเหล่านี้มีความเชื่ออย่างไรก็จะกระตุ้นให้คนในกลุ่มนั้นมีทศคติที่สอดคล้องกัน ซึ่งทศคติในเชิงบวกต่อการปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมสามารถกระตุ้นให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญ (Zimba et al., 2025) ทั้งนี้การส่งเสริมให้บุคคลมีทศคติในเชิงบวกย่อมส่งผลต่อการให้ข้อมูลที่ชัดเจนและน่าเชื่อถือเกี่ยวกับผลกระทบของก๊าซเรือนกระจกต่อสิ่งแวดล้อม และการแสดงตัวอย่างที่ดีจากผู้นำชุมชนหรือบุคคลที่มีอิทธิพลในสังคม เช่น การสร้างแคมเปญที่เน้นถึงความสำเร็จของโครงการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่มีผลลัพธ์ที่จับต้องได้ ดังนั้นทศคติที่ดีย่อมมีผลต่อความตั้งใจในการอนุรักษ์พลังงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน Kwakwa et al. (2024) ซึ่งจะนำไปสู่การลดการใช้พลังงานลง เช่น การใช้สติกเกอร์สำหรับอุปกรณ์ทำความเย็นต่างๆ ภายใต้การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมที่วางแผนไว้ในการที่จะลดการใช้พลังงานของนักศึกษา โดย Chotipaporn & Bootrach (2023) ซึ่งให้เห็นว่า ทศคติที่ดีต่อการลดการใช้พลังงานลงนั้นจะนำไปสู่ความตั้งใจที่มีผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการนำแนวคิด Low Carbon Faculty ไปปฏิบัติเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ยกตัวอย่างเช่น การรู้ว่าใช้พลังงานหมุนเวียนสามารถช่วยลดการพึ่งพาพลังงานฟอสซิลได้ หรือการรับรู้ว่าการปลูกต้นไม้ช่วยดูดซับคาร์บอนไดออกไซด์จะช่วยสร้างความเข้าใจในคุณค่าของพฤติกรรมที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อม ปัจจัยต่อมาคือ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจของบุคคลในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม กลุ่มอ้างอิงในที่นี้หมายถึงกลุ่มบุคคลหรือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคคลอื่น เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน หรือตัวแทนในชุมชนที่บุคคลนั้นเคารพนับถือ (Suminar et al., 2024) การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามหรือปรับพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับสิ่งที่กลุ่มอ้างอิงให้คุณค่า และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hnin et al. (2025) ที่พบว่าบุคลากรในที่ทำงานจะมีความตั้งใจหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กร แต่สิ่งที่ขับเคลื่อนพฤติกรรม การประหยัดพลังงานได้จริงคือ แรงจูงใจภายในอันเกิดจากการโน้มน้าวหรือปฏิบัติสภาพแวดล้อมโดยรอบนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมที่สำคัญในการประหยัดพลังงานของพนักงานและปัจจัยสุดท้ายคือ การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม การรับรู้ของบุคคลที่คิดว่าเป็นเรื่องยากหรือง่ายที่จะทำพฤติกรรมนั้นและพิจารณาความสามารถของตนเองในการควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ได้หรือไม่อย่างไร (Yang et al., 2024) โดยพฤติกรรมของบุคคลนั้นซับซ้อนและหลากหลาย เมื่อบุคคลมีความเชื่อว่าสามารถควบคุมพฤติกรรมนั้นได้ก็จะแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ออกมา Bandura (1977) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมจะมีส่วนช่วยในการกำหนดความตั้งใจมากกว่าส่วนอื่นๆ กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ความสามารถในการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม หมายถึง ความยากหรือง่ายในการรับรู้ความสามารถของบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์ในอดีตของตนเอง ดังนั้นหากเรามีการรับรู้ว่าเราสามารถควบคุมพฤติกรรมการใช้พลังงานได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบันนั้น Lucarelli et al. (2020) ย่อมส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจที่ลดการใช้พลังงานลงของบุคคล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวแปร 1) ทศคติต่อพฤติกรรม 2) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง 3) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม เพื่อศึกษาถึงความตั้งใจในการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

## แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory: SLT) อธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นเกิดขึ้นจากการสังเกตและเรียนรู้จากผู้อื่นในสังคม และนำมาปรับใช้กับตนเอง การเรียนรู้ไม่ใช่กระบวนการทางพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเพียงเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นทางปัญญา (Cognitive Process) ที่เกิดขึ้นในบริบททางสังคม ซึ่งในการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้จากการสังเกตพฤติกรรมและเห็นถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลต่อการเสริมแรงทางอ้อมต่อบุคคลภายนอก

กลไกที่สำคัญสำหรับการเรียนรู้ทางสังคม มนุษย์สามารถที่จะเรียนรู้พฤติกรรมต่างๆ จากการสังเกตผู้อื่น (Bandura, 1977) โดยกระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การเห็น (Attention) ถือเป็นขั้นตอนแรกในการเรียนรู้พฤติกรรม บุคคลต้องให้ความสนใจกับพฤติกรรมของผู้นำที่เป็นแบบอย่าง เช่น การประหยัดพลังงาน การปิดไฟเมื่อไม่ใช้ การเลือกใช้พลังงานหมุนเวียน 2) การจำ (Retention) การที่บุคคลจะต้องจดจำพฤติกรรมที่สังเกตเห็นจากผู้นำ และเก็บไว้เป็นข้อมูล ในระยะยาวจึงเป็นการสร้างภาพในจิตใจ (Mental Representation) 3) การลงมือทำ (Reproduction) เมื่อบุคคลมีการเห็น และจดจำพฤติกรรมของผู้นำแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการลงมือทำ โดยขึ้นอยู่กับความสามารถในการเลียนแบบและทรัพยากร ที่มีอยู่ 4) แรงจูงใจ (Motivation) (Han et al., 2025) แรงจูงใจเป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการเรียนรู้ แรงจูงใจสามารถ เกิดขึ้นได้จากการได้รับรางวัล (Reinforcement) หรือการเห็นผลลัพธ์เชิงบวกจากพฤติกรรม ซึ่งหากมองบริบทของ กพท. ภาวะผู้นำ (Leadership) ในองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากขององค์กรที่เป็นแบบอย่างให้กับพนักงานภายใต้ กระบวนการเรียนรู้ทางสังคมที่เกิดขึ้นในองค์กร เพราะพนักงานเมื่อมาปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาของผู้นำย่อม เกิดการสังเกตและเกิดการเรียนรู้อยู่เป็นประจำในทุกๆ วัน โดยกระบวนการนี้จะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจที่อาจจะส่งผลต่อ ความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ดังนั้นผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญมากในการกำหนดนโยบาย การสร้างบรรยากาศ และ กระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติตามแนวทางที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้ ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัย Zhang et al. (2020) ที่ศึกษา บทบาทของผู้นำและนโยบายขององค์กรที่มีต่อพฤติกรรมประหยัดพลังงานในที่ทำงานประเทศจีน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำย่อมมีผลเชิงบวกต่อความตั้งใจและความรู้สึกความรับผิดชอบของพนักงานในการประหยัดพลังงานซึ่งจะส่งผลต่อ พฤติกรรมประหยัดพลังงานของพนักงาน ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถส่งเสริมพฤติกรรมการประหยัด พลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังมีการศึกษาของ Zhao & Liang (2023) ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ ที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จากกลุ่มพนักงานในองค์กร 5 แห่งในมณฑลชานจิ ประเทศจีน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรม ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงาน โดยพนักงานศึกษาและสังเกตเห็นการดำเนินกิจกรรมของผู้นำด้านสิ่งแวดล้อม จึงเกิดความตั้งใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ren et al. (2024) ที่ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นสิ่งแวดล้อม (Environmentally Specific Transformational Leadership: ESTL) ต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงานในบริษัทหอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นสิ่งแวดล้อมนั้นมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อ ความตระหนักรู้และการรับรู้ของพนักงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lucero-Montano et al. (2022) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบรับใช้เฉพาะด้านของสิ่งแวดล้อม (Environmentally Specific Servant Leadership: ESSL) ย่อมมีผลต่อพฤติกรรมสีเขียวในที่ทำงานของพนักงาน (Employee Workplace Green Behaviors: EWGB) โดยการผลักดันกลยุทธ์ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมให้ประสบความสำเร็จ องค์กรควรพัฒนาผู้นำสีเขียวรุ่นใหม่เพื่อดำเนินนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและควรผนวกเข้าไว้ในกรอบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงเลือกตัวแปรภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงาน ในการมีส่วนร่วมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

### แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

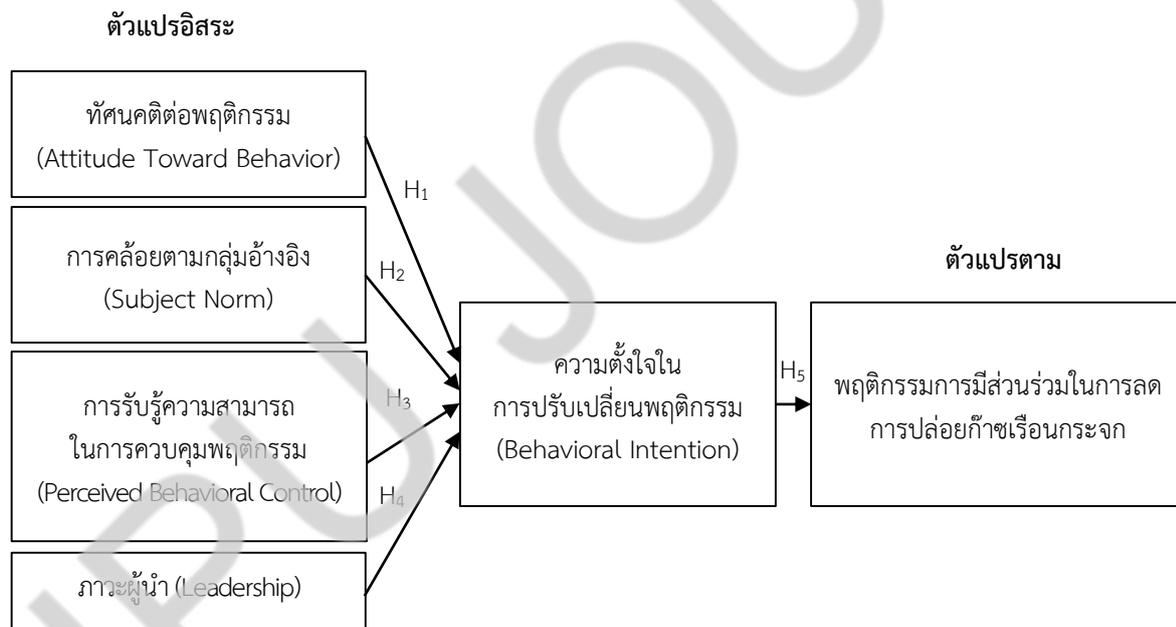
ความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavioral Intention) เป็นแนวคิดที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างแพร่หลาย ในงานวิจัยด้านจิตวิทยา สังคมศาสตร์ พฤติกรรมผู้บริโภค รวมถึงด้านสิ่งแวดล้อม Ajzen (2005) ความตั้งใจ คือ ตัวชี้วัดที่ดี ที่สุดในการคาดการณ์ว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมบางอย่างหรือไม่ ซึ่งเป็นตัวกลางสำคัญระหว่างปัจจัยภายใน ทัศนคติที่มีต่อ พฤติกรรม (Attitude toward The Behavior) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norms) และการรับรู้ความสามารถ ในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control) กับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง โดยความตั้งใจที่จะดำเนินพฤติกรรม ในอนาคตผ่านการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนและมีเป้าหมายแน่ชัด (Malikun, 2002) และการที่บุคคลมีความต้องการและ ความมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมบางอย่าง โดยมีเป้าหมายชัดเจน มีการตัดสินใจในระดับจิตใจว่าจะลงมือกระทำพฤติกรรมนั้น ความตั้งใจจึงมิใช่เพียงแต่ความปรารถนา (Desire) เท่านั้น แต่เป็นกระบวนการทางความคิดที่รวมเอาทั้งความรู้สึกว่าต้องการ และการยินยอมภายในจิตใจ ที่จะลงมือทำสิ่งนั้นอย่างมีเป้าหมาย หากเป็นการศึกษาประเภทของพฤติกรรม การวัดความตั้งใจ ก็จะต้องครอบคลุม การกระทำที่ครบถ้วนในประเภทของพฤติกรรมที่ศึกษาค้นคว้า ซึ่งการวัดความตั้งใจเพื่อทำนายพฤติกรรมนั้น



ไม่สามารถกำหนดขอบเขตด้านขนาด และความถี่ของการกระทำ พฤติกรรมได้ โดยความตั้งใจสามารถทำนายพฤติกรรมได้ เพียงว่าบุคคลจะกระทำ หรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้นเท่านั้น ดังนั้นความตั้งใจจึงสามารถอธิบายพฤติกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ โดยเฉพาะพฤติกรรมที่ไม่เกิดขึ้นเป็นประจำ หรือพฤติกรรมที่ต้องใช้แรงจูงใจมาก เช่น การลดการใช้พลังงาน ในที่ทำงาน การดำเนินนโยบาย 5 ส เป็นต้น Yuriev et al. (2020) ซึ่งความตั้งใจในการแสดงพฤติกรรมสีเขียวในที่ทำงาน ของพนักงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรไม่ว่าจะเป็นการเสริมสร้างการรับรู้ ในการลดการใช้พลังงาน การดำเนินการจัดสรรทรัพยากรสีเขียวให้กับพนักงาน เป็นต้น Khalid et al. (2022) ซึ่งก็ช่วยเสริม แรงจูงใจที่ดีที่ทำให้พนักงานมีความพร้อมและมีความตั้งใจที่รับพฤติกรรมของตนเอง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ตัว แปรความตั้งใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่อใช้ทำนายการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตาม กลุ่มอ้างอิง การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม Ajzen (2005) และภาวะผู้นำ Bandura (1977) ล้วนมีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจของบุคคลในการกระทำพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาหลายฉบับ เช่น Zimba et al. (2025) ; Hnin et al. (2025) ; Lucarelli et al. (2020) ; Yuriev et al. (2020) ที่พบว่าเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวก ได้รับแรงจูงใจจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง รวมถึงการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม และมีผู้นำที่เป็นแบบอย่าง ด้านสิ่งแวดล้อม จะส่งผลต่อการเกิดความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งความตั้งใจจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้เกิด พฤติกรรมจริงตามมา งานวิจัยนี้จึงได้นำตัวแปรดังกล่าวมาศึกษาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อย ก๊าซเรือนกระจกของพนักงาน กฟภ. ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

(H1) : ทัศนคติต่อพฤติกรรมมีผลต่อความตั้งใจในปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซ เรือนกระจก

(H2) : การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมีผลต่อความตั้งใจในปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซ เรือนกระจก

(H3) : การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมมีผลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

(H4) : ภาวะผู้นำมีผลต่อความตั้งใจปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

(H5) : ความตั้งใจในการกระทำพฤติกรรมมีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตกรุงเทพมหานคร : ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 3722 คน ดังตารางที่ 1 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ม.ค. 2568) (Provincial Electricity Authority, 2023) โดยแบ่งเป็นบุคลากรที่ทำงานอยู่ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กทม.

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 351 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 โดยผู้วิจัยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มสัดส่วนของพนักงานในแต่ละสายงาน จนครบตามจำนวนตัวอย่างคือ 351 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

สายงาน	จำนวนบุคลากรประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สายงานวางแผนและวิศวกรรม	505	48
สายงานยุทธศาสตร์	331	31
สำนักตรวจสอบภายใน	135	13
สายงานธุรกิจและการตลาด	297	28
สายงานดิจิทัลและการสื่อสาร	385	36
สายงานปฏิบัติการระบบไฟฟ้า	930	88
สายงานโลจิสติกส์และบริการองค์กร	260	25
สายงานบัญชีและการเงิน	309	29
สายงานบริหารองค์กร	449	42
สายงานภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ	62	6
สายงานภาคกลางและใต้	59	5
รวม	3722	351

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ลำดับ โดยการให้คะแนนใช้มาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert Scale) โดยระดับ 5 หมายถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และระดับ 1 หมายถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” งานวิจัยชิ้นนี้ได้พัฒนาข้อคำถามตัวแปรทัศนคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ความสามารถในการกระทำพฤติกรรม จากงานวิจัยของ Lucarelli et al. (2020) ตัวแปรภาวะผู้นำ จากงานวิจัยของ Ting et al. (2024) ตัวแปรความตั้งใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากงานวิจัยของ Xing et al. (2022) และตัวแปรพฤติกรรมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Roy & Sia, 2024)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม IOC (Index of objective congruence) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้อง และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาค่า IOC ซึ่งค่า IOC ที่ได้จะต้องมีค่าเท่ากับ 0.67-1.00 บ่งบอกว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องและสามารถนำไปใช้ได้ ซึ่งจากผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือความเที่ยงตรงของเนื้อหาและการใช้ภาษาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพบว่า ผลการคำนวณ IOC มีค่าเท่ากับ 0.85 จึงได้นำแบบสอบถามไปใช้ทดลองใช้ (Tryout) ทำการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามและทำการทดสอบแบบสอบถามกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กทม. จำนวน 30 ชุด นำค่าที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Reliability Coefficient) ซึ่งไม่ควรมีค่าต่ำกว่า 0.7 ขึ้นไป



(Hair et al., 2019) โดยจากการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบักได้ค่าดังนี้ ทศนคติต่อพฤติกรรม มีค่าเท่ากับ 0.93 การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมีค่าเท่ากับ 0.73 การรับรู้ความสามารถในการกระทำพฤติกรรม มีค่าเท่ากับ 0.85 ภาวะผู้นำ มีค่าเท่ากับ 0.91 ความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีค่าเท่ากับ 0.94 และ พฤติกรรมการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก มีค่าเท่ากับ 0.83 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ผู้วิจัยจึงใช้แบบสอบถามดังกล่าวเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 351 คน ซึ่งกระจายตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละสายงาน ทั้งนี้ ได้มีการจัดทำหนังสือถึงผู้บริหารหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่) เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว โดยผู้วิจัยได้แนบแบบสอบถาม Link และ Qr Code ของแบบสอบถามออนไลน์จาก Google Forms ไปกับหนังสือถึงผู้บริหารทุกสายงาน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน แล้วดำเนินการนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลผ่านโปรแกรมที่ใช้สถิติ ดังนี้

#### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีการนำเสนอในรูปแบบพรรณนา

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบพรรณนา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ไปทำการสำรวจเพื่อทดสอบสมมติฐาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยจะทดสอบปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก กำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 รวมถึงมีการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว โดยใช้วิธีการตรวจสอบความสัมพันธ์ตามหลักสถิติ Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) และผู้วิจัยได้เลือกใช้การวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression Analysis สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y = a + b1X_1 + b2X_2 + b3X_3 + b4X_4$$

โดยเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของการทำนายประกอบด้วยตัวแปร 2 ชนิด คือ

X เป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หรือตัวแปรที่ใช้ในการทำนาย (Predictor Variable) มี 1 ตัว หรือมีมากกว่า

Y เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) หรือตัวแปรเกณฑ์มี 1 ตัว

ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ด้วยกลุ่มของตัวแปรพยากรณ์ของสมการถดถอยที่ Y เป็นตัวแปรเกณฑ์ และ X เป็นตัวแปรทำนาย

### ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 201 คน (ร้อยละ 57.26) อายุอยู่ในช่วง 30 - 39 ปี จำนวน 162 คน (ร้อยละ 46.15) ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 169 คน (ร้อยละ 48.15) สถานะโสด จำนวน 191 คน (ร้อยละ 54.42) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 91 คน (ร้อยละ 25.93) และมีประสบการณ์ทำงานที่ กฟผ. อยู่ในช่วงมากกว่า 15 ปี จำนวน 120 คน (ร้อยละ 34.19)

1. การศึกษาระดับของพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** แสดงผลลัพธ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความคิดเห็น จำแนกตามพฤติกรรมการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

พฤติกรรมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
1. ท่านมักจะลดการใช้พลังงานไฟฟ้าโดยการถอดปลั๊กเครื่องใช้ไฟฟ้าหลังการใช้งานหรือไม่	4.34	0.68	มากที่สุด
2. ท่านมักจะเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่สามารถรีไซเคิลได้หรือไม่	4.02	0.82	มาก
3. ท่านมีการลดการใช้รถยนต์ส่วนตัวโดยการเลือกใช้ขนส่งสาธารณะหรือขับรถร่วมกับผู้อื่นหรือไม่	4.09	0.82	มาก
4. ท่านเลือกซื้อสินค้าหรือบริการจากบริษัทที่มีนโยบายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกหรือไม่	4.16	0.75	มาก
5. ท่านสนับสนุนผลิตภัณฑ์ที่ใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนวัสดุที่ทำลายสิ่งแวดล้อมหรือไม่	4.17	0.83	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 โดยจากรายละเอียดพบว่า “ท่านมักจะลดการใช้พลังงานไฟฟ้าโดยการถอดปลั๊กเครื่องใช้ไฟฟ้าหลังการใช้งานหรือไม่” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ระดับ 4.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ “ท่านสนับสนุนผลิตภัณฑ์ที่ใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนวัสดุที่ทำลายสิ่งแวดล้อมหรือไม่” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ “ท่านมักจะเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่สามารถรีไซเคิลได้หรือไม่” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ระดับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Chen & Chen (2021) พบว่า พฤติกรรมประหยัดพลังงานในองค์กรของกลุ่มพนักงาน เช่น การปิดอุปกรณ์ไฟฟ้าในห้องประชุม พื้นที่ส่วนกลาง การลดการใช้ไฟฟ้าช่วงเวลาไม่จำเป็น รวมถึงการเปลี่ยนมาใช้โหมดประหยัดพลังงานบนอุปกรณ์ไฟฟ้า และอุปกรณ์ที่มีฉลากประหยัดไฟ เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อย่างมีนัยสำคัญ

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยการศึกษาข้อมูลจำแนกตามแต่ละตัวแปรที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ปัจจัย	ความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม		t	Sig	Collinearity Statistics	
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (a)	0.40	0.22	1.82	0.07		
ทัศนคติต่อพฤติกรรม (X <sub>1</sub> )	0.35	0.04	8.75	0.00**	0.82	1.23
การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (X <sub>2</sub> )	-0.09	0.06	-1.5	0.09	0.66	1.53
การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (X <sub>3</sub> )	0.45	0.05	9.00	0.00**	0.60	1.69



## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัย	ความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม		t	Sig	Collinearity Statistics	
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน			Tolerance	VIF
ภาวะผู้นำ (X <sub>4</sub> )	0.23	0.05	4.60	0.03*	0.61	1.64
F = 104.41 P = 0.00 R <sup>2</sup> = 0.55 Adj R <sup>2</sup> = 0.54						

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

a. Dependent Variable : ความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งค่า Tolerance ของปัจจัยดังกล่าวทุกปัจจัยมีค่าระหว่าง 0.61 ถึง 0.81 ซึ่งสูงกว่า 0.1 และมีค่า VIF มีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 1.23 ถึง 1.69 ซึ่งต่ำกว่า 10 ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (Hair et al., 2019) จึงสามารถนำตัวแปรทั้งหมดไปวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งผลการวิเคราะห์โมเดลการถดถอยพหุคูณเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของปัจจัยด้านพฤติกรรมที่ส่งผลต่อ ความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก พบว่าโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ในระดับดี ( $R^2 = 0.55$ , Adjusted  $R^2 = 0.54$ ,  $F = 104.41$ ,  $p < 0.01$ ) โดยมีตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ตัวแปร ได้แก่ ทักษะคิดต่อพฤติกรรม การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม และ ภาวะผู้นำ จึงยอมรับสมมติฐาน H1, H3 และ H4 และสามารถวิเคราะห์ได้ว่า ปัจจัยที่ทัศนคติต่อพฤติกรรม ( $B = 0.35$ ,  $Sig = 0.00$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kotyza et al. (2024) ที่พบว่า การปฏิบัติตนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในกลุ่มนักศึกษา ส่งผลทำให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้งนี้ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในประเทศใดประเทศหนึ่ง แต่คือหลักสากล ที่ทุกประเทศที่มีบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่ต่างกัน ทักษะคิดเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมยังคงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phang & Ilham (2023) ที่พบว่า ทักษะคิดเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความตั้งใจในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของกลุ่มนักศึกษาในมหาวิทยาลัยมาเลเซีย ปัจจัยการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ( $B = 0.45$ ,  $Sig = 0.00$ ) และหากมองถึงปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ซึ่งพนักงาน กฟภ. เชื่อว่าตนเองสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมได้ เช่น การรู้วิธีประหยัดพลังงาน การเข้าใจการแยกขยะอย่างชัดเจน เป็นต้น ย่อมส่งผลทำให้เกิดความตั้งใจที่จะกล้าเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมลดก๊าซเรือนกระจกได้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Liaquat et al., 2024) ที่มีการศึกษาในเรื่องของพฤติกรรมเชิงสิ่งแวดล้อม โดยการสำรวจพนักงานธนาคารในปากีสถาน พบว่าความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงานในที่ทำงาน โดยหากเขาเชื่อว่าเขามีความรู้ในเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ เขาเองก็จะแสดงความตั้งใจในการแสดงการกระทำในลักษณะที่สอดคล้องกับพฤติกรรมสีเขียว เช่น การลดขยะ การใช้พลังงานอย่างประหยัด และการเสนอแนะแนวทางที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมก็บ่อยครั้งมากขึ้น ปัจจัยภาวะผู้นำ ( $B = 0.23$ ,  $Sig = 0.03$ ) ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1977) จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (SLT) ที่ระบุว่า บุคคลสามารถเรียนรู้พฤติกรรมใหม่จากการสังเกตและเลียนแบบแบบอย่างของตนเองยอมรับหรือศรัทธา เช่น ผู้นำหน่วยงาน โดยหากผู้นำในระดับหัวหน้างานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความมุ่งมั่นที่แสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ เช่น การปิดไฟออกจากห้องประชุม การเสนอแนะแบบอิเล็กทรอนิกส์ ลดการใช้กระดาษ เป็นต้น ย่อมส่งผลทำให้พนักงานในสังกัด มีแนวโน้มเกิดความตั้งใจที่จะดำเนินพฤติกรรมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ansari & Khan (2024) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสิ่งแวดล้อม ที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตนเพื่อสิ่งแวดล้อม โดยแสดงตัวอย่างให้เห็น รวมถึงมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านสิ่งแวดล้อมต่อพนักงาน สนับสนุนพนักงานสำหรับการมีส่วนร่วมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ย่อมส่งผลทำให้เกิดความตั้งใจของพนักงานที่ในปฏิบัติตนเพื่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและปัจจัยสุดท้ายคือการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ( $B = -0.09$ ,  $Sig = 0.06$ ) ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เนื่องจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง เป็นหนึ่งในสามตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมหนึ่งๆ ซึ่งอาจหมายถึงแรงกดดันทางสังคมหรือความคาดหวัง

จากบุคคลที่สำคัญ เช่น เพื่อนร่วมงาน คนในครอบครัว บุคคลที่มีชื่อเสียง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhang et al. (2023) ที่ศึกษาถึงกลุ่มพนักงานในการผลิตที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นผลลัพธ์ พบว่าการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงไม่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสีเขียว โดยหากไม่มีการสนับสนุนจากระบบหรือโครงสร้างขององค์กรที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม สำหรับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรขนาดใหญ่ จึงทำให้การคล้อยตามตามกลุ่มอ้างอิงไม่มีผลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก อาจเป็นเพราะความเป็นอิสระในการตัดสินใจของพนักงาน ซึ่งก็เป็นไปตามงานวิจัยของ Hasebrook et al. (2022) ที่พบว่า กลุ่มการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงหรือแรงกดดันจากทางสังคมไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของพนักงานในภาคการเงิน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีความคิด มีอิสระในการตัดสินใจภายใต้เจตนาที่ตนเองเป็นอยู่ รวมถึงมีความเชื่อมั่นในตัวเองมากกว่าในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยไม่ต้องพึ่งพาแรงกดดันจากผู้อื่นในการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และจากผลการสำรวจของงานวิจัยนี้ พบว่าสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามที่มากที่สุดคือ ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป นี่จึงเป็นสิ่งยืนยันได้ว่า ประสบการณ์ทำงานที่สูง อาจจะมีระดับการตัดสินใจที่มีความเป็นอิสระ เชื่อมโยงในความคิดของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saracevic & Schlegelmilch (2021) ที่พบว่า กลุ่มอ้างอิงไม่ได้มีผลเท่าเทียมกันในทุกบริษัท แต่จะขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและลักษณะของตนเอง เช่น ความเป็นปัจเจกนิยม ค่านิยมส่วนตัว ทักษะและประสบการณ์ทำงานของตนเองที่ทำงานในองค์กรมากกว่าแรงกดดันที่เกิดจากสังคม โดยจะมีความคิดอิสระไม่ให้ความสำคัญกับความคาดหวังของสังคมหรือองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยนี้จึงชี้ให้เห็นว่าการกระตุ้นพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อม กลุ่มอ้างอิงก็ไม่ได้ผลเสมอไป และอาจจะลดลงเมื่อบุคคลมีความเป็นอิสระ สามารถตัดสินใจและรู้ระดับของการควบคุมพฤติกรรมได้ ดังนั้นการไม่พึ่งพากลุ่มอ้างอิง จึงอาจเกิดขึ้นได้ในหลายๆ วัฒนธรรมขององค์กรหากไม่ได้เปิดกว้างหรือให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบเปิด อาจทำให้พนักงานอาจไม่รู้สึกรู้ว่าเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของตนนั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhong et al. (2023) ซึ่งศึกษาบทบาทของ บรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms) ต่อพฤติกรรมสิ่งแวดล้อมในบริบทของต้นทุนส่วนบุคคล โดยพบว่า Social Norms จะมีอิทธิพลก็ต่อเมื่อการแสดงพฤติกรรมต้องใช้ต้นทุนสูง เช่น เวลา ความพยายาม หรือค่าใช้จ่าย หากต้นทุนต่ำ (Low-cost Behavior) เช่น การปิดไฟหรือถอดปลั๊กเมื่อไม่ใช้งาน การคล้อยตามผู้อื่นกลับมีอิทธิพลต่ำและไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ งานวิจัยดังกล่าวยังชี้ว่า บรรทัดฐานส่วนบุคคล (Personal Norms) หรือบรรทัดฐานภายในมีบทบาทเป็นตัวกลางที่สำคัญมากกว่าและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Müller et al., 2021 ที่ศึกษาถึงทัศนคติ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงและการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงานที่ส่งผลต่อการใช้สินค้าแบบสีเขียวผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงนั้นไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการใช้สินค้าสีเขียว เพราะเกิดจากพนักงานหรือเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันไม่ได้มีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจที่จะประหยัดพลังงานและใช้สินค้าสีเขียวเพราะพฤติกรรมการประหยัดพลังงานมักอาจถูกมองว่าเป็นเรื่องส่วนตัว

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กทม. ได้โดยสมการดังนี้  $Y = 0.4 + 0.35X_1 + 0.45X_3 + 0.23X_4$

3. การศึกษาความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายของปัจจัยด้านความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ปัจจัย	ความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม		t	Sig
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.70	0.16	10.63	0.00
ความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	0.56	0.04	14.00	0.00**

$F = 250.53$   $P = 0.00$   $R^2 = 0.42$   $Adj R^2 = 0.41$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

a. Dependent Variable : พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก



จากตารางที่ 4 พบว่า การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายของ ปัจจัยความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $B = 0.56$ ,  $t = 15.83$ ,  $\text{Sig.} = 0.00$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.56 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ถึงร้อยละ 42 ( $R^2 = 0.42$ ,  $\text{Adj. } R^2 = 0.41$ )

ผลการวิเคราะห์นี้สะท้อนให้เห็นว่า ความตั้งใจ (Behavioral Intention) เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงมากต่อพฤติกรรมของพนักงาน กล่าวคือ หากพนักงานมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก พวกเขาจะมีแนวโน้มในการลงมือทำจริงในระดับสูง แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Ajzen (2005) ที่ระบุว่า ความตั้งใจ เป็นตัวแปรกลางที่สำคัญที่สุดในการพยากรณ์พฤติกรรม ดังนั้น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีบทบาทสำคัญในการจัดการพลังงานในประเทศ พนักงานจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก จะไม่เกิดขึ้นเลยถ้าไม่มีความตั้งใจของพนักงาน เช่น การประหยัดไฟฟ้า การลดการใช้กระดาษ การใช้อุปกรณ์ที่ประหยัดพลังงานและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสำนักงานสีเขียว (Green Office) ดังนั้นแล้ว ความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของพนักงานจะเกิดขึ้นจากการมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตน โดยรับรู้ถึงผลกระทบของก๊าซเรือนกระจก และเข้าใจว่าการกระทำของตนเองนั้นมีผลต่อสิ่งแวดล้อมในมิติต่างๆ เช่น การใช้ไฟฟ้าเกินความจำเป็น เป็นต้น รวมถึง หากพนักงานเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงของตนเองนั้นส่งผลต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเช่น การลดการพิมพ์เอกสารลงจะช่วยลดการตัดต้นไม้ การใช้แอร์อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยลดการเผาไหม้พลังงาน เป็นต้น ก็จะส่งผลต่อความตั้งใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการที่จะช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลงได้และสอดคล้องกับงานวิจัย Lucarelli et al. (2020) ที่พบว่า คนที่มีความตั้งใจสูงก็จะมีแนวโน้มที่จะรักษาพฤติกรรมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมาก เช่น หากบุคคลมีความตั้งใจที่จะลดการใช้พลังงาน ก็จะมีพฤติกรรมปิดไฟเองโดยไม่ต้องมองป้ายสัญญาณเตือนให้ปิดไฟ หรือจะยอมตัดสวิตช์เครื่องใช้ไฟฟ้าประหยัดพลังงาน

### สรุปผลการวิจัย

1. ระดับของพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะพฤติกรรมในด้านการประหยัดพลังงาน การปิดอุปกรณ์ไฟฟ้าเมื่อเลิกใช้งาน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความตระหนักและความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับองค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ล้วนแล้วแต่เป็นการสร้างพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ต่อเนื่องและยั่งยืน เชื่อมโยงกับภารกิจหลักของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มุ่งมั่นสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิขององค์กรเป็นศูนย์ ภายในปี พ.ศ.2050

2. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อพฤติกรรม การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมและภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งหากมองในด้านของทัศนคติต่อพฤติกรรมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิกานั้นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้และความตระหนักของพนักงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในเรื่องของการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่สามารถดำเนินการได้ในระบบบุคคล เช่น การปิดไฟเมื่อไม่ใช้งาน การลดการใช้กระดาษ รวมถึงการใช้อุปกรณ์สำนักงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งการกระทำต่างๆ เหล่านี้ก็สอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการและเลือกใช้เทคโนโลยีสำนักงานสีเขียว (Green Office) และ เทคโนโลยีสีเขียว (Green IT) และการจัดการพลังงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประกาศ ณ วันที่ 11 ก.พ. 2568 เพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านสิ่งแวดล้อมพร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับพนักงานในองค์กรในการตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความซึ่บซึ่บทัศนคติเชิงบวกต่อพฤติกรรมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และหากมองถึงปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากสะท้อนให้เห็นว่า พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถควบคุมพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในที่ทำงานได้ เช่น การเลือกใช้พลังงานทางเลือกใหม่ๆ หรือแม้แต่การเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ให้กับหน่วยงานในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก็สอดคล้องกับวัฒนธรรมของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มุ่งเน้นให้พนักงานมีการลดการใช้พลังงานไฟฟ้า การลดใช้น้ำมันเชื้อเพลิงและการลดใช้น้ำในสำนักงานให้ไม่น้อยกว่าปีก่อน เป็นต้น และปัจจัยสุดท้ายที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม คือภาวะผู้นำ โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำขององค์กรในการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งการที่องค์กรจะมีการเติบโตอย่างยั่งยืนแบบสีเขียว ผู้นำทุกระดับต้องมีบทบาทหลัก

ในการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยที่ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นและมีความจริงจัง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งหากมองถึงผู้นำของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในทุกลำดับชั้น ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ล้วนแล้วแต่มีความตั้งใจในการดำเนินกิจกรรมทางด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดรวมถึงการออกนโยบายที่สำคัญในการดำเนินการต่างๆ เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร

3. ความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งชี้ให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจอย่างชัดเจนที่จะมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของพฤติกรรมส่วนบุคคล เช่น การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด การปิดอุปกรณ์ไฟฟ้าเมื่อไม่ใช้งาน หรือการลดการใช้กระดาษ เป็นต้น หรือหากมองในรูปแบบของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นตามนโยบายการบริหารจัดการและเลือกใช้เทคโนโลยีสำนักงานสีเขียว (Green Office) และ เทคโนโลยีสีเขียว (Green IT) และการจัดการพลังงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เช่น การดำเนินกิจกรรม 5ส การปรับเปลี่ยนรถยนต์สันดาปให้เป็นรถยนต์ไฟฟ้า (EV) เป็นต้น

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เช่น การพัฒนาโครงการ Green Office การจัดโครงการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีในการมีส่วนร่วมเพื่อการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกมากยิ่งขึ้น รวมถึงการปรับปรุงแบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยให้เชื่อมโยงเข้ากับพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม
2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการออกแบบมาตรการที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ และการเข้าถึงทรัพยากรที่เอื้อต่อพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยสร้างการรับรู้ให้พนักงานนั้นมีความรู้และความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมที่จะสนับสนุนนโยบาย มาตรการต่างๆ เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร
3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาดูแลเชิงนโยบายขององค์กรสำหรับผู้นำในทุกลำดับชั้นสำหรับบทบาทในการผลักดันกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม หรือการกำหนดตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำพาองค์กรสู่เป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจก

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรส่งเสริมทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานผ่านการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมรณรงค์ เช่น Green Office Day หรือโครงการต้นแบบที่เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและต่อเนื่องเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและผลกระทบของการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ทั้งนี้เพื่อสร้างความตระหนักรู้และกระตุ้นแรงจูงใจภายในของพนักงาน ซึ่งจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างยั่งยืน
2. ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงควรดำเนินมาตรการที่ช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นของพนักงานต่อศักยภาพของตนเอง เพื่อสร้างการรับรู้ในความสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ทางด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการลดการใช้พลังงาน การติดตั้งอุปกรณ์ที่เอื้อต่อพฤติกรรมสีเขียว (Green Behavior) การใช้สติกเกอร์และการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรหรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน แนวทางเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าตนสามารถควบคุมและปฏิบัติตามพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างยั่งยืนในระดับองค์กร
3. ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เนื่องจากภาวะผู้นำย่อมมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรให้เป็นไปตามนโยบายที่องค์กรกำหนด รวมถึงเป็นต้นแบบและแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรส่งเสริมให้ผู้นำหรือหัวหน้างานแสดงบทบาทเชิงรุกในการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านพฤติกรรมเชิงสิ่งแวดล้อม เช่น การปิดอุปกรณ์ไฟฟ้าเมื่อเลิกใช้งาน การใช้กระดาษอย่างประหยัด และการเข้าร่วมกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ควรมีการสื่อสารจากผู้นำอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้พนักงานเลียนแบบพฤติกรรมที่ดีเหล่านี้ ซึ่งจะก่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงสังคม (Social Learning) และเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรที่มุ่งสู่การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระยะยาว



## ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพนักงานในสำนักงานใหญ่ (กทม.) ซึ่งอาจมีลักษณะและวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างจากพนักงานในระดับภูมิภาค การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายไปยังสำนักงานเขตหรือจังหวัดต่างๆ เพื่อให้ผลลัพธ์มีความครอบคลุมและสะท้อนภาพรวมของทั้งองค์กร PEA ได้ดียิ่งขึ้น
2. อาจมีการนำตัวแปรอื่นจากทฤษฎีอื่นมาเปรียบเทียบกับ TPB/SLT เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการทำนายพฤติกรรม ยกตัวอย่างเช่น การนำ ทฤษฎีคุณค่า-ความเชื่อ-บรรทัดฐาน (Value Belief Norm Theory: VBN) แบบจำลองการกระตุ้นบรรทัดฐาน (Norm Activation Model: NAM) และแบบวัดความห่วงใยต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Concern Scale: ECS) วัดระดับความห่วงใยสิ่งแวดล้อมในมิติที่ลึกกว่า TPB
3. การทำวิจัยในลักษณะของความแตกต่างของพฤติกรรมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ตามลักษณะงานเปรียบเทียบกับพนักงานที่ทำงาน ภาคนอก (Front Office) กับ สำนักงาน (Back Office) หรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี vs ฝ่ายบริหาร ว่ามีความแตกต่างด้านทัศนคติ ความตั้งใจ และพฤติกรรมอย่างไร เพื่อจัดการอบรมหรือกิจกรรมเฉพาะกลุ่มได้อย่างแม่นยำ
4. การทำวิจัยเพื่อศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างความตระหนักรู้เรื่องโลกร้อนกับความตั้งใจในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อเจาะลึกว่า ระดับความรู้ และการรับรู้ถึงภัยคุกคามจากโลกร้อน (Environmental Risk Perception) มีผลต่อพฤติกรรมหรือความตั้งใจมากเพียงใด เพื่อพัฒนาแผนการสื่อสารและการอบรมที่ตรงกลุ่มเป้าหมาย
5. อาจจะมีการพัฒนาแบบจำลองพฤติกรรมเฉพาะของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยนำข้อมูลจากการวิจัยหลายรอบมาพัฒนา เช่น โมเดลพฤติกรรมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวางแผน นโยบาย และประเมินผลการดำเนินงานได้ในระยะยาว
6. จากเป้าหมายของประเทศไทยในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลง ร้อยละ 30-40 ภายในปี พ.ศ.2573 และมุ่งสู่การเป็นประเทศที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero GHG Emissions) ภายในปี พ.ศ.2608 นั้น องค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่หรือองค์กรเครือข่าย (เช่น กระทรวง พันธมิตรทางธุรกิจ) ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายหรือเชิงปฏิบัติในการจัดทำ แผนปฏิบัติการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG Reduction Action Plan) ภายในองค์กรร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงสิ่งแวดล้อม อันจะเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายภาครัฐและพันธกิจด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อมของประเทศอย่างเป็นระบบและยั่งยืน
7. อาจจะมีการประยุกต์ใช้โมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปร และสามารถตรวจสอบโมเดลที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ข้อจำกัดการวิจัย

1. งานวิจัยนี้ดำเนินการเฉพาะกับพนักงาน PEA ส่วนกลางในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจไม่สะท้อนความคิดเห็นพฤติกรรม หรือระดับความตั้งใจของพนักงานในส่วนภูมิภาคหรือสาขาย่อยที่มีบริบทและสภาพแวดล้อมต่างกัน เช่น ระดับการเข้าถึงข้อมูล หรือวัฒนธรรมองค์กรย่อยที่หลากหลายในแต่ละสำนักงานการไฟฟ้าทั่วประเทศ โดยเฉพาะในส่วน Front Office และ Back Office
2. การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามอาจไม่สามารถสะท้อนเจตคติหรือแรงจูงใจที่ลึกซึ้งได้เท่ากับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือกลุ่มสนทนา (Focus Group) ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อมูลในเชิงพฤติกรรมแบบผิวเผินมากกว่ามิติทางจิตวิทยาที่ซับซ้อน

## References

- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality and behavior* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Ansari, H. U. H. & Khan, S. N. (2024). Linking green transformational leadership and employee pro-environmental behavior: The role of intention and work environment. *Sustainable Futures*, 8, Article 100336. <https://doi.org/10.1016/j.sfr.2024.100336>



- Alherimi, N., Marva, Z., Hamarsheh, K. & Alzaatreh, A. (2024). Employees' pro-environmental behavior in an organization: A case study in the UAE. *Scientific Reports*, 14, Article 15371. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-66047-4>
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.
- Chen, C.-H. V. & Chen, Y.-C. (2021). Assessment of Enhancing Employee Engagement in Energy-Saving Behavior at Workplace: An Empirical Study. *Sustainability*, 13(5), Article 2457. <https://doi.org/10.3390/su13052457>
- Chotipaporn, A. & Bootrach, W. (2023). Factors affecting staffs' and students' behavior toward Low Carbon Faculty policy of Faculty of Environment and Resource Studies, Mahidol University. *Journal of Professional Routine to Research*, 10(2), 38-52 <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jpr2r/article/view/264760>
- Fawehinmi, O., Yuliza, M. Y., Tanveer, M. I. & Abdullahi, M. S. (2023). Influence of green human resource management on employee green behavior: The sequential mediating effect of perceived behavioral control and attitude toward corporate environmental policy. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(3), 2514-2536. <https://doi.org/10.1002/csr.2707>
- Hanna, N. & Wozniak, R. (2001). *Consumer behavior: An applied approach*. Prentice Hall.
- Hnin, S. W., Javed, A., Kamjana, J., Jeenanunta, C. & Kohda, Y. (2025). Workplace sustainability: Energy-saving behaviors in office environments of Thailand. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1400410. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1400410>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Pearson Prentice.
- Hasebrook, J. P., Michalak, L., Wessels, A., Koenig, S., Spierling, S. & Kirmsse, S. (2022). Green behavior: Factors influencing behavioral intention and actual environmental behavior of employees in the financial service sector. *Sustainability*, 14(17), Article 10814. <https://doi.org/10.3390/su141710814>
- Han, Z., Chen, M. & Jiang, C. (2025). Influence of responsible leadership on employee green behavior: The role of green role identity and green human resource management. *Environment, Development and Sustainability*, 27(2), 2985-3001. <https://doi.org/10.1007/s10668-024-05752-6>
- Kotyza, P., Cabelkova, I., Pieranski, B., Malec, K., Borusiak, B., Smutka, L., Nagy, S., Gawel, A., López Lluch, D. B., Kis, K., Gál, J., Gálová, J., Mravcová, A., Knezevic, B. & Hlaváček, M. (2024). The predictive power of environmental concern, perceived behavioral control and social norms in shaping pro-environmental intentions: A multicounty study. *Frontiers in Ecology and Evolution*, 12, Article 1289139. <https://doi.org/10.3389/fevo.2024.1289139>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Kwakwa, P. A., Alhassan, H., Aboagye, S. & Asale, M. A. (2024). Electricity conservation intention among university students in northern Ghana: An assessment of the drivers for some electrical appliances. *Cleaner and Responsible Consumption*, 12(2), Article 100171. <https://doi.org/10.1016/j.clrc.2024.100171>
- Khalid, B., Shahzad, K., Shafi, M. Q. & Paillé, P. (2022). Predicting required and voluntary employee green behavior using the theory of planned behavior. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(5), 1300-1314. <https://doi.org/10.1002/csr.2270>
- Lucarelli, C., Mazzoli, C. & Severini, S. (2020). Applying the Theory of Planned Behavior to examine pro-environmental behavior: The moderating effect of COVID-19 beliefs. *Sustainability*, 12(24), Article 10556. <https://doi.org/10.3390/su122410556>



- Liaquat, M., Ahmed, G., Ismail, H., Mughal, M.T. & Irshad, S. (2024). Impact of motivational factors and green behaviors on environmental performance among banking sector employees in Pakistan. *Research in Globalization, 6*, Article 100180. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2023.100180>
- Lucero-Montano, A., Vázquez-Magaña, M. & Sánchez-González, M. (2022). Environmental knowledge, perceived behavioral control, and employee green behavior in female employees of small and medium enterprises in Ensenada, Baja California. *Sustainability, 14*(19), Article 11965. <https://doi.org/10.3390/su141911965>
- Malikun, A. (2002). *Human behavioral psychology*. Ramkhamhaeng University Press.
- Müller, J., Acevedo-Duque, Á., Müller, S., Kalia, P. & Mehmood, K. (2021). Assessment of enhancing employee engagement in energy-saving behavior at workplace: An empirical study. *Sustainability, 13*(15), 8542. <https://doi.org/10.3390/su13158542>
- Office of Natural Resources and Environmental Policy and Planning. (2022). *Thailand's Fourth Biennial Update Report under the United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC)*. Retrieved May 2025, from <https://eservice.dcce.go.th/storage/Media/C202401185676.pdf>
- Office of Energy Policy and Planning. (2019). *Thailand Power Development Plan 2018-2037 (PDP 2018)*. Ministry of Energy, Thailand. Retrieved June 2025 from <https://www.eppo.go.th/index.php/en/power/pdp>
- Provincial Electricity Authority. (2023). *Annual report 2023*. Provincial Electricity Authority.
- Phang, G. & Ilham, Z. (2023). Theory of planned behavior to understand pro-environmental behavior among Universiti Malaya students. *AIMS Environmental Science, 10*(5), 691-708. <https://doi.org/10.3934/environsci.2023038>
- Ren, Q., Li, W. & Mavros, C. (2024). Transformational leadership and sustainable practices: How leadership style shapes employee pro-environmental behavior. *Sustainability, 16*(15), Article 6499. <https://doi.org/10.3390/su16156499>
- Roy, S. & Sia, S.K. (2024). The development and primary validation of employee green behavior scale. *Journal of Asia Business Studies, 18*(3), 784-800. <https://doi.org/10.1108/JABS-10-2023-0437>
- Suminar, J. R., Hafiar, H., Amin, K. & Prastowo, A. A. (2024). Predicting pro-environmental behavior among Generation Z in Indonesia: The role of family norms and exposure to social media information. *Frontiers in Communication, 9*, Article 1461609. <https://doi.org/10.3389/fcomm.2024.1461609>
- Saracevic, S. & Schlegelmilch, B.B. (2021). The impact of social norms on pro-environmental behavior: A systematic literature review of the role of culture and self-construal. *Sustainability, 13*(9), Article 5156. <https://doi.org/10.3390/su13095156>
- Ting, C.-W., Li, H.-X., Chen, K.-H., Lee, Y.-S. & Yen, S.-J. (2024). How can organizational leadership promote environmental behaviors through corporate social responsibility policy adoption? The moderating role of environmental awareness. *Sustainability, 16*(17), Article 7677. <https://doi.org/10.3390/su16177677>
- The Intergovernmental Panel on Climate Change. (2021). *Climate change 2021: The physical science basis. Contribution of Working Group I to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change (V. Masson-Delmotte, P. Zhai, A. Pirani, et al., Eds.)*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781009157896>
- United Nations Framework Convention on Climate Change. (2021). *UN climate change annual report 2021*. Retrieved May 2025, from <https://unfccc.int/annual-report-2021>



- Xing, Y., Li, M. & Liao, Y. (2022). Trust, identity, and public-sphere pro-environmental behavior in China: An extended attitude-behavior-context theory. *Frontiers in Psychology, 13*, Article 919578. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.919578>
- Yuriev, A., Dahmen, M., Paillé, P., Boiral, O. & Guillaumie, L. (2020). Pro-environmental behaviors through the lens of the theory of planned behavior: A scoping review. *Resources, Conservation and Recycling, 155*, 104660. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2019.104660>
- Yang, Z., He, L. & Huang, T. (2024). Powering pro-environment behavior: The impact of unlocking reward strategy on pro-environmental behavior. *Sustainability, 16(21)*, Article 9561. <https://doi.org/10.3390/su16219561>
- Zimba, R., Chawuruka, P. & Muchenje, C. (2025). Environmental attitudes and social influence on sustainable practices: A study on consumer behaviour in Zimbabwe. *Future Business Journal, 11*, Article 87. <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00499-6>
- Zhang, B., Wang, Z. & Zhou, C. (2020). The influence of leadership and environmental policy on employees' energy-saving behaviors. *Energy Policy, 138*, Article 111274. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2019.111274>
- Zhong, Y., Wang, X. & Zhong, H. (2023). The role of social norms and personal costs on pro-environmental behavior: The mediating role of personal norms. *Psychology Research and Behavior Management, 16*, 2059-2069. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S411640>
- Zhao, C. & Liang, L. (2023). A study on the influence of environmental responsible leadership on employee pro-environmental behavior: Evidence from five enterprises in Shanxi Province, China. *Frontiers in Environmental Science, 11*, Article 1251920. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2023.1251920>
- Zhang, L., Wang, Z. & Yang, H. (2023). Organizational culture and green behavior: An empirical study of manufacturing employees. *Journal of Environmental Psychology, 86*, Article 102006. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.131051>