

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน 2) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 385 คน โดยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test, F-test, LSD. และหาค่าความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Chi-Square (χ^2) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานด้านธุรกิจพลังงานของบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานด้านธุรกิจพลังงานของบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานด้านธุรกิจพลังงานในบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 7 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรม
อนุรักษ์พลังงานในบริษัท สอนต้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน การเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม
F	แทน การเปรียบเทียบตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป
χ^2	แทน การหาความสัมพันธ์
*	แทน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สอนต้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

ผลวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สอนต้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย)
จำกัด จำแนกตามจำนวนและร้อยละ แสดงรายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สอนต้า ออโตโมบิล
(ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	385	100.0
1. เพศ		
ชาย	351	91.2
หญิง	34	8.8

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	385	100.0
2. อายุ		
20-29 ปี	198	51.4
30-39 ปี	163	42.3
41-49 ปี	24	6.3
3. สถานภาพสมรส		
โสด	151	39.2
สมรส	234	60.8
4. อายุงาน		
0-5 ปี	139	36.1
6-10 ปี	129	33.5
มากกว่า 10 ปี	117	30.4
5. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา/ปวช.	57	14.8
ปวส./อนุปริญญา	224	58.2
ปริญญาตรีขึ้นไป	104	27.0
6. ตำแหน่ง		
สัญญาจ้าง (Contact/S-Supply)	54	14.0
พนักงาน (Staff)	263	68.3
หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group) Mgr.	49	12.7
ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division)	19	5.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	385	100.0
7. แผนก		
ฝ่ายส่งเสริมการผลิต (Indirect)	64	16.6
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต (Semi-Direct)	31	8.1
ฝ่ายผลิต (Direct)	290	75.3

จากตาราง 1 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 อายุ 20 - 29 ปี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 สถานภาพสมรส จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 อายุงาน 0 – 5 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 ระดับการศึกษา ปวศ. อนุปริญญา จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 ตำแหน่ง พนักงาน (Staff) จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 แผนก ฝ่ายผลิต (Direct) จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ผลวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน จำแนกตามจำนวน และร้อยละ แสดงรายละเอียดตามตาราง 2 - 7

ตาราง 2 พฤติกรรมการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน จำแนกตามจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

จำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	385	100.0
เป็นครั้งแรก	96	24.9
เป็นครั้งที่ 2	44	11.4
มากกว่าสองครั้ง	24	6.3
ไม่เคย	221	57.4

จากตาราง 2 แสดงว่าพฤติกรรมการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน จำแนกตามจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานส่วนใหญ่คือ ไม่เคยทำกิจกรรม จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมาคือทำกิจกรรมเป็นครั้งแรก จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 ทำเป็นครั้งที่ 2 จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และ ทำมากกว่าสองครั้ง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

ตาราง 3 พฤติกรรมการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน จำแนกตามสาเหตุที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

สาเหตุที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	385	100.0
ตามคำสั่ง	91	23.6
มีแหล่งความรู้และความรู้ในเรื่องนั้น	73	19.0
เข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม	160	41.6
มีของรางวัลตอบแทน	61	15.8

จากตาราง 3 แสดงว่าพฤติกรรมการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน จำแนกตามสาเหตุที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานส่วนใหญ่คือ ทำเพราะเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมาคือทำกิจกรรมตามคำสั่ง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ทำเพราะมีแหล่งความรู้และความรู้ในเรื่องนั้น จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และ ทำเพราะมีของรางวัลตอบแทน จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ตามลำดับ

ตาราง 4 พฤติกรรมการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน จำแนกตามอุปสรรคจากการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

อุปสรรคจากการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	385	100.0
เวลาในการทำกิจกรรม	260	67.5
เพื่อนร่วมงาน	52	13.5
ผู้บริหารไม่สนับสนุน	21	5.5
ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ	52	13.5

จากตาราง 4 แสดงว่าพฤติกรรมการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน จำแนกตามอุปสรรคจากการกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานส่วนใหญ่คือ เวลาในการทำกิจกรรม จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และ ผู้บริหารไม่สนับสนุน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ตาราง 5 พฤติกรรมการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน จำแนกตามงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง

งบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	385	100.0
ไม่เกิน 1,000 บาท	242	62.9
1,000 - 5,000 บาท	87	22.6
5,001 - 10,000 บาท	38	9.9
มากกว่า 10,000 บาท	18	4.6

จากตาราง 5 แสดงว่าพฤติกรรมการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน จำแนกตามงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้งส่วนใหญ่คือ ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 รองลงมาคือ ใช้งบประมาณ 1,000 - 5,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 ใช้งบประมาณ 5,001-10,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และใช้งบประมาณมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

ตาราง 6 พฤติกรรมการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน จำแนกตามลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	385	100.0
หยุดการใช้	94	24.4
ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	153	39.7
ใช้เท่าที่จำเป็น	105	27.3
ใช้เครื่องจักรควบคุม	33	8.6

จากตาราง 6 แสดงว่าพฤติกรรมการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน จำแนกตามลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานส่วนใหญ่คือ ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาคือ ใช้เท่าที่จำเป็น จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 หยุดการใช้ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และใช้เครื่องจักรควบคุม จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

ตาราง 7 พฤติกรรมการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน จำแนกตามเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

เหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	385	100.0
ไม่ได้รับทราบข่าวสารอย่างทั่วถึง	132	34.3
ไม่มีสมาชิกร่วมทำกิจกรรม	109	28.3
ไม่มีทักษะในการทำกิจกรรมเพียงพอ	120	31.2
ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	24	6.2

จากตาราง 7 แสดงว่าพฤติกรรมการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน จำแนกตามเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานส่วนใหญ่คือ ไม่ได้รับทราบข่าวสารอย่างทั่วถึง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาคือ ไม่มีทักษะในการทำกิจกรรมเพียงพอ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 ไม่มีสมาชิกร่วมทำกิจกรรม จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานของบริษัท
ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด**

ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานของบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงรายละเอียดตามตาราง 8 - 16

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ด้านผลตอบแทน

ด้านผลตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. เป็นคะแนนประเมินประจำปี	4.12	0.76	มาก
2. รางวัลหรือของชำร่วย	4.07	0.74	มาก
3. พิจารณาความชอบด้วยความยุติธรรม	3.62	0.80	มาก
4. ได้เอาผลงานไปเผยแพร่	3.69	0.74	มาก
5. ได้รับเป็นสวัสดิการอื่น ๆ	3.82	0.70	มาก
รวม	3.86	0.57	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ด้านผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.57) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ด้านนโยบาย

ด้านนโยบาย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีนโยบายที่ชัดเจนในการทำกิจกรรม	3.83	0.66	มาก
2. มีนโยบายส่งเสริมความสามัคคีเป็นทีม	3.77	0.61	มาก
3. เป็นนโยบายที่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	3.67	0.72	มาก
4. เป็นนโยบายที่มองเห็นผลเป็นรูปธรรม	3.77	0.79	มาก
5. เป็นนโยบายที่ทุกคนมีส่วนร่วม	3.93	0.67	มาก
รวม	3.79	0.53	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ด้านนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.53) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ด้านเทคโนโลยี

ด้านเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การให้บริการความรู้อย่างทั่วถึง	3.83	0.58	มาก
2. มีความสะดวก รวดเร็วในการดำเนินงาน	3.72	0.64	มาก
3. เป็นเทคโนโลยีที่ไม่มีการลงทุนสูง	3.62	0.74	มาก
4. เป็นเทคโนโลยีที่สามารถเข้าใจได้ง่าย	3.65	0.79	มาก
5. เป็นเทคโนโลยีที่ควบคุมได้ง่าย	3.67	0.86	มาก
รวม	3.70	0.59	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ด้านเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.59) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ด้านจิตสำนึก

ด้านจิตสำนึก	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีการดำเนินกิจกรรมด้านปลูกจิตสำนึกอย่างสม่ำเสมอ	3.97	0.55	มาก
2. มีการผลักดัน โดยการปฏิบัติจากผู้บริหารให้ เป็นแบบอย่างที่ดี	3.96	0.56	มาก
3. มีการนำผลงานที่เสนอจากพนักงานมานำเสนอ อย่างสม่ำเสมอ	3.66	0.61	มาก
4. การประชาสัมพันธ์ แจกแผ่นพับหรือใบปลิว	3.52	0.58	มาก
5. มีการประกาศผลการดำเนินการถึงความคืบหน้าเป็นระยะ	3.64	0.69	มาก
รวม	3.75	0.43	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ด้านจิตสำนึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.43) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ด้านการวางแผน

ด้านนโยบาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การวางแผนดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นระบบ	3.79	0.62	มาก
2. มีขั้นตอนให้คำปรึกษาแก่พนักงานอย่างทั่วถึง	3.79	0.65	มาก
3. เปิดโอกาสให้พนักงานรับรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึง	3.84	0.70	มาก
4. นโยบายการปฏิบัติงานของบริษัท มีความชัดเจน	3.85	0.72	มาก
5. มีการวางแผนงานในปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.85	0.68	มาก
รวม	3.83	0.51	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.51) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ด้านการจัดองค์การ

ด้านการจัดองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีโครงสร้างผู้ดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงาน อย่างชัดเจน	3.84	0.68	มาก
2. มีหน่วยงานติดตามความคืบหน้าในการดำเนิน กิจกรรมอย่างชัดเจน	3.77	0.66	มาก
3. มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มี การอนุรักษ์พลังงาน	3.79	0.73	มาก
4. การส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน	3.82	0.71	มาก
5. บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ตรงตาม ความสามารถ	3.79	0.72	มาก
รวม	3.79	0.53	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ด้านการจัดองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79, S.D. = 0.53$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ด้านการใช้วิธีการจูงใจ

ด้านการใช้วิธีการจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การกำหนดบอร์ดแสดงผลงานด้านการอนุรักษ์พลังงานของพนักงาน	3.81	0.65	มาก
2. การสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงาน	3.91	0.64	มาก
3. ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างความจงรักภักดี	3.65	0.79	มาก
4. ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนะนำสิ่งที่ดี	4.08	0.68	มาก
รวม	3.86	0.54	มาก

จากตาราง 14 แสดงว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ด้านการใช้วิธีการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.54) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ด้านการควบคุมคุณภาพ

ด้านการควบคุมคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การควบคุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรม	3.75	0.69	มาก
2. กำหนดให้มีการควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.78	0.71	มาก
3. มีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับคุณภาพและมาตรฐานของผลิตภัณฑ์	3.83	0.78	มาก
4. มีเครื่องชี้วัดถึงคุณภาพและมาตรฐานและเกณฑ์การประเมิน	3.86	0.79	มาก
รวม	3.80	0.68	มาก

จากตาราง 15 แสดงว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ด้านการควบคุมคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.68) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ในภาพรวม

ในภาพรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านผลตอบแทน	3.86	0.57	มาก
ด้านนโยบาย	3.79	0.53	มาก
ด้านเทคโนโลยี	3.70	0.59	มาก
ด้านจิตสำนึก	3.75	0.43	มาก
ด้านการวางแผน	3.83	0.51	มาก
ด้านการจัดองค์การ	3.81	0.58	มาก
ด้านการใช้วิธีการจูงใจ	3.86	0.54	มาก
ด้านการควบคุมคุณภาพ	3.80	0.68	มาก
รวม	3.80	0.44	มาก

จากตาราง 16 แสดงว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.44) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นของพนักงานต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานในบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานในบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงรายละเอียดตามตาราง 16 - 51 โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานในบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานในบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น	ชาย		หญิง		t	Sig.
	n = 351		n = 34			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านผลตอบแทน	3.87	0.57	3.86	0.60	.066	.948
2. ด้านนโยบาย	3.79	0.53	3.84	0.50	-.465	.642
3. ด้านเทคโนโลยี	3.71	0.58	3.53	0.66	1.748	.081
4. ด้านจิตสำนึก	3.76	0.42	3.62	0.50	1.784	.075
5. ด้านการวางแผน	3.83	0.50	3.80	0.57	.306	.760
6. ด้านการจัดองค์กร	3.80	0.58	3.89	0.56	-.873	.383
7. ด้านการใช้วิธีการจูงใจ	3.86	0.55	3.88	0.47	-.120	.904
8. ด้านการควบคุมคุณภาพ	3.79	0.69	3.92	0.59	-1.032	.303
โดยรวม	3.80	0.45	3.79	0.36	.130	.896

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ $\alpha = .05$ ทั้ง 8 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.157	2	2.079	6.625	.001*
	ภายในกลุ่ม	119.859	382	.314		
	รวม	124.017	384			
2. ด้านนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	4.078	2	2.039	7.456	.001*
	ภายในกลุ่ม	104.471	382	.273		
	รวม	108.550	384			
3. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	6.036	2	3.018	9.169	.000*
	ภายในกลุ่ม	125.730	382	.329		
	รวม	131.766	384			
4. ด้านจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	3.004	2	1.502	8.400	.000*
	ภายในกลุ่ม	68.318	382	.179		
	รวม	71.322	384			
5. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2.916	2	1.458	5.811	.003*
	ภายในกลุ่ม	95.835	382	.251		
	รวม	98.751	384			
6. ด้านการจัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	5.266	2	2.633	8.096	.000*
	ภายในกลุ่ม	124.244	382	.325		
	รวม	129.510	384			
7. ด้านการใช้วิธีการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	6.750	2	3.375	12.095	.000*
	ภายในกลุ่ม	106.596	382	.279		
	รวม	113.346	384			
8. ด้านการควบคุมคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	12.386	2	6.193	14.417	.000*
	ภายในกลุ่ม	164.093	382	.430		
	รวม	176.480	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.215	2	2.608	14.300	.000*
	ภายในกลุ่ม	69.655	382	.182		
	รวม	74.870	384			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ ทั้ง 8 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้ง 8 ด้าน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านผลตอบแทน จำแนกตามอายุ

อายุ	20-29 ปี	30-39 ปี	41-49 ปี
20-29 ปี			
30-39 ปี	.1998*		
41-49 ปี	.2520*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 19 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านผลตอบแทน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD . พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านผลตอบแทนมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี (.1998) และ 2. พนักงานที่มีอายุ 41 – 49 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านผลตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี (.2520)

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านนโยบาย จำแนกตามอายุ

อายุ	20-29 ปี	30-39 ปี	41-49 ปี
20-29 ปี			
30-39 ปี	.1948*		
41-49 ปี	.2624*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านนโยบาย จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่ต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบาย มากกว่า (.1948) พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี และ 2.พนักงานที่มีอายุ 41-49 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบาย มากกว่า (.2624) พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านเทคโนโลยี จำแนกตามอายุ

อายุ	20-29 ปี	30-39 ปี	41-49 ปี
20-29 ปี			
30-39 ปี	.2029*		
41-49 ปี	.4152*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านเทคโนโลยี จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี (.2029) และ 2. พนักงานที่มีอายุ 41 – 49 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี (.4152)

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านจิตสำนึก จำแนกตามอายุ

อายุ	20-29 ปี	30-39 ปี	41-49 ปี
20-29 ปี			
30-39 ปี	.1485*		
41-49 ปี	.2813*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านจิตสำนึก จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่ต่างกัันมี 2 คู่ ได้แก่ 1.พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านจิตสำนึกมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี (.1485) และ 2. พนักงานที่มีอายุ 41 – 49 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านจิตสำนึกมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี (.2813)

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการวางแผน จำแนกตามอายุ

อายุ	20-29 ปี	30-39 ปี	41-49 ปี
20-29 ปี			
30-39 ปี	.1572*		
41-49 ปี	.2482*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการวางแผน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี (.1572) และ 2. พนักงานที่มีอายุ 41 – 49 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี (.2482)

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดองค์การ จำแนกตามอายุ

อายุ	20-29 ปี	30-39 ปี	41-49 ปี
20-29 ปี			
30-39 ปี	.2071*		
41-49 ปี	.3457*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 24 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดองค์การ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี (.2071) และ 2. พนักงานที่มีอายุ 41 – 49 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี (.3457)

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการ
การใช้วิธีการจูงใจ จำแนกตามอายุ

อายุ	20-29 ปี	30-39 ปี	41-49 ปี
20-29 ปี			
30-39 ปี	.2430*		
41-49 ปี	.3655*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 25 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการ
การใช้วิธีการจูงใจ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่
มีอายุ 30 – 39 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการจูงใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี
(.2430) และ 2. พนักงานที่มีอายุ 41 – 49 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการจูงใจ มากกว่า
พนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี (.3655)

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการควบคุมคุณภาพ จำแนกตามอายุ

อายุ	20-29 ปี	30-39 ปี	41-49 ปี
20-29 ปี			
30-39 ปี	.3457*		
41-49 ปี	.4312*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 26 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการควบคุมคุณภาพ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี (.3457) และ 2. พนักงานที่มีอายุ 41 – 49 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี (.4312)

ตาราง 27 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความคิดเห็น	โสด		สมรส		t	Sig.
	n = 351		n = 34			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านผลตอบแทน	3.96	0.57	3.81	0.56	2.552	.011*
2. ด้านนโยบาย	3.88	0.53	3.74	0.53	2.528	.012*
3. ด้านเทคโนโลยี	3.74	0.62	3.67	0.56	1.286	.199
4. ด้านจิตสำนึก	3.76	0.43	3.74	0.43	.553	.580
5. ด้านการวางแผน	3.86	0.51	3.80	0.51	1.144	.253
6. ด้านการจัดองค์การ	3.87	0.54	3.76	0.60	1.878	.061
7. ด้านการใช้วิธีการจูงใจ	3.94	0.52	3.82	0.55	2.122	.035*
8. ด้านการควบคุมคุณภาพ	3.87	0.62	3.77	0.71	1.428	.154
โดยรวม	3.86	0.42	3.76	0.45	2.147	.082

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ $\alpha = .05$ มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านเทคโนโลยี ด้านจิตสำนึก ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ และ ด้านการควบคุมคุณภาพ ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ $\alpha = .05$ มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านผลตอบแทน ด้านนโยบาย และ ด้านการใช้วิธีการจูงใจ

ตาราง 28 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.064	2	.032	.098	.906
	ภายในกลุ่ม	123.953	382	.324		
	รวม	124.017	384			
2. ด้านนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	.170	2	.085	.300	.741
	ภายในกลุ่ม	108.380	382	.284		
	รวม	108.550	384			
3. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.387	2	.193	.562	.570
	ภายในกลุ่ม	131.379	382	.344		
	รวม	131.766	384			
4. ด้านจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	1.041	2	.521	2.830	.060
	ภายในกลุ่ม	70.281	382	.184		
	รวม	71.322	384			
5. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	.786	2	.393	1.533	.217
	ภายในกลุ่ม	97.964	382	.256		
	รวม	98.751	384			
6. ด้านการจัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.028	2	1.014	3.038	.049*
	ภายในกลุ่ม	127.482	382	.334		
	รวม	129.510	384			
7. ด้านการใช้วิธีการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.116	2	1.058	3.634	.027*
	ภายในกลุ่ม	111.230	382	.291		
	รวม	113.346	384			
8. ด้านการควบคุมคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.977	2	.988	2.164	.116
	ภายในกลุ่ม	174.503	382	.457		
	รวม	176.480	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.591	2	.296	1.520	.220
	ภายในกลุ่ม	74.279	382	.194		
	รวม	74.870	384			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ $\alpha = .05$ มี 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างด้านผลตอบแทน ด้านนโยบาย ด้านเทคโนโลยี ด้านจิตสำนึกด้านการวางแผน และ ด้านการควบคุมคุณภาพ ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ $\alpha = .05$ มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านการจัดองค์การ และ ด้านการใช้วิธีการจูงใจ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดองค์การ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	0-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
0-5 ปี			
6-10 ปี			
มากกว่า 10 ปี	.1491*	.1657*	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 29 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดองค์การ จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 0-5 ปี (.1491) และ 2. พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี (.1657)

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการ
การใช้วิธีการจูงใจ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	0-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
0-5 ปี			
6-10 ปี			
มากกว่า 10 ปี	.1617*	.1606*	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 30 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการ
การใช้วิธีการจูงใจ จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่
1. พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการจูงใจมากกว่า พนักงานที่
มีอายุงาน 0 – 5 ปี (.1617) และ 2.พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีระดับด้านการใช้วิธีการจูงใจ
มากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี (.1606)

ตาราง 31 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.482	2	.241	.745	.475
	ภายในกลุ่ม	123.535	382	.323		
	รวม	124.017	384			
2. ด้านนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	8.204	2	4.102	15.615	.000*
	ภายในกลุ่ม	100.346	382	.263		
	รวม	108.550	384			
3. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	3.948	2	1.974	5.899	.003*
	ภายในกลุ่ม	127.818	382	.335		
	รวม	131.766	384			
4. ด้านจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	1.059	2	.529	2.878	.057
	ภายในกลุ่ม	70.263	382	.184		
	รวม	71.322	384			
5. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	1.682	2	.841	3.309	.038*
	ภายในกลุ่ม	97.069	382	.254		
	รวม	98.751	384			
6. ด้านการจัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	6.026	2	3.013	9.321	.000*
	ภายในกลุ่ม	123.483	382	.323		
	รวม	129.510	384			
7. ด้านการใช้วิธีการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.687	2	1.343	4.638	.010*
	ภายในกลุ่ม	110.660	382	.290		
	รวม	113.346	384			
8. ด้านการควบคุมคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.972	2	1.986	4.398	.013*
	ภายในกลุ่ม	172.508	382	.452		
	รวม	176.480	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.699	2	1.350	7.144	.001*
	ภายในกลุ่ม	72.170	382	.189		
	รวม	74.870	384			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ $\alpha = .05$ มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านผลตอบแทน และ ด้านจิตสำนึก ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ $\alpha = .05$ มี 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านนโยบาย ด้านเทคโนโลยี ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการใช้วิธีการจูงใจ และ ด้านการควบคุมคุณภาพ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านนโยบาย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษา/ปวช.			
ปวส./อนุปริญญา			
ปริญญาตรีขึ้นไป	.4110*	.2911*	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 32 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านนโยบาย จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. (.4110) และ 2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส./อนุปริญญา (.2911)

ตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านเทคโนโลยี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษา/ปวช.			
ปวส./อนุปริญญา	.2388*		
ปริญญาตรีขึ้นไป	.3241*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 33 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านเทคโนโลยี จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยี มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. (.2388) และ 2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. (.3241)

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการวางแผน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษา/ปวช.			
ปวส./อนุปริญญา	.1567*		
ปริญญาตรีขึ้นไป	.2113*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 34 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการวางแผน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. (.1567) และ 2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. (.2113)

ตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษา/ปวช.			
ปวส./อนุปริญญา	.3075*		
ปริญญาตรีขึ้นไป	.3961*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 35 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ได้แก่ 1. พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. (.3075) และ 2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. (.3961)

ตาราง 36 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการ
การใช้วิธีการจูงใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษา/ปวช.			
ปวส./อนุปริญญา	.2217*		
ปริญญาตรีขึ้นไป	.2540*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 36 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการ
การใช้วิธีการจูงใจ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่
1.พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการจูงใจมากกว่า
พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. (.2217) และ 2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญา
ตรีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการจูงใจมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา
มัธยมศึกษา/ปวช. (.2540)

ตาราง 37 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการควบคุมคุณภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษา/ปวช.			
ปวส./อนุปริญญา	.2546*		
ปริญญาตรีขึ้นไป	.3192*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 37 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการควบคุมคุณภาพ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1.พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. (.2546) และ 2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. (.3192)

ตาราง 38 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการด้านอนุรักษ์
พลังงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.202	3	1.401	4.454	.004*
	ภายในกลุ่ม	119.815	381	.314		
	รวม	124.017	384			
2. ด้านนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	8.741	3	2.914	11.123	.000*
	ภายในกลุ่ม	99.808	381	.262		
	รวม	108.550	384			
3. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	9.156	3	3.052	9.484	.000*
	ภายในกลุ่ม	122.609	381	.322		
	รวม	131.766	384			
4. ด้านจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	2.282	3	.761	4.198	.006*
	ภายในกลุ่ม	69.040	381	.181		
	รวม	71.322	384			
5. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	5.437	3	1.812	7.400	.000*
	ภายในกลุ่ม	93.314	381	.245		
	รวม	98.751	384			
6. ด้านการจัดองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.568	3	2.523	7.882	.000*
	ภายในกลุ่ม	121.942	381	.320		
	รวม	129.510	384			
7. ด้านการใช้วิธีการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.937	3	1.979	7.020	.000*
	ภายในกลุ่ม	107.409	381	.282		
	รวม	113.346	384			
8. ด้านการควบคุมคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	10.545	3	3.515	8.071	.000*
	ภายในกลุ่ม	165.934	381	.436		
	รวม	176.480	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.986	3	1.995	11.037	.000*
	ภายในกลุ่ม	68.883	381	.181		
	รวม	74.870	384			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ ทั้ง 8 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้ง 8 ด้าน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านผลตอบแทน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	พนักงาน สัญญาจ้าง	พนักงาน	หัวหน้างาน/ ผู้จัดการกลุ่ม	ผู้จัดการ แผนก/ฝ่าย/ ส่วน
พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply)				
พนักงาน (Staff)				
หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.)		.2707*		
ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division)		.2984*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 39 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านผลตอบแทน จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีตำแหน่ง หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.) มีระดับความคิดเห็นด้านผลตอบแทนมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) (.2707) และ 2. พนักงานที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division) มีระดับความคิดเห็นด้านผลตอบแทนมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff)(.2984)

ตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านนโยบาย จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	พนักงาน สัญญาจ้าง	พนักงาน	หัวหน้างาน/ ผู้จัดการกลุ่ม	ผู้จัดการ แผนก/ฝ่าย/ ส่วน
พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply)				
พนักงาน (Staff)	.1909*			
หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.)	.4831*	.2921*		
ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division)	.5838*	.3929*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 40 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านนโยบาย จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 5 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply) (.1909) 2. พนักงานที่มีตำแหน่ง หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.) มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply) (.4831) 3. พนักงานที่มีตำแหน่ง หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.) มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) (.2921) 4. พนักงานที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division) มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายมากกว่า พนักงานตำแหน่ง พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply) (.5838) และ 5. พนักงานที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division) มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) (.3929)

ตาราง 41 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านเทคโนโลยี จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	พนักงาน สัญญาจ้าง	พนักงาน	หัวหน้างาน/ ผู้จัดการกลุ่ม	ผู้จัดการ แผนก/ ฝ่าย/ส่วน
พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply)				
พนักงาน (Staff)	.1825*			
หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.)	.4087*	.2262*		
ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division)	.7043*	.5218*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 41 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านเทคโนโลยี จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 5 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply) (.1825) 2. พนักงานที่มีตำแหน่ง หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.) มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยี มากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานสัญญาจ้าง(Contact/S-Supply)(.4087) 3.พนักงานที่มีตำแหน่ง หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader /Group Mgr.) มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) (.2262) 4. พนักงานที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division) มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/ S-Supply) (.7043) และ 5. พนักงานที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division) มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) (.5218)

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านจิตสำนึก จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	พนักงาน		หัวหน้างาน/ ผู้จัดการกลุ่ม	ผู้จัดการ แผนก/ฝ่าย/ ส่วน
	สัญญา จ้าง	พนักงาน		
พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply)				
พนักงาน (Staff)				
หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.)	.2057*	.1312*		
ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย / ส่วน (Section/Department/Division)	.3339*	.2594*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 42 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านจิตสำนึก จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 4 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีตำแหน่ง หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.) มีระดับความคิดเห็นด้านจิตสำนึกมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply) (.2057) 2. พนักงานที่มีตำแหน่ง หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.) มีระดับความคิดเห็นด้านจิตสำนึกมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) (.1312) 3. พนักงานที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division) มีระดับความคิดเห็นด้านจิตสำนึกมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply) (.3339) และ 4. พนักงานที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division) มีระดับความคิดเห็นด้านจิตสำนึก มากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) (.2594)

ตาราง 43 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการวางแผน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	พนักงาน สัญญาจ้าง	พนักงาน	หัวหน้างาน/ ผู้จัดการกลุ่ม	ผู้จัดการ แผนก/ ฝ่าย/ส่วน
พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply)				
พนักงาน (Staff)	.1698*			
หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.)	.3875*	.2176*		
ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division)	.4682*	.2984*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 43 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการวางแผน จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 5 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) มีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply) (.1698) 2. พนักงานที่มีตำแหน่ง หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.) มีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply) (.3875) 3. พนักงานที่มีตำแหน่ง หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.) มีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) (.2176) 4. พนักงานที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division) มีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานสัญญาจ้าง (Contact / S-Supply) (.4682) และ 5. พนักงานที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division) มีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) (.2984)

ตาราง 44 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดองค์การ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	พนักงาน สัญญาจ้าง	พนักงาน	หัวหน้างาน/ ผู้จัดการกลุ่ม	ผู้จัดการแผนก/ ฝ่าย/ส่วน
พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply)				
พนักงาน (Staff)	.2846*			
หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.)	.4982*	.2136*		
ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division)	.5094*			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 44 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดองค์การ จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 4 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply) (.2846) 2. พนักงานที่มีตำแหน่ง หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.) มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply) (.4982) 3. พนักงานที่มีตำแหน่ง หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.) มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) (.2136) และ 4. พนักงานที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division) มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply) (.5094)

ตาราง 45 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการใช้วิธีการงูใจ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	พนักงาน สัญญาจ้าง	พนักงาน	หัวหน้างาน/ ผู้จัดการกลุ่ม	ผู้จัดการ แผนก/ฝ่าย/ ส่วน
พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply)				
พนักงาน (Staff)	.1840*			
หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.)	.4298*	.2458*		
ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division)	.4432*	.2593*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 45 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการใช้วิธีการงูใจ จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 5 คู่ ได้แก่

1. พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการงูใจ มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply) (.1840)
2. พนักงานที่มีตำแหน่ง หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.) มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการงูใจมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply) (.4298)
3. พนักงานที่มีตำแหน่ง หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.) มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการงูใจมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) (.2458)
4. พนักงานที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division) มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการงูใจ มากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply) (.4432) และ
5. พนักงานที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division) มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการงูใจ มากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) (.2593)

ตาราง 46 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้าน
การควบคุมคุณภาพ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	พนักงาน สัญญาจ้าง	พนักงาน	หัวหน้างาน/ ผู้จัดการกลุ่ม	ผู้จัดการ แผนก/ฝ่าย/ ส่วน
พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply)				
พนักงาน (Staff)				
หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.)	.4941*	.3234*		
ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division)	.6574*	.4867*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 46 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการควบคุมคุณภาพ จำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 4 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีตำแหน่ง หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.) มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply) (.4941) 2. พนักงานที่มีตำแหน่ง หัวหน้างาน/ผู้จัดการกลุ่ม (Leader/Group Mgr.) มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) (.3234) 3. พนักงานที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division) มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานสัญญาจ้าง (Contact/S-Supply) (.6574) และ 4. พนักงานที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย/ส่วน (Section, Department, Division) มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงาน (Staff) (.4867)

ตาราง 47 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงานของพนักงาน จำแนกตามแผนก

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.184	2	.592	1.840	.160
	ภายในกลุ่ม	122.833	382	.322		
	รวม	124.017	384			
2. ด้านนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	2.679	2	1.340	4.833	.008*
	ภายในกลุ่ม	105.870	382	.277		
	รวม	108.550	384			
3. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	1.009	2	.505	1.474	.230
	ภายในกลุ่ม	130.756	382	.342		
	รวม	131.766	384			
4. ด้านจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	.444	2	.222	1.197	.303
	ภายในกลุ่ม	70.878	382	.186		
	รวม	71.322	384			
5. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	1.560	2	.780	3.066	.048*
	ภายในกลุ่ม	97.190	382	.254		
	รวม	98.751	384			
6. ด้านการจัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.942	2	1.471	4.440	.012*
	ภายในกลุ่ม	126.567	382	.331		
	รวม	129.510	384			
7. ด้านการใช้วิธีการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.982	2	.991	3.400	.034*
	ภายในกลุ่ม	111.364	382	.292		
	รวม	113.346	384			
8. ด้านการควบคุมคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.807	2	1.403	3.087	.047*
	ภายในกลุ่ม	173.673	382	.455		
	รวม	176.480	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.265	2	.633	3.283	.039*
	ภายในกลุ่ม	73.605	382	.193		
	รวม	74.870	384			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่า นัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ $\alpha = .05$ มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่อยู่แผนกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านผลตอบแทน ด้านเทคโนโลยี และ ด้านจิตสำนึก ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่า นัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ $\alpha = .05$ มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่อยู่แผนกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านนโยบาย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการใช้วิธีการจูงใจ และ ด้านการควบคุมคุณภาพ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตาราง 48 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านนโยบาย จำแนกตามแผนก

แผนก	ฝ่ายส่งเสริมการผลิต	ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	ฝ่ายผลิต
ฝ่ายส่งเสริมการผลิต (Indirect)			.2087*
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต (Semi-Direct)			
ฝ่ายผลิต (Direct)			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 48 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านนโยบาย จำแนกตามแผนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี FISHER'S LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่อยู่แผนก ฝ่ายส่งเสริมการผลิต (Indirect) มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายมากกว่า พนักงานที่อยู่แผนก ฝ่ายผลิต (Direct) (.2087)

ตาราง 49 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้าน
การวางแผน จำแนกตามแผนก

แผนก	ฝ่ายส่งเสริมการผลิต	ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	ฝ่ายผลิต
ฝ่ายส่งเสริมการผลิต (Indirect)			
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต (Semi-Direct)			.2293*
ฝ่ายผลิต (Direct)			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 49 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการวางแผน
จำแนกตามแผนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่อยู่แผนก
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต(Semi-Direct) มีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนมากกว่า พนักงานที่อยู่แผนก
ฝ่ายผลิต (Direct) (.2293)

ตาราง 50 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดองค์การ จำแนกตามแผนก

แผนก	ฝ่ายส่งเสริมการผลิต	ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	ฝ่ายผลิต
ฝ่ายส่งเสริมการผลิต (Indirect)			.1684*
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต(Semi-Direct)			.2564*
ฝ่ายผลิต (Direct)			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 50 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดองค์การ จำแนกตามแผนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี FLSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1.พนักงาน ที่อยู่แผนกฝ่ายส่งเสริมการผลิต (Indirect) มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่า พนักงานที่อยู่แผนกฝ่ายผลิต (Direct) (.1684) และ 2. พนักงานที่อยู่แผนก ฝ่ายสนับสนุนการผลิต (Semi-Direct) มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่า พนักงานที่อยู่แผนกฝ่ายผลิต (Direct) (.2564)

ตาราง 51 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการใช้วิธีการจูงใจ จำแนกตามแผนก

แผนก	ฝ่ายส่งเสริมการผลิต	ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	ฝ่ายผลิต
ฝ่ายส่งเสริมการผลิต (Indirect)			
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต (Semi-Direct)	.2416*		.2660*
ฝ่ายผลิต (Direct)			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 51 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการใช้วิธีการจูงใจ จำแนกตามแผนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่อยู่แผนก ฝ่ายสนับสนุนการผลิต (Semi-Direct) มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการจูงใจมากกว่าพนักงานที่อยู่แผนก ฝ่ายส่งเสริมการผลิต (Indirect) (.2416) และ 2. พนักงานที่อยู่แผนก ฝ่ายสนับสนุนการผลิต (Semi-Direct) มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการจูงใจมากกว่าพนักงานที่อยู่แผนกฝ่ายผลิต (Direct) (.2660)

ตาราง 52 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการควบคุมคุณภาพ จำแนกตามแผนก

แผนก	ฝ่ายส่งเสริมการผลิต	ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	ฝ่ายผลิต
ฝ่ายส่งเสริมการผลิต			
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต			.3163*
ฝ่ายผลิต			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 52 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการควบคุมคุณภาพ จำแนกตามแผนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าคู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ได้แก่พนักงานที่อยู่แผนก ฝ่ายสนับสนุนการผลิต (Semi-Direct) มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่อยู่แผนกฝ่ายผลิต (Direct) (.3163)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงานในบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงานในบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน แสดงรายละเอียดตามตาราง 52 - 81 โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอนุรักษ์พลังงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงานในบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอนุรักษ์พลังงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงานในบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 53 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงาน
ของพนักงาน จำแนกตามจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	10.720	3	3.573	12.017	.000*
	ภายในกลุ่ม	113.297	381	.297		
	รวม	124.017	384			
2. ด้านนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	2.486	3	.829	2.977	.032*
	ภายในกลุ่ม	106.064	381	.278		
	รวม	108.550	384			
3. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	2.701	3	.900	2.658	.048*
	ภายในกลุ่ม	129.064	381	.339		
	รวม	131.766	384			
4. ด้านจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	1.276	3	.425	2.313	.076
	ภายในกลุ่ม	70.046	381	.184		
	รวม	71.322	384			
5. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	1.787	3	.596	2.341	.073
	ภายในกลุ่ม	96.963	381	.254		
	รวม	98.751	384			
6. ด้านการจัดองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.298	3	1.433	4.360	.005*
	ภายในกลุ่ม	125.211	381	.329		
	รวม	129.510	384			
7. ด้านการใช้วิธีการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.703	3	1.568	5.498	.001*
	ภายในกลุ่ม	108.643	381	.285		
	รวม	113.346	384			
8. ด้านการควบคุมคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	7.284	3	2.428	5.467	.001*
	ภายในกลุ่ม	169.196	381	.444		
	รวม	176.480	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.118	3	1.039	5.519	.001*
	ภายในกลุ่ม	71.752	381	.188		
	รวม	74.870	384			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 53 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านจิตสำนึกและด้านการวางแผน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ $\alpha = .05$ มี 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านผลตอบแทน ด้านนโยบาย ด้านเทคโนโลยี ด้านการจัดองค์การ ด้านการใช้วิธีการจูงใจ และ ด้านการควบคุมคุณภาพ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตาราง 54 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านผลตอบแทน จำแนกตามจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

จำนวนครั้งที่ทำ กิจกรรมอนุรักษ์ พลังงาน	เป็นครั้งแรก	เป็นครั้งที่ 2	มากกว่าสองครั้ง	ไม่เคย
เป็นครั้งแรก				.3323*
เป็นครั้งที่ 2				.2715*
มากกว่าสองครั้ง				.4344*
ไม่เคย				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 54 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านผลตอบแทน จำแนกตามจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 3 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ทำกิจกรรมเป็นครั้งแรก มีระดับความคิดเห็นด้านผลตอบแทนมากกว่าพนักงานที่ไม่เคยทำกิจกรรม (.3323) 2. พนักงานที่ทำกิจกรรมเป็นครั้งที่ 2 มีระดับความคิดเห็นด้านผลตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีไม่เคยทำกิจกรรม (.2715) และ 3. พนักงานที่ทำกิจกรรมมากกว่าสองครั้ง มีระดับความคิดเห็นด้านผลตอบแทนมากกว่า พนักงานที่ไม่เคยทำกิจกรรม (.4344)

ตาราง 55 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านนโยบาย จำแนกตามจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

จำนวนครั้งที่ทำ กิจกรรมอนุรักษ์ พลังงาน	เป็นครั้งแรก	เป็นครั้งที่ 2	มากกว่าสองครั้ง	ไม่เคย
เป็นครั้งแรก				.1873*
เป็นครั้งที่ 2				
มากกว่าสองครั้ง				
ไม่เคย				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 55 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านนโยบาย
จำแนกตามจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่
ได้แก่ 1. พนักงานที่ทำกิจกรรมเป็นครั้งแรก มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายมากกว่า พนักงานที่
ไม่เคยทำกิจกรรม (.1873)

ตาราง 56 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านเทคโนโลยี จำแนกตามจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

จำนวนครั้งที่ทำ กิจกรรมอนุรักษ์ พลังงาน	เป็นครั้งแรก	เป็นครั้งที่ 2	มากกว่าสองครั้ง	ไม่เคย
เป็นครั้งแรก				.1459*
เป็นครั้งที่ 2				
มากกว่าสองครั้ง				.2750*
ไม่เคย				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 56 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านเทคโนโลยี จำแนกตามจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ทำกิจกรรมเป็นครั้งแรก มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่า พนักงานที่ไม่เคยทำกิจกรรม (.1459) และ 2. พนักงานที่ทำกิจกรรมมากกว่าสองครั้งมีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่า พนักงานที่ไม่เคยทำกิจกรรม (.2750)

ตาราง 57 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

จำนวนครั้งที่ทำ กิจกรรมอนุรักษ์ พลังงาน	เป็นครั้งแรก	เป็นครั้งที่ 2	มากกว่าสองครั้ง	ไม่เคย
เป็นครั้งแรก				.2428*
เป็นครั้งที่ 2				
มากกว่าสองครั้ง				
ไม่เคย				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 57 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดองค์การ จำแนกตามจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าคู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ทำกิจกรรมเป็นครั้งแรก มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่า พนักงานที่ไม่เคยทำกิจกรรม (.2428)

ตาราง 58 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านการใช้วิธีการจูงใจ จำแนกตามจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

จำนวนครั้งที่ทำ กิจกรรมอนุรักษ์ พลังงาน	เป็นครั้งแรก	เป็นครั้งที่ 2	มากกว่าสองครั้ง	ไม่เคย
เป็นครั้งแรก				.2308*
เป็นครั้งที่ 2				.2080*
มากกว่าสองครั้ง ไม่เคย				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 58 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการ
ใช้วิธีการจูงใจ จำแนกตามจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่
ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ทำกิจกรรมเป็นครั้งแรก มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้
วิธีการจูงใจมากกว่า พนักงานที่ไม่เคยทำกิจกรรม (.2308) และ 2. พนักงานที่ทำกิจกรรมเป็นครั้งที่
2 มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีไม่เคยทำกิจกรรม (.2080)

ตาราง 59 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านการควบคุมคุณภาพ จำแนกตามจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

จำนวนครั้งที่ทำ กิจกรรมอนุรักษ์ พลังงาน	เป็นครั้งแรก	เป็นครั้งที่ 2	มากกว่าสองครั้ง	ไม่เคย
เป็นครั้งแรก				.3021*
เป็นครั้งที่ 2				
มากกว่าสองครั้ง				.2995*
ไม่เคย				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 59 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการควบคุมคุณภาพ จำแนกตามจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ทำกิจกรรมเป็นครั้งแรก มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่ไม่เคยทำกิจกรรม (.3021) และ 2. พนักงานที่ทำกิจกรรมมากกว่าสองครั้ง มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่ไม่เคยทำกิจกรรม (.2995)

ตาราง 60 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงาน
ของพนักงาน จำแนกตามสาเหตุที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.983	3	.328	1.015	.386
	ภายในกลุ่ม	123.034	381	.323		
	รวม	124.017	384			
2. ด้านนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	1.168	3	.389	1.382	.248
	ภายในกลุ่ม	107.381	381	.282		
	รวม	108.550	384			
3. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.531	3	.177	.513	.673
	ภายในกลุ่ม	131.235	381	.344		
	รวม	131.766	384			
4. ด้านจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	.219	3	.073	.391	.760
	ภายในกลุ่ม	71.103	381	.187		
	รวม	71.322	384			
5. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	.743	3	.248	.963	.410
	ภายในกลุ่ม	98.007	381	.257		
	รวม	98.751	384			
6. ด้านการจัดองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.531	3	.510	1.520	.209
	ภายในกลุ่ม	127.978	381	.336		
	รวม	129.510	384			
7. ด้านการใช้วิธีการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.863	3	.288	.975	.405
	ภายในกลุ่ม	112.483	381	.295		
	รวม	113.346	384			
8. ด้านการควบคุมคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.852	3	.284	.616	.605
	ภายในกลุ่ม	175.628	381	.461		
	รวม	176.480	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.173	3	.058	.295	.829
	ภายในกลุ่ม	74.696	381	.196		
	รวม	74.870	384			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 60 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ ทั้ง 8 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีสาเหตุที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 61 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงานของพนักงาน จำแนกตามอุปสรรคจากการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.304	3	.101	.312	.817
	ภายในกลุ่ม	123.713	381	.325		
	รวม	124.017	384			
2. ด้านนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	1.179	3	.393	1.395	.244
	ภายในกลุ่ม	107.371	381	.282		
	รวม	108.550	384			
3. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	6.317	3	2.106	6.396	.000*
	ภายในกลุ่ม	125.448	381	.329		
	รวม	131.766	384			
4. ด้านจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	.606	3	.202	1.089	.354
	ภายในกลุ่ม	70.716	381	.186		
	รวม	71.322	384			
5. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	.398	3	.133	.514	.673
	ภายในกลุ่ม	98.352	381	.258		
	รวม	98.751	384			
6. ด้านการจัดองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.355	3	1.118	3.378	.018*
	ภายในกลุ่ม	126.154	381	.331		
	รวม	129.510	384			
7. ด้านการใช้วิธีการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.944	3	.981	3.387	.018*
	ภายในกลุ่ม	110.402	381	.290		
	รวม	113.346	384			
8. ด้านการควบคุมคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.446	3	1.149	2.529	.057
	ภายในกลุ่ม	173.033	381	.454		
	รวม	176.480	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.550	3	.517	2.685	.056
	ภายในกลุ่ม	73.320	381	.192		
	รวม	74.870	384			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 61 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 5 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีอุปสรรคจากการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านผลตอบแทน ด้านนโยบาย ด้านจิตสำนึก ด้านการวางแผน และด้านการควบคุมคุณภาพ ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ $\alpha = .05$ มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอุปสรรคจากการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านเทคโนโลยี ด้านการจัดองค์การ และด้านการใช้วิธีการจูงใจ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตาราง 62 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านเทคโนโลยี จำแนกตามอุปสรรคจากการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

อุปสรรคจากการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน	เวลาในการทำกิจกรรม	เพื่อนร่วมงาน	ผู้บริหารไม่สนับสนุน	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ
เวลาในการทำกิจกรรมเพื่อนร่วมงาน		.1908*		.2177*
ผู้บริหารไม่สนับสนุน	.3431*	.5339*		.5608*
ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 62 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านเทคโนโลยี จำแนกตามอุปสรรคจากการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 5 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีอุปสรรคในเรื่องเวลาในการทำกิจกรรม มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่า พนักงานที่มีอุปสรรคเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน (.1908) 2. พนักงานที่มีอุปสรรคในเรื่องเวลาในการทำกิจกรรม มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่า พนักงานที่มีอุปสรรคเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ (.2177) 3. พนักงานที่มีอุปสรรคในเรื่องผู้บริหารไม่สนับสนุน มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่า พนักงานที่มีอุปสรรคในเรื่องเวลาในการทำกิจกรรม (.3431) 4. พนักงานที่มีอุปสรรคในเรื่องผู้บริหารไม่สนับสนุน มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่า พนักงานที่มีอุปสรรคเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน (.5339) และ 5. พนักงานที่มีอุปสรรคในเรื่องผู้บริหารไม่สนับสนุน มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่า พนักงานที่มีอุปสรรคเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ (.5608)

ตาราง 63 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามอุปสรรคจากการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

อุปสรรคจากการทำ กิจกรรมอนุรักษ์ พลังงาน	เวลาในการทำ กิจกรรม	เพื่อนร่วมงาน	ผู้บริหารไม่ สนับสนุน	ความรู้ ความสามารถใน การปฏิบัติ
เวลาในการทำกิจกรรม เพื่อนร่วมงาน				.1862*
ผู้บริหารไม่สนับสนุน ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติ	.2726*			.4588*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 63 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดองค์การ จำแนกตามอุปสรรคจากการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 3 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีอุปสรรคในเรื่องเวลาในการทำกิจกรรม มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่า พนักงานที่มีอุปสรรคเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ (.1862) 2. พนักงานที่มีอุปสรรคในเรื่องผู้บริหารไม่สนับสนุน มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่า พนักงานที่มีอุปสรรคในเรื่องเวลาในการทำกิจกรรม (.2726) และ 3. พนักงานที่มีอุปสรรคในเรื่องผู้บริหารไม่สนับสนุน มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่า พนักงานที่มีอุปสรรคเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ (.4588)

ตาราง 64 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านการใช้วิธีการจูงใจ จำแนกตามอุปสรรคจากการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

อุปสรรคจากการทำ กิจกรรมอนุรักษ์ พลังงาน	เวลาในการทำ กิจกรรม	เพื่อนร่วมงาน	ผู้บริหารไม่ สนับสนุน	ความรู้ ความสามารถใน การปฏิบัติ
เวลาในการทำกิจกรรม เพื่อนร่วมงาน				.1846*
ผู้บริหารไม่สนับสนุน ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติ	.2421*			.4267*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 64 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการใช้วิธีการจูงใจ จำแนกตามอุปสรรคจากการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD. พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 3 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่มีอุปสรรคในเรื่องเวลาในการทำกิจกรรม มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการจูงใจมากกว่า พนักงานที่มีอุปสรรคเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ (.1846) 2. พนักงานที่มีอุปสรรคในเรื่องผู้บริหารไม่สนับสนุน มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการจูงใจมากกว่า พนักงานที่มีอุปสรรคในเรื่องเวลาในการทำกิจกรรม (.2421) และ 3. พนักงานที่มีอุปสรรคในเรื่องผู้บริหารไม่สนับสนุน มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการจูงใจมากกว่า พนักงานที่มีอุปสรรคเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ (.4267)

ตาราง 65 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงานของพนักงาน จำแนกตามงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	5.336	3	1.779	5.710	.001*
	ภายในกลุ่ม	118.681	381	.311		
	รวม	124.017	384			
2. ด้านนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	12.865	3	4.288	17.076	.000*
	ภายในกลุ่ม	95.684	381	.251		
	รวม	108.550	384			
3. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	8.185	3	2.728	8.411	.000*
	ภายในกลุ่ม	123.581	381	.324		
	รวม	131.766	384			
4. ด้านจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	.452	3	.151	.810	.489
	ภายในกลุ่ม	70.870	381	.186		
	รวม	71.322	384			
5. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	7.976	3	2.659	11.159	.000*
	ภายในกลุ่ม	90.774	381	.238		
	รวม	98.751	384			
6. ด้านการจัดองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	10.653	3	3.551	11.382	.000*
	ภายในกลุ่ม	118.857	381	.312		
	รวม	129.510	384			
7. ด้านการใช้วิธีการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	10.168	3	3.389	12.515	.000*
	ภายในกลุ่ม	103.179	381	.271		
	รวม	113.346	384			
8. ด้านการควบคุมคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	15.929	3	5.310	12.600	.000*
	ภายในกลุ่ม	160.550	381	.421		
	รวม	176.480	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.906	3	2.635	14.995	.000*
	ภายในกลุ่ม	66.963	381	.176		
	รวม	74.870	384			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 65 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่ใช้งบประมาณทำกิจกรรมต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านจิตสำนึก ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ $\alpha = .05$ มี 7 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่ใช้งบประมาณทำกิจกรรมต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านผลตอบแทน ด้านนโยบาย ด้านเทคโนโลยี ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการใช้วิธีการจูงใจ และ ด้านการควบคุมคุณภาพ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตาราง 66 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านผลตอบแทน จำแนกตามงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง

งบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง	ไม่เกิน	1,000 - 5,000	5,001 - 10,000	มากกว่า
	1,000 บาท	บาท	บาท	10,000 บาท

ไม่เกิน 1,000 บาท

1,000 - 5,000 บาท

5,001 - 10,000 บาท .2913*

มากกว่า 10,000 บาท .4013*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 66 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านผลตอบแทน จำแนกตามงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้งเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ใช้งบประมาณ 5,001-10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านผลตอบแทนมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.2913) และ 2. พนักงานที่ใช้งบประมาณมากกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านผลตอบแทนมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.4013)

ตาราง 67 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านนโยบาย จำแนกตามงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง

งบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรม อนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง	ไม่เกิน 1,000 บาท	1,000 - 5,000 บาท	5,001 - 10,000 บาท	มากกว่า 10,000 บาท
ไม่เกิน 1,000 บาท				
1,000 - 5,000 บาท	.1711*			
5,001 - 10,000 บาท	.4392*	.2682*		
มากกว่า 10,000 บาท	.6626*	.4916*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 67 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านนโยบาย
จำแนกตามงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้งเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่
แตกต่างกันมี 5 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ใช้งบประมาณ 1,000–5,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบาย
มากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.1711) 2. พนักงานที่ใช้งบประมาณ 5,001–10,000
บาท มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.4392)
3. พนักงานที่ใช้งบประมาณ 5,001 – 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายมากกว่า พนักงานที่ใช้ง
งบประมาณ 1,000 – 5,000 บาท (.2682) 4. พนักงานที่ใช้งบประมาณ มากกว่า 10,000 บาท มีระดับความ
คิดเห็นด้านนโยบายมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.6626) และ 5. พนักงานที่ใช้ง
งบประมาณ มากกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณ
1,000 – 5,000 บาท (.4916)

ตาราง 68 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านเทคโนโลยี จำแนกตามงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง

งบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง	ไม่เกิน 1,000 บาท	1,000 - 5,000 บาท	5,001 - 10,000 บาท	มากกว่า 10,000 บาท
ไม่เกิน 1,000 บาท				
1,000 - 5,000 บาท	.1872*			
5,001 - 10,000 บาท	.3559*			
มากกว่า 10,000 บาท	.4811*	.2939*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 68 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านเทคโนโลยี จำแนกตามงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้งเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 4 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ใช้งบประมาณ 1,000–5,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.1872) 2. พนักงานที่ใช้งบประมาณ 5,001–10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.3559) 3. พนักงานที่ใช้งบประมาณ มากกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.4811) และ 4. พนักงานที่ใช้งบประมาณ มากกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยี มากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณ 1,000 – 5,000 บาท (.2939)

ตาราง 69 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการวางแผน จำแนกตามงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง

งบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง	ไม่เกิน 1,000 บาท	1,000 - 5,000 บาท	5,001 - 10,000 บาท	มากกว่า 10,000 บาท
ไม่เกิน 1,000 บาท				
1,000 - 5,000 บาท	.1451*			
5,001 - 10,000 บาท	.4248*	.2797*		
มากกว่า 10,000 บาท	.3781*			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 69 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการวางแผน จำแนกตามงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้งเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 4 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ใช้งบประมาณ 1,000–5,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.1451) 2. พนักงานที่ใช้งบประมาณ 5,001 – 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.4248) 3. พนักงานที่ใช้งบประมาณ 5,001 – 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณ 1,000–5,000 บาท (.2797) และ 4. พนักงานที่ใช้งบประมาณ มากกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.3781)

ตาราง 70 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดองค์การ จำแนกตามงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง

งบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง	ไม่เกิน 1,000 บาท	1,000 - 5,000 บาท	5,001 - 10,000 บาท	มากกว่า 10,000 บาท
ไม่เกิน 1,000 บาท				
1,000 - 5,000 บาท	.1769*			
5,001 - 10,000 บาท	.4875*	.3106*		
มากกว่า 10,000 บาท	.4366*			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 70 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดองค์การ จำแนกตามงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้งเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่ต่างกันมี 4 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ใช้งบประมาณ 1,000–5,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.1769) 2. พนักงานที่ใช้งบประมาณ 5,001 – 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การ มากกว่าพนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.4875) 3. พนักงานที่ใช้งบประมาณ 5,001 – 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณ 1,000–5,000 บาท (.3106) และ 4. พนักงานที่ใช้งบประมาณ มากกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.4366)

ตาราง 71 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านการใช้วิธีการจูงใจ จำแนกตามงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง

งบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรม อนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง	ไม่เกิน 1,000 บาท	1,000 - 5,000 บาท	5,001 - 10,000 บาท	มากกว่า 10,000 บาท
ไม่เกิน 1,000 บาท				
1,000 - 5,000 บาท	.1582*			
5,001 - 10,000 บาท	.4294*	.2712*		
มากกว่า 10,000 บาท	.5303*	.3721*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 71 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการ
ใช้วิธีการจูงใจ จำแนกตามงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้งเป็นรายคู่ด้วยวิธี
LSD พบว่า คู่ที่ต่างกันมี 5 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ใช้งบประมาณ 1,000–5,000 บาท มีระดับ
ความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการจูงใจมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.1582)
2. พนักงานที่ใช้งบประมาณ 5,001 – 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการจูงใจ
มากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.4294) 3. พนักงานที่ใช้งบประมาณ
5,001–10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการจูงใจมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณ
1,000–5,000 บาท (.2712) 4. พนักงานที่ใช้งบประมาณ มากกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็น
ด้านการใช้วิธีการจูงใจมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.5303) และ
5. พนักงานที่ใช้งบประมาณ มากกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการจูงใจ
มากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณ 1,000 – 5,000 บาท (.3721)

ตาราง 72 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการควบคุมคุณภาพ จำแนกตามงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง

งบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง	ไม่เกิน 1,000 บาท	1,000 - 5,000 บาท	5,001 - 10,000 บาท	มากกว่า 10,000 บาท
ไม่เกิน 1,000 บาท				
1,000 - 5,000 บาท	.2019*			
5,001 - 10,000 บาท	.6017*	.3999*		
มากกว่า 10,000 บาท	.5337*	.3319*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 72 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการควบคุมคุณภาพ จำแนกตามงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้งเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่ต่างกันมี 5 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ใช้งบประมาณ 1,000–5,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.2019) 2. พนักงานที่ใช้งบประมาณ 5,001 – 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.6017) 3. พนักงานที่ใช้งบประมาณ 5,001 – 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณ 1,000 – 5,000 บาท (.3999) 4. พนักงานที่ใช้งบประมาณ มากกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาท (.5337) และ 5. พนักงานที่ใช้งบประมาณมากกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพ มากกว่าพนักงานที่ใช้งบประมาณ 1,000 – 5,000 บาท (.3319)

ตาราง 73 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.608	3	2.203	7.148	.000*
	ภายในกลุ่ม	117.409	381	.308		
	รวม	124.017	384			
2. ด้านนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	12.102	3	4.034	15.936	.000*
	ภายในกลุ่ม	96.447	381	.253		
	รวม	108.550	384			
3. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	10.716	3	3.572	11.243	.000*
	ภายในกลุ่ม	121.049	381	.318		
	รวม	131.766	384			
4. ด้านจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	.359	3	.120	.643	.588
	ภายในกลุ่ม	70.963	381	.186		
	รวม	71.322	384			
5. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	3.386	3	1.129	4.509	.004*
	ภายในกลุ่ม	95.365	381	.250		
	รวม	98.751	384			
6. ด้านการจัดองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.802	3	1.601	4.891	.002*
	ภายในกลุ่ม	124.707	381	.327		
	รวม	129.510	384			
7. ด้านการใช้วิธีการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.983	3	1.661	5.840	.001*
	ภายในกลุ่ม	108.364	381	.284		
	รวม	113.346	384			
8. ด้านการควบคุมคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	7.477	3	2.492	5.618	.001*
	ภายในกลุ่ม	169.003	381	.444		
	รวม	176.480	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.323	3	1.774	9.720	.000*
	ภายในกลุ่ม	69.547	381	.183		
	รวม	74.870	384			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 73 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านจิตสำนึก ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ $\alpha = .05$ มี 7 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านผลตอบแทน ด้านนโยบาย ด้านเทคโนโลยี ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการใช้วิธีการจูงใจ และ ด้านการควบคุมคุณภาพ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตาราง 74 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านผลตอบแทน จำแนกตามลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน	หยุดการใช้	ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	ใช้เท่าที่จำเป็น	ใช้เครื่องจักรควบคุม
หยุดการใช้				
ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน				
ใช้เท่าที่จำเป็น				
ใช้เครื่องจักรควบคุม	.3940*	.4387*	.5032*	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 74 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านผลตอบแทน จำแนกตามลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 3 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านผลตอบแทนมากกว่าพนักงานที่หยุดการใช้ (.3940) 2. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านผลตอบแทนมากกว่า พนักงานที่ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (.4387) และ 3. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านผลตอบแทนมากกว่า พนักงานที่ใช้เท่าที่จำเป็น (.5032)

ตาราง 75 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านนโยบาย จำแนกตามลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน	หยุดการใช้	ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	ใช้เท่าที่จำเป็น	ใช้เครื่องจักรควบคุม
หยุดการใช้				
ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	.1399*		.2122*	
ใช้เท่าที่จำเป็น				
ใช้เครื่องจักรควบคุม	.5885*	.4486*	.6608*	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 75 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านนโยบาย จำแนกตามลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 5 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายมากกว่า พนักงานที่หยุดการใช้ (.1399) 2. พนักงานที่ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายมากกว่า พนักงานที่ใช้เท่าที่จำเป็น (.2122) 3. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายมากกว่า พนักงานที่หยุดการใช้ (.5885) 4. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายมากกว่า พนักงานที่ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (.4486) และ 5. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายมากกว่า พนักงานที่ใช้เท่าที่จำเป็น (.6608)

ตาราง 76 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านเทคโนโลยี จำแนกตามลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ลักษณะกิจกรรม อนุรักษ์พลังงาน	หยุดการใช้	ปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงาน	ใช้เท่าที่จำเป็น	ใช้เครื่องจักร ควบคุม
หยุดการใช้				
ปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงาน			.1963*	
ใช้เท่าที่จำเป็น				
ใช้เครื่องจักรควบคุม	.5396*	.4385*	.6348*	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 76 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านเทคโนโลยี
จำแนกตามลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 4 คู่ ได้แก่
1.พนักงานที่ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่า พนักงานที่
ใช้เท่าที่จำเป็น (.1963) 2. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีมากกว่า
พนักงานที่หยุดการใช้ (.5396) 3. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยี
มากกว่า พนักงานที่ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (.4385) และ 4. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มี
ระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยี มากกว่า พนักงานที่ใช้เท่าที่จำเป็น (.6348)

ตาราง 77 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านการวางแผน จำแนกตามลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ลักษณะกิจกรรม อนุรักษ์พลังงาน	หยุดการใช้	ปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงาน	ใช้เท่าที่จำเป็น	ใช้เครื่องจักร ควบคุม
หยุดการใช้				
ปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงาน				
ใช้เท่าที่จำเป็น				
ใช้เครื่องจักรควบคุม	.3675*	.2478*	.2833*	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 77 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการวางแผน จำแนกตามลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 3 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนมากกว่าพนักงานที่หยุดการใช้ (.3675) 2. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนมากกว่า พนักงานที่ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (.2478) และ 3. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนมากกว่า พนักงานที่ใช้เท่าที่จำเป็น (.2833)

ตาราง 78 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ลักษณะกิจกรรม อนุรักษ์พลังงาน	หยุดการใช้	ปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงาน	ใช้เท่าที่จำเป็น	ใช้เครื่องจักร ควบคุม
หยุดการใช้				
ปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงาน				
ใช้เท่าที่จำเป็น				
ใช้เครื่องจักรควบคุม	.3893*	.2794*	.4031*	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 78 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการจัดองค์การ จำแนกตามลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 3 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่าพนักงานที่หยุดการใช้ (.3893) 2. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่า พนักงานที่ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (.2794) และ 3. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านการจัดองค์การมากกว่า พนักงานที่ใช้เท่าที่จำเป็น (.4031)

ตาราง 79 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านการใช้วิธีการจูงใจ จำแนกตามลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ลักษณะกิจกรรม อนุรักษ์พลังงาน	หยุดการใช้	ปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงาน	ใช้เท่าที่จำเป็น	ใช้เครื่องจักร ควบคุม
หยุดการใช้				
ปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงาน				
ใช้เท่าที่จำเป็น				
ใช้เครื่องจักรควบคุม	.3987*	.3189*	.4260*	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 79 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการ
ใช้วิธีการจูงใจ จำแนกตามลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่
แตกต่างกันมี 3 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการ
จูงใจมากกว่า พนักงานที่หยุดการใช้ (.3987) 2. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความ
คิดเห็นด้านการใช้วิธีการจูงใจมากกว่า พนักงานที่ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (.3189) และ 3.
พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านการใช้วิธีการจูงใจมากกว่า พนักงานที่ใช้
เท่าที่จำเป็น (.4260)

ตาราง 80 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านการควบคุมคุณภาพ จำแนกตามลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ลักษณะกิจกรรม อนุรักษ์พลังงาน	หยุดการใช้	ปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงาน	ใช้เท่าที่จำเป็น	ใช้เครื่องจักร ควบคุม
หยุดการใช้				
ปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงาน				
ใช้เท่าที่จำเป็น				
ใช้เครื่องจักรควบคุม	.4591*	.3945*	.5364*	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 80 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการใช้วิธีการงูใจ จำแนกตามลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 3 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่หยุดการใช้ (.4591) 2. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (.3945) และ 3. พนักงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุม มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่ใช้เท่าที่จำเป็น (.5364)

ตาราง 81 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงานของพนักงาน จำแนกตามเหตุผลที่ทำให้ไม่อยากเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.695	3	.232	.716	.543
	ภายในกลุ่ม	123.322	381	.324		
	รวม	124.017	384			
2. ด้านนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	1.862	3	.621	2.216	.086
	ภายในกลุ่ม	106.688	381	.280		
	รวม	108.550	384			
3. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	2.356	3	.785	2.312	.076
	ภายในกลุ่ม	129.409	381	.340		
	รวม	131.766	384			
4. ด้านจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	.350	3	.117	.627	.598
	ภายในกลุ่ม	70.972	381	.186		
	รวม	71.322	384			
5. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	.404	3	.135	.522	.667
	ภายในกลุ่ม	98.346	381	.258		
	รวม	98.751	384			
6. ด้านการจัดองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.290	3	.430	1.277	.282
	ภายในกลุ่ม	128.220	381	.337		
	รวม	129.510	384			
7. ด้านการใช้วิธีการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.738	3	.246	.832	.477
	ภายในกลุ่ม	112.608	381	.296		
	รวม	113.346	384			
8. ด้านการควบคุมคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.200	3	1.400	3.096	.027*
	ภายในกลุ่ม	172.279	381	.452		
	รวม	176.480	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.021	3	.340	1.756	.155
	ภายในกลุ่ม	73.849	381	.194		
	รวม	74.870	384			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 81 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 7 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านผลตอบแทน ด้านนโยบาย ด้านเทคโนโลยี ด้านจิตสำนึก ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการใช้วิธีการจูงใจ ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ $\alpha = .05$ มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านการควบคุมคุณภาพ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตาราง 82 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ด้านการควบคุมคุณภาพ จำแนกตามเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

เหตุผลที่ทำให้ไม่ยอม เข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์ พลังงาน	ไม่ได้รับทราบ ข่าวสารอย่าง ทั่วถึง	ไม่มีสมาชิกร่วม ทำกิจกรรม	ไม่มีทักษะในการ ทำกิจกรรม เพียงพอ	ไม่ได้รับการ สนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา
ไม่ได้รับทราบข่าวสาร อย่างทั่วถึง				
ไม่มีสมาชิกร่วมทำ กิจกรรม			.2001*	
ไม่มีทักษะในการทำ กิจกรรมเพียงพอ				
ไม่ได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา	.3068*		.3521*	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 82 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการควบคุมคุณภาพ จำแนกตามเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คู่ที่แตกต่างกันมี 3 คู่ ได้แก่ 1. พนักงานที่ไม่มีสมาชิกร่วมทำกิจกรรม มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่ไม่มีทักษะในการทำกิจกรรมเพียงพอ (.2001) 2. พนักงานที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่ไม่ได้รับทราบข่าวสารอย่างทั่วถึง (.3068) และ 3. พนักงานที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นด้านการควบคุมคุณภาพมากกว่า พนักงานที่ไม่มีทักษะในการทำกิจกรรมเพียงพอ (.3521)

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโต โมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโต โมบิล (ประเทศไทย) จำกัด แสดงรายละเอียดตามตาราง 83 – 120 โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโต โมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโต โมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโต โมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโต โมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 83 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

เพศ	จำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	เป็นครั้งแรก	เป็นครั้งที่ 2	มากกว่าสองครั้ง	ไม่เคย			
ชาย	75	40	23	213	351	28.394	.000*
	87.5	40.1	21.9	201.5	351.0		
หญิง	21	4	1	8	34		
	8.5	3.9	2.1	19.5	34.0		
รวม	96	44	24	221	385		
	96.0	44.0	24.0	221.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 83 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 28.394 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าเพศมีความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 84 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับสาเหตุที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

เพศ	สาเหตุที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	ตามคำสั่ง	มีแหล่งความรู้ และความรู้ ในเรื่องนั้น	เข้าร่วม กลุ่ม กิจกรรม	มีของ รางวัลตอบ แทน			
ชาย	83	69	143	56	351	1.689	.639
	83.0	66.6	145.9	55.6	351.0		
หญิง	8	4	17	5	34	1.689	.639
	8.0	6.4	14.1	5.4	34.0		
รวม	91	73	160	61	385	1.689	.639
	91.0	73.0	160.0	61.0	385.0		

จากตาราง 84 พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 1.689 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .639 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 85 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง

เพศ	งบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง				รวม	χ^2	Sig.
	ไม่เกิน 1,000 บาท	1,000 - 5,000 บาท	5,001 - 10,000 บาท	มากกว่า 10,000 บาท			
ชาย	218	78	37	18	351	4.160	.245
	220.6	79.3	34.6	16.4	351.0		
หญิง	24	9	1	0	34	4.160	.245
	21.4	7.7	3.4	1.6	34.0		
รวม	242	87	38	18	385	4.160	.245
	242.0	87.0	38.0	18.0	385.0		

จากตาราง 85 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 4.160 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .245 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง

ตาราง 86 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

เพศ	ลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	หยุดการ	ปรับปรุง	ใช้เท่าที่	ใช้			
	ใช้	ประสิทธิภาพ การทำงาน	จำเป็น	เครื่องจักร รควบคุม			
ชาย	85	149	84	33	351	26.874	.000*
	85.7	139.5	95.7	30.1	351.0		
หญิง	9	4	21	0	34		
	8.3	13.5	9.3	2.9	34.0		
รวม	94	153	105	33	385		
	94.0	153.0	105.0	33.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 86 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 26.874 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าเพศมีความสัมพันธ์กับลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 87 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

เพศ	เหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	ไม่ได้ รับทราบ ข่าวสาร อย่างทั่วถึง	ไม่มี สมาชิกร่วม ทำกิจกรรม	ไม่มีทักษะ ในการทำ กิจกรรม เพียงพอ	ไม่ได้รับ การ สนับสนุน จาก ผู้บังคับบัญ ชา			
ชาย	125	102	102	22	351	8.506	.037*
	120.3	99.4	109.4	21.9	351.0		
หญิง	7	7	18	2	34		
	11.7	9.6	10.6	2.1	34.0		
รวม	132	109	120	24	385		
	132.0	109.0	120.0	24.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 87 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 8.506 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าเพศมีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 88 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

อายุ	จำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	เป็นครั้งแรก	เป็นครั้งที่ 2	มากกว่าสองครั้ง	ไม่เคย			
20-29 ปี	60	29	10	99	198	16.832	.010*
	49.4	22.6	12.3	113.7	198.0		
30-39 ปี	33	15	11	104	163		
	40.6	18.6	10.2	93.6	163.0		
41-49 ปี	3	0	3	18	24		
	6.0	2.7	1.5	13.8	24.0		
รวม	96	44	24	221	385		
	96.0	44.0	24.0	221.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 88 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 16.832 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าอายุมีความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 89 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสาเหตุที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

อายุ	สาเหตุที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	ตามคำสั่ง	มีแหล่งความรู้ และความรู้ ในเรื่องนั้น	เข้าร่วม กลุ่ม กิจกรรม	มีของ รางวัลตอบ แทน			
20-29 ปี	51	28	83	36	198	9.139	.166
	46.8	37.5	82.3	31.4	198.0		
30-39 ปี	36	37	67	23	163		
	38.5	30.9	67.7	25.8	163.0		
41-49 ปี	4	8	10	2	24		
	5.7	4.6	10.0	3.8	24.0		
รวม	91	73	160	61	385		
	91.0	73.0	160.0	61.0	385.0		

จากตาราง 89 พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 9.139 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .166 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 90 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับอุปสรรคในการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

อายุ	อุปสรรคในการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	เวลาในการทำกิจกรรม	เพื่อนร่วมงาน	ผู้บริหารไม่สนับสนุน	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ			
20-29 ปี	135	25	11	27	198	3.827	.700
	133.7	26.7	10.8	26.7	198.0		
30-39 ปี	106	25	8	24	163		
	110.1	22.0	8.9	22.0	163.0		
41-49 ปี	19	2	2	1	24		
	16.2	3.2	1.3	3.2	24.0		
รวม	260	52	21	52	385		
	260.0	52.0	21.0	52.0	385.0		

จากตาราง 90 พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 3.827 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .700 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับอุปสรรคในการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 91 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง

อายุ	งบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง				รวม	χ^2	Sig.
	ไม่เกิน 1,000 บาท	1,000 - 5,000 บาท	5,001 - 10,000 บาท	มากกว่า 10,000 บาท			
20-29 ปี	140	41	11	6	198	25.216	.000*
	124.5	44.7	19.5	9.3	198.0		
30-39 ปี	93	37	25	8	163		
	102.5	36.8	16.1	7.6	163.0		
41-49 ปี	9	9	2	4	24		
	15.1	5.4	2.4	1.1	24.0		
รวม	242	87	38	18	385		
	242.0	87.0	38.0	18.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 91 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 25.216 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าอายุมีความสัมพันธ์กับงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง

ตาราง 92 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

อายุ	ลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	หยุดการใช้	ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	ใช้เท่าที่จำเป็น	ใช้เครื่องจักรควบคุม			
20-29 ปี	50	80	60	8	198	17.704	.007*
	48.3	78.7	54.0	17.0	198.0		
30-39 ปี	40	60	43	20	163		
	39.8	64.8	44.5	14.0	163.0		
41-49 ปี	4	13	2	5	24		
	5.9	9.5	6.5	2.1	24.0		
รวม	94	153	105	33	385		
	94.0	153.0	105.0	33.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 92 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 17.704 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าอายุมีความสัมพันธ์กับลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 93 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

อายุ	เหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	ไม่ได้ รับทราบ ข่าวสาร อย่างทั่วถึง	ไม่มี สมาชิกร่วม ทำกิจกรรม	ไม่มีทักษะ ในการทำ กิจกรรม เพียงพอ	ไม่ได้รับการ สนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา			
20-29 ปี	63	51	71	13	198	11.614	.071
	67.9	56.1	61.7	12.3	198.0		
30-39 ปี	56	50	48	9	163		
	55.9	46.1	50.8	10.2	163.0		
41-49 ปี	13	8	1	2	24		
	8.2	6.8	7.5	1.5	24.0		
รวม	132	109	120	24	385		
	132.0	109.0	120.0	24.0	385.0		

จากตาราง 93 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 11.614 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .071 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 94 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

จำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
เป็นครั้งแรก	เป็นครั้งที่ 2	มากกว่าสองครั้ง	ไม่เคย			
58	29	10	54	151	51.569	.000*
37.7	17.3	9.4	86.7	151.0		
38	15	14	167	234		
58.3	26.7	14.6	134.3	234.0		
96	44	24	221	385		
96.0	44.0	24.0	221.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 94 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 51.569 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 95 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับสาเหตุที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

สถานภาพสมรส	สาเหตุที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	ตามคำสั่ง	มีแหล่งความรู้และความรู้ในเรื่องนั้น	เข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม	มีของรางวัลตอบแทน			
โสด	51	24	54	22	151	14.300	.003*
	35.7	28.6	62.8	23.9	151.0		
สมรสแล้ว	40	49	106	39	234		
	55.3	44.4	97.2	37.1	234.0		
รวม	91	73	160	61	385		
	91.0	73.0	160.0	61.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 95 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 14.300 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับสาเหตุที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 96 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับอุปสรรคในการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

สถานภาพ สมรส	อุปสรรคในการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	เวลาในการ ทำกิจกรรม	เพื่อน ร่วมงาน	ผู้บริหารไม่ สนับสนุน	ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติ			
โสด	96	22	14	19	151	7.577	.056
	102.0	20.4	8.2	20.4	151.0		
สมรสแล้ว	164	30	7	33	234		
	158.0	31.6	12.8	31.6	234.0		
รวม	260	52	21	52	385		
	260.0	52.0	21.0	52.0	385.0		

จากตาราง 96 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 7.577 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .056 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับอุปสรรคในการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 97 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน
แต่ละครั้ง

สถานภาพ สมรส	งบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง				รวม	χ^2	Sig.
	ไม่เกิน 1,000 บาท	1,000 - 5,000 บาท	5,001 - 10,000 บาท	มากกว่า 10,000 บาท			
โสด	89	40	14	8	151	2.569	.463
	94.9	34.1	14.9	7.1	151.0		
สมรสแล้ว	153	47	24	10	234		
	147.1	52.9	23.1	10.9	234.0		
รวม	242	87	38	18	385		
	242.0	87.0	38.0	18.0	385.0		

จากตาราง 97 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 2.569 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .463 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง

ตาราง 98 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

สถานภาพ สมรส	ลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	หยุดการใช้	ปรับปรุง ประสิทธิภาพ การทำงาน	ใช้เท่าที่ จำเป็น	ใช้ เครื่องจักร ควบคุม			
โสด	42	59	38	12	151	1.721	.632
	36.9	60.0	41.2	12.9	151.0		
สมรสแล้ว	52	94	67	21	234	1.721	.632
	57.1	93.0	63.8	20.1	234.0		
รวม	94	153	105	33	385	1.721	.632
	94.0	153.0	105.0	33.0	385.0		

จากตาราง 98 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 1.721 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .632 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 99 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรม
อนุรักษ์พลังงาน

สถานภาพ สมรส	เหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	ไม่ได้ รับทราบ ข่าวสาร อย่างทั่วถึง	ไม่มี สมาชิกร่วม ทำกิจกรรม	ไม่มีทักษะ ในการทำ กิจกรรม เพียงพอ	ไม่ได้รับการ สนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา			
โสด	50	45	42	14	151	4.869	.182
สมรสแล้ว	82	64	78	10	234		
	80.2	66.2	72.9	14.6	234.0		
รวม	132	109	120	24	385		
	132.0	109.0	120.0	24.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 99 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 4.869 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .182 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรม

ตาราง 100 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

อายุงาน	จำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	เป็นครั้งแรก	เป็นครั้งที่ 2	มากกว่าสองครั้ง	ไม่เคย			
0-5 ปี	56	22	10	51	139	49.563	.000*
	34.7	15.9	8.7	79.8	139.0		
6-10 ปี	26	15	10	78	129	49.563	.000*
	32.2	14.7	8.0	74.0	129.0		
มากกว่า 10 ปี	14	7	4	92	117	49.563	.000*
	29.2	13.4	7.3	67.2	117.0		
รวม	96	44	24	221	385		
	96.0	44.0	24.0	221.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 100 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 49.563 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าอายุงานมีความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 101 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับสาเหตุที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

อายุงาน	สาเหตุที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	ตามคำสั่ง	มีแหล่งความรู้ และความรู้ ในเรื่องนั้น	เข้าร่วม กลุ่ม กิจกรรม	มีของ รางวัลตอบ แทน			
0-5 ปี	45	18	48	28	139	24.642	.000*
	32.9	26.4	57.8	22.0	139.0		
6-10 ปี	26	20	64	19	129		
	30.5	24.5	53.6	20.4	129.0		
มากกว่า 10 ปี	20	35	48	14	117		
	27.7	22.2	48.6	18.5	117.0		
รวม	91	73	160	61	385		
	91.0	73.0	160.0	61.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 101 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 24.642 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าอายุงานมีความสัมพันธ์กับสาเหตุที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 102 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับอุปสรรคในการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

อายุงาน	อุปสรรคในการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	เวลาในการ ทำกิจกรรม	เพื่อน ร่วมงาน	ผู้บริหารไม่ สนับสนุน	ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติ			
0-5 ปี	89	15	10	25	139	7.109	.311
	93.9	18.8	7.6	18.8	139.0		
6-10 ปี	92	19	4	14	129		
	87.1	17.4	7.0	17.4	129.0		
มากกว่า 10 ปี	79	18	7	13	117		
	79.0	15.8	6.4	15.8	117.0		
รวม	260	52	21	52	385		
	260.0	52.0	21.0	52.0	385.0		

จากตาราง 102 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 7.109 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .311 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับอุปสรรคในการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 103 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง

อายุงาน	งบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง				รวม	χ^2	Sig.
	ไม่เกิน 1,000 บาท	1,000 - 5,000 บาท	5,001 - 10,000 บาท	มากกว่า 10,000 บาท			
0-5 ปี	95	29	10	5	139	7.842	.250
	87.4	31.4	13.7	6.5	139.0		
6-10 ปี	76	35	14	4	129	7.842	.250
	81.1	29.2	12.7	6.0	129.0		
มากกว่า 10 ปี	71	23	14	9	117	7.842	.250
	73.5	26.4	11.5	5.5	117.0		
รวม	242	87	38	18	385		
	242.0	87.0	38.0	18.0	385.0		

จากตาราง 103 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 7.842 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .250 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง

ตาราง 104 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

อายุงาน	ลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	หยุดการใช้	ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	ใช้เท่าที่จำเป็น	ใช้เครื่องจักรควบคุม			
0-5 ปี	39	50	42	8	139		
	33.9	55.2	37.9	11.9	139.0		
6-10 ปี	23	56	40	10	129	11.840	.066
	31.5	51.3	35.2	11.1	129.0		
มากกว่า 10 ปี	32	47	23	15	117		
	28.6	46.5	31.9	10.0	117.0		
รวม	94	153	105	33	385		
	94.0	153.0	105.0	33.0	385.0		

จากตาราง 104 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 11.840 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .066 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 105 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

อายุงาน	เหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	ไม่ได้ รับทราบ ข่าวสาร อย่างทั่วถึง	ไม่มี สมาชิกร่วม ทำกิจกรรม	ไม่มีทักษะ ในการทำ กิจกรรม เพียงพอ	ไม่ได้รับการ สนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา			
0-5 ปี	42	37	49	11	139	13.660	.034*
	47.7	39.4	43.3	8.7	139.0		
6-10 ปี	39	34	47	9	129		
	44.2	36.5	40.2	8.0	129.0		
มากกว่า 10 ปี	51	38	24	4	117		
	40.1	33.1	36.5	7.3	117.0		
รวม	132	109	120	24	385		
	132.0	109.0	120.0	24.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 105 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 13.660 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .034 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าอายุงานมีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรม

ตาราง 106 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ระดับการศึกษา	จำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	เป็นครั้งแรก	เป็นครั้งที่ 2	มากกว่าสองครั้ง	ไม่เคย			
มัธยมศึกษา	20	10	3	24	57	22.314	.001*
/ปวช.	14.2	6.5	3.6	32.7	57.0		
ปวส./	42	21	11	150	224		
อนุปริญญา	55.9	25.6	14.0	128.6	224.0		
ปริญญาตรี	34	13	10	47	104		
ขึ้นไป	25.9	11.9	6.5	59.7	104.0		
รวม	96	44	24	221	385		
	96.0	44.0	24.0	221.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 106 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 22.314 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 107 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับสาเหตุที่ทำการนุรักษ์พลังงาน

ระดับการศึกษา	สาเหตุที่ทำการนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	ตามคำสั่ง	มีแหล่งความรู้และความรู้ในเรื่องนั้น	เข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม	มีของรางวัลตอบแทน			
มัธยมศึกษา	24	1	14	18	57	46.641	.000*
/ปวช.	13.5	10.8	23.7	9.0	57.0		
ปวส./	38	58	103	25	224		
อนุปริญญา	52.9	42.5	93.1	35.5	224.0		
ปริญญาตรี	29	14	43	18	104		
ขึ้นไป	24.6	19.7	43.2	16.5	104.0		
รวม	91	73	160	61	385		
	91.0	73.0	160.0	61.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 107 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 46.641 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับสาเหตุที่ทำการนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 108 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับอุปสรรคในการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ระดับการศึกษา	อุปสรรคในการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	เวลาในการทำกิจกรรม	เพื่อนร่วมงาน	ผู้บริหารไม่สนับสนุน	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ			
มัธยมศึกษา	34	5	4	14	57	10.348	.111
/ปวช.	38.5	7.7	3.1	7.7	57.0		
ปวส./	156	33	13	22	224		
อนุปริญญา	151.3	30.3	12.2	30.3	224.0		
ปริญญาตรี	70	14	4	16	104		
ขึ้นไป	70.2	14.0	5.7	14.0	104.0		
รวม	260	52	21	52	385		
	260.0	52.0	21.0	52.0	385.0		

จากตาราง 108 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 10.348 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .111 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับอุปสรรคในการทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 109 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน
แต่ละครั้ง

ระดับ การศึกษา	งบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง				รวม	χ^2	Sig.
	ไม่เกิน 1,000 บาท	1,000 - 5,000 บาท	5,001 - 10,000 บาท	มากกว่า 10,000 บาท			
มัธยมศึกษา /ปวช.	44 35.8	7 12.9	4 5.6	2 2.7	57 57.0	8.898	.17 9
ปวส./ อนุปริญญา	131 140.8	56 50.6	27 22.1	10 10.5	224 224.0		
ปริญญาตรี ขึ้นไป	67 65.4	24 23.5	7 10.3	6 4.9	104 104.0		
รวม	242 242.0	87 87.0	38 38.0	18 18.0	385 385.0		

จากตาราง 109 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 8.898 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .179 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง

ตาราง 110 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ระดับการศึกษา	ลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	หยุดการใช้	ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	ใช้เท่าที่จำเป็น	ใช้เครื่องจักรควบคุม			
มัธยมศึกษา/ปวช.	18	17	20	2	57	8.766	.187
ปวส./อนุปริญญา	13.9	22.7	15.5	4.9	57.0		
ปริญญาตรี	55	93	58	18	224		
ขึ้นไป	54.7	89.0	61.1	19.2	224.0		
รวม	21	43	27	13	104		
	25.4	41.3	28.4	8.9	104.0		
	94	153	105	33	385		
	94.0	153.0	105.0	33.0	385.0		

จากตาราง 110 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 8.766 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .187 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 111 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรม
อนุรักษ์พลังงาน

ระดับ การศึกษา	เหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	ไม่ได้ รับทราบ ข่าวสาร อย่างทั่วถึง	ไม่มี สมาชิกร่วม ทำกิจกรรม	ไม่มีทักษะ ในการทำ กิจกรรม เพียงพอ	ไม่ได้รับการ สนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา			
มัธยมศึกษา	17	8	27	5	57	13.164	.041*
/ปวช.	19.5	16.1	17.8	3.6	57.0		
ปวส./	79	67	67	11	224		
อนุปริญญา	76.8	63.4	69.8	14.0	224.0		
ปริญญาตรี	36	34	26	8	104		
ขึ้นไป	35.7	29.4	32.4	6.5	104.0		
รวม	132	109	120	24	385		
	132.0	109.0	120.0	24.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 111 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 13.164 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 112 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	เป็นครั้งแรก	เป็นครั้งที่ 2	มากกว่าสองครั้ง	ไม่เคย			
Contact/	26	12	5	11	54		
S-Supply	13.5	6.2	3.4	31.0	54.0		
Staff	69	30	11	153	263		
	65.6	30.1	16.4	151.0	263.0		
Leader/	1	2	5	41	49	64.665	.000*
Group Mgr.	12.2	5.6	3.1	28.1	49.0		
Section,	0	0	3	16	19		
Department,	4.7	2.2	1.2	10.9	19.0		
Division							
รวม	96	44	24	221	385		
	96.0	44.0	24.0	221.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 112 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 64.665 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 113 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับสาเหตุที่ทำการถอนอนุรักษ์พลังงาน

ตำแหน่งงาน	สาเหตุที่ทำการถอนอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	ตามคำสั่ง	มีแหล่งความรู้ และความรู้ ในเรื่องนั้น	เข้าร่วม กลุ่ม กิจกรรม	มีของ รางวัลตอบ แทน			
Contact/	22	0	12	20	54		
S-Supply	12.8	10.2	22.4	8.6	54.0		
Staff	59	52	116	36	263		
	62.2	49.9	109.3	41.7	263.0		
Leader/	5	16	24	4	49	51.526	.000*
Group Mgr.	11.6	9.3	20.4	7.8	49.0		
Section,	5	5	8	1	19		
Department,	4.5	3.6	7.9	3.0	19.0		
Division							
รวม	91	73	160	61	385		
	91.0	73.0	160.0	61.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 113 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 51.526 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับสาเหตุที่ทำการถอนอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 114 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตำแหน่งงาน	ลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	หยุดการใช้ ทรัพยากรใช้	ปรับปรุง ประสิทธิภาพ การทำงาน	ใช้เท่าที่ จำเป็น	ใช้ เครื่องจักร ควบคุม			
Contact/	16	16	22	0	54		
S-Supply	13.2	21.5	14.7	4.6	54.0		
Staff	67	105	75	16	263		
	64.2	104.5	71.7	22.5	263.0		
Leader/	8	24	5	12	49	42.972	.000
Group Mgr.	12.0	19.5	13.4	4.2	49.0		*
Section,	3	8	3	5	19		
Department,	4.6	7.6	5.2	1.6	19.0		
Division							
รวม	94	153	105	33	385		
	94.0	153.0	105.0	33.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 114 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 42.972 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 115 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตำแหน่งงาน	เหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	ไม่ได้ รับทราบ ข่าวสาร อย่างทั่วถึง	ไม่มี สมาชิกร่วม ทำกิจกรรม	ไม่มีทักษะ ในการทำ กิจกรรม เพียงพอ	ไม่ได้รับการ สนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา			
Contact/	16	6	28	4	54		
S-Supply	18.5	15.3	16.8	3.4	54.0		
Staff	90	80	78	15	263		
	90.2	74.5	82.0	16.4	263.0		
Leader/	17	17	12	3	49	19.828	.019*
Group Mgr.	16.8	13.9	15.3	3.1	49.0		
Section,	9	6	2	2	19		
Department,	6.5	5.4	5.9	1.2	19.0		
Division							
รวม	132	109	120	24	385		
	132.0	109.0	120.0	24.0	385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 115 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 19.828 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .019 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรม

ตาราง 116 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนกที่สังกัดกับจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

แผนก ที่สังกัด	จำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	เป็นครั้งแรก	เป็นครั้งที่ 2	มากกว่า สองครั้ง	ไม่เคย			
Indirect	23	6	1	34	64	10.680	.099
	16.0	7.3	4.0	36.7	64.0		
Semi-	10	5	3	13	31		
Direct	7.7	3.5	1.9	17.8	31.0		
Direct	63	33	20	174	290		
	72.3	33.1	18.1	166.5	290.0		
รวม	96	44	24	221	385		
	96.0	44.0	24.0	221.0	385.0		

จากตาราง 116 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 10.680 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .099 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าแผนกที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 117 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนกที่สังกัดกับสาเหตุที่ทำการกรรณอนุรักษ์พลังงาน

แผนก ที่สังกัด	สาเหตุที่ทำการกรรณอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	ตามคำสั่ง	มีแหล่งความรู้ และความรู้ ในเรื่องนั้น	เข้าร่วม กลุ่ม กิจกรรม	มีของ รางวัลตอบ แทน			
Indirect	15	10	29	10	64	7.195	.303
	15.1	12.1	26.6	10.1	64.0		
Semi-	6	4	19	2	31	7.195	.303
Direct	7.3	5.9	12.9	4.9	31.0		
Direct	70	59	112	49	290	7.195	.303
	68.5	55.0	120.5	45.9	290.0		
รวม	91	73	160	61	385		
	91.0	73.0	160.0	61.0	385.0		

จากตาราง 116 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 7.195 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .303 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าแผนกที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุที่ทำการกรรณอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 118 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนกที่สังกัดกับงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน แต่ละครั้ง

แผนก ที่สังกัด	งบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง				รวม	χ^2	Sig.
	ไม่เกิน 1,000 บาท	1,000 – 5,000 บาท	5,001 – 10,000 บาท	มากกว่า 10,000 บาท			
	Indirect	40 40.2	21 14.5	0 6.3			
Semi-Direct	15 19.5	10 7.0	5 3.1	1 1.4	31 31.0		
Direct	187 182.3	56 65.5	33 28.6	14 13.6	290 290.0		
รวม	242 242.0	87 87.0	38 38.0	18 18.0	385 385.0		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 118 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 15.148 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .019 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าแผนกที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับงบประมาณที่ใช้ทำกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานแต่ละครั้ง

ตาราง 119 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนกที่สังกัดกับลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

แผนก ที่สังกัด	ลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	หยุดการใช้	ปรับปรุง ประสิทธิภาพ การทำงาน	ใช้เท่าที่ จำเป็น	ใช้ เครื่องจักร ควบคุม			
Indirect	10	27	24	3	64		
	15.6	25.4	17.5	5.5	64.0		
Semi- Direct	4	13	9	5	31	11.399	.077
Direct	7.6	12.3	8.5	2.7	31.0		
Direct	80	113	72	25	290		
	70.8	115.2	79.1	24.9	290.0		
รวม	94	153	105	33	385		
	94.0	153.0	105.0	33.0	385.0		

จากตาราง 119 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 11.399 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .077 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าแผนกที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 120 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนกที่สังกัดกับเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

แผนก ที่สังกัด	เหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน				รวม	χ^2	Sig.
	ไม่ได้ รับทราบ ข่าวสาร อย่างทั่วถึง	ไม่มี สมาชิกร่วม ทำกิจกรรม	ไม่มีทักษะ ในการทำ กิจกรรม เพียงพอ	ไม่ได้รับการ สนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา			
Indirect	23	19	20	2	64	4.247	.643
	21.9	18.1	19.9	4.0	64.0		
Semi- Direct	8	10	9	4	31	4.247	.643
Direct	10.6	8.8	9.7	1.9	31.0		
Direct	101	80	91	18	290	4.247	.643
	99.4	82.1	90.4	18.1	290.0		
รวม	132	109	120	24	385		
	132.0	109.0	120.0	24.0	385.0		

จากตาราง 120 พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 4.247 โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ .643 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่าแผนกที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่ทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน

ตอนที่ 7 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการด้าน
อนุรักษ์พลังงานในบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการ
ดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงานในบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด แสดง
รายละเอียดตามตาราง 120

ตาราง 121 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการด้าน
อนุรักษ์พลังงานในบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
1	อยากให้มีการจัดกิจกรรมที่ต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกให้กับพนักงานเกิดความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงาน	8	17.0
2	บางครั้งไม่ได้รับการเห็นชอบจากหัวหน้างาน เนื่องจากเวลาในการทำงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการทำกิจกรรมดังกล่าว และบางกิจกรรมเป็นกิจกรรมง่าย ๆ เนื่องจากไม่มีความรู้ด้านพลังงานมากนัก เช่น ลดจำนวนหลอดไฟ หรือ ลดเวลาในการเปิดเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น	3	6.4
3	อยากให้มีการจัดตั้งทีมอนุรักษ์พลังงานเพื่อจะได้มีสมาชิกที่มีความรู้ด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น เครื่องกล เพราะการเปลี่ยนอุปกรณ์ของเครื่องจักรก็สามารถลดการใช้พลังงานได้	3	6.4
4	การอนุรักษ์พลังงานในสำนักงานนั้น ทำได้น้อยมาก คือ การจัดการใช้ไฟ เครื่องปรับอากาศ ดังนั้น จึงควรเน้นของการอนุรักษ์พลังงานในฝ่ายผลิตมากขึ้น	1	2.1
5	กำหนดเวลาในการทำกิจกรรมด้านการอนุรักษ์พลังงาน เนื่องจากไฟฟ้าเวลาในการทำกิจกรรมและกำหนดให้มีทีมงานประจำแผนก โดยให้แผนกซ่อมบำรุงเป็นหลักในการทำกิจกรรมเนื่องจาก มีความรู้ความสามารถในด้านนี้	1	2.1
6	การอนุรักษ์พลังงานส่วนมากก็ได้ทำไปหมดแล้ว เหลือแต่การเปลี่ยนเครื่องจักร ซึ่งทำได้ยาก เพราะมีต้นทุนสูง ต้องเปลี่ยนวิธีการใช้กระบวนการผลิตใหม่ เปลี่ยนตำแหน่ง Lay Out ของโรงงานใหม่ ซึ่งจะไม่ได้รับการตอบรับจากผู้บริหารมากนัก	1	2.1

ตาราง 121 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
7	ไม่มีเวลาทำโครงการจัดการพลังงาน เนื่องจาก เวลาทั้งหมดใช้ไปกับการผลิต	1	2.1
8	ไม่มีความรู้ด้านการอนุรักษ์พลังงาน น่าจะมีการอบรมด้านนี้ให้กับพนักงานที่สนใจ เพราะ นอกจากจะทำกิจกรรมกับที่โรงงานแล้ว ยังสามารถนำไปใช้ที่บ้านได้ด้วย	1	2.1
9	การอนุรักษ์พลังงานควรเน้นที่การจัดการ การเปลี่ยนหรือปรับปรุงกระบวนการผลิต เนื่องจากใช้เงินลงทุนน้อย และมีโอกาสที่จะได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้างาน	1	2.1
10	ต้องจ่ายเงินในการทำโครงการอนุรักษ์พลังงานเองในบางครั้ง และควรให้เงินที่ประหยัดได้จากการทำโครงการอนุรักษ์พลังงานเป็นรางวัลค่าตอบแทนในการทำโครงการดังกล่าว	1	2.1
11	ไม่มีความรู้ด้านการอนุรักษ์พลังงาน เนื่องจาก ศึกษาทางด้านอื่น นำเข้าร่วมโครงการอนุรักษ์พลังงาน เพราะได้เข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท และต้องการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์พลังงาน ทั้งคนที่มีความรู้และไม่มีความรู้ ทั้งชายและหญิง	1	2.1
12	การอนุรักษ์พลังงานมีได้หลายวิธี แต่วิธีที่คิดว่าเหมาะสมกับสายงานที่ทำอยู่ก็คือ การหยุดใช้การใช้เท่าที่จำเป็นเพราะเป็นวิธีง่ายต่อการปฏิบัติ และสามารถปฏิบัติได้ทุก	1	2.1
13	น่าจะมีการสนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์พลังงานให้มากกว่านี้ เช่น เงินลงทุน กำหนดวันและเวลาในการทำกิจกรรมทุกสัปดาห์ กำหนดกลุ่มทำกิจกรรมของแต่ละฝ่าย	1	2.1
14	ต้องเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้พลังงานของพนักงาน	1	2.1
15	อยากให้มีการนำเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าเครื่องจักรที่มีอยู่มาติดตั้ง แม้ว่าต้นทุนจะสูงแต่จะให้ผลในระยะยาว	1	2.1
16	การอนุรักษ์พลังงานเป็นสิ่งที่ดี ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหารของบริษัท ควรดำเนินการต่อ เพราะเป็นประโยชน์กับทั้งตัวผู้ทำกิจกรรมเอง บริษัท และสังคมด้วย	1	2.1

ตาราง 121 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
17	ทำกิจกรรมนี้มาหลายครั้งแล้ว ทำให้มีความรู้ด้านการอนุรักษ์พลังงานมากขึ้น และนำมาประยุกต์ใช้ภายในบ้านได้ ทำให้ลดค่าไฟได้เป็นจำนวนมาก	1	2.1
18	มีโครงการอนุรักษ์พลังงานมาก นโยบายของบริษัทด้านพลังงานก็ชัดเจน ซึ่งเป็นแนวทางในการอนุรักษ์พลังงานได้	1	2.1
19	ส่วนมากเครื่องจักรใช้เทคโนโลยีสูง ทำให้ยากต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรืออุปกรณ์ของเครื่องจักร เพราะไม่มีความรู้และทักษะทางด้านนี้	1	2.1
20	เป็นกิจกรรมที่ดี ช่วยสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร และเป็นการปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์พลังงานให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานตระหนักถึงการอนุรักษ์พลังงานไฟ เพราะแต่ที่ทำงานเท่านั้น ยังรวมถึงที่บ้านอีกด้วย และพนักงานยังสามารถถ่ายทอดความรู้ด้านการอนุรักษ์พลังงานให้แก่คนในครอบครัว ได้อีกด้วย	1	2.1
21	ข่าวสารการอนุรักษ์พลังงานยังไม่แพร่หลาย ทำให้บางครั้งพลาดการเข้าร่วมกิจกรรม แต่สำหรับผมมันได้มีความสำคัญกับการอนุรักษ์พลังงาน หลายกิจกรรมที่ทำได้ได้เข้าประกวด เช่น จัดเวลาการใช้เครื่องปรับอากาศ ติดฉนวนบอทด้าแห่งสวีตซ์ไฟ เป็นต้น	1	2.1
22	การอนุรักษ์พลังงานส่วนมาก มักจะมุ่งประเด็นไปที่ค่าไฟ ยังมีพลังงานอื่น ๆ ออกจากพลังงานไฟฟ้า ที่สามารถประหยัดได้ เช่น พลังงานความร้อน โดยการลดการใช้ LPG เนื่องจากนำความร้อนกลับมารีไซเคิลใหม่ ซึ่งควรจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำ	1	2.1
23	น่าจะเพิ่มผลตอบแทนจากการส่งโครงการอนุรักษ์พลังงานเข้าประกวด เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม และเปิดโอกาสให้พนักงานระดับล่างมากขึ้น เนื่องจากกิจกรรมที่ทำส่วนมาก เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้ทางด้านเทคนิคมาก ทำให้พนักงานระดับล่างซึ่งมีความรู้ทางด้านเทคนิคน้อยไม่ได้รับการพิจารณาเท่าที่ควร	1	2.1

ตาราง 121 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
24	ตอนกลางคืนใน สำนักงาน (Office) มีการใช้ในลักษณะเดียวกับตอนกลางวัน คือ เปิดไฟ แอร์ ตลอดเวลา ซึ่งแอร์หรือไฟบางดวงไม่จำเป็นต้องเปิดก็ได้ แสดงให้เห็นว่า การอนุรักษ์พลังงานจะสำเร็จได้จะต้องเริ่มจากการสร้างจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์พลังงาน ให้กับพนักงานด้วย	1	2.1
25	ควรเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการอนุรักษ์พลังงาน เพราะแนวทางการอนุรักษ์พลังงานพื้นฐานก็ได้ทำไปหมดแล้ว	1	2.1
26	อยากให้เตรียมอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทดลองต่าง ๆ เนื่องจากต้องยืมเครื่องมือจากแผนกอื่น เช่น มิเตอร์วัดค่าของไฟฟ้า ทำให้ไม่สะดวกในการหาข้อมูล เพื่อวิเคราะห์การใช้พลังงานไฟฟ้าของเครื่องจักร	1	2.1
27	เปลี่ยนมาใช้บัลลาสต์อิเล็กทรอนิกส์แบบหรี่ไฟได้ ลดการใช้พลังงานได้มากเป็นกรณีที่ไฟต้องการแสงสว่าง ก็สามารถหรี่ไฟได้เกือบ 12% เนื่องจากเป็นงานวิจัยของผม ผมสามารถทำได้หากให้การสนับสนุนเรื่องอุปกรณ์ทาง ไฟฟ้า เครื่องมือ และเวลาในการทดลอง (พลังงานที่ประหยัดได้ 12% คิดเทียบจากความสว่าง 80% ต่อความสว่างปกติ)	1	2.1
28	รวมหม้อแปลง หม้อแปลงบางตัวโหลดยังไม่ถึง 80% หากนำโหลดจากหม้อแปลงอื่น ลูกอื่นมารวมไว้ในหม้อแปลงเดียว ก็จะสามารถหยุดเดินหม้อแปลงบางตัวได้ ทำให้ลดค่าไฟได้ เช่น ลดจำนวนหม้อแปลงลงจาก 10 ลูก เหลือ 9 ลูก เป็นต้น	1	2.1
29	ควบคุมการใช้พลังงาน โดยการกำหนดเวลาเปิด ปิดอุปกรณ์ไฟฟ้า เครื่องมือ และเครื่องจักรต่าง ๆ และทำตามกำหนดการนั้นอย่างเป็นนิสัย มีบางครั้งที่ไม่มีคนปิดไฟ และแอร์หลังเวลาเลิกงาน หรือมีการเปิดแอร์และไฟในห้องพัก (Rest Room) ในเวลาทำงาน เนื่องจากห้องนี้จะใช้เวลาพักเท่านั้น ควรใช้การเปิด ปิดไฟและเครื่องปรับอากาศแบบอัตโนมัติ เมื่อถึงเวลาปิด หรือเปิดจะได้ทำงานทันที เนื่องจากพนักงานบางคนไม่สนใจเรื่องการอนุรักษ์พลังงาน คิดว่าไม่ใช่ธุระของตนเองบ้าง เดียวก็มีคนมาปิดบ้าง ไม่ได้เป็นคนจ่ายค่าไฟบ้าง เป็นต้น	1	2.1

ตาราง 121 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
30	ควรจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านพลังงานมาปรับปรุงระบบพลังงาน เนื่องจากพนักงานในสายการผลิต (Production Line) ไม่มีความรู้ในด้านนี้	1	2.1
31	การใช้เท่าที่จำเป็น น่าจะเป็นวิธีที่เหมาะสมในการอนุรักษ์พลังงานในสายการผลิต เนื่องจากการเปลี่ยนเครื่องจักร หรือการเปลี่ยนกระบวนการผลิตไม่สามารถทำได้ เพราะจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนและระบบการทำงาน เพราะฉะนั้น การใช้เท่าที่จำเป็นจึงควรนำมาใช้ เช่น ลดจำนวนหลอดไฟ ลดจำนวนเครื่องมือ เป็นต้น	1	2.1
32	มีผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์พลังงาน และทำเป็นตัวอย่างที่ดีในการอนุรักษ์พลังงาน	1	2.1
33	ยังไม่มีนโยบายด้านพลังงานอย่างชัดเจน	1	2.1
34	อุปกรณ์ไม่เพียงพอต้องยืมจากแผนกที่มีเครื่องมือ	1	2.1
35	การประชาสัมพันธ์ยังไม่ค่อยอยู่	1	2.1
36	ส่วนมากเป็นเทคโนโลยีขั้นสูงทำให้ยากต่อการปรับปรุง	1	2.1

ตาราง 121 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงานในบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด คืออยากให้มีการจัดกิจกรรมที่คืออย่างนี้ต่อไปเรื่อย ๆ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกให้กับพนักงานเกิดความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงาน บางครั้งไม่ได้รับการเห็นชอบจากหัวหน้างาน เนื่องจากเวลาในการทำงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการทำกิจกรรมดังกล่าว และบางกิจกรรมเป็นกิจกรรมง่าย ๆ เนื่องจากไม่มีความรู้ด้านพลังงานมากนัก เช่น ลดจำนวนหลอดไฟ หรือ ลดเวลาในการเปิดเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น อยากให้มีการจัดตั้งทีมอนุรักษ์พลังงานเพื่อจะได้มีสมาชิกที่มีความรู้ด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น เครื่องกล เพราะการเปลี่ยนอุปกรณ์ของเครื่องจักรก็สามารถลดการใช้พลังงานได้ การอนุรักษ์พลังงานในสำนักงานนั้นทำได้น้อยมาก คือ การจัดการใช้ไฟ เครื่องปรับอากาศ ดังนั้น จึงควรเน้นของการอนุรักษ์พลังงานในฝ่ายผลิตมากขึ้น กำหนดเวลาในการทำกิจกรรมด้านการอนุรักษ์พลังงาน เนื่องจากไฟฟ้าเวลาในการทำกิจกรรมและกำหนดให้มีทีมงานประจำแผนก โดยให้แผนกซ่อมบำรุงเป็นหลักในการทำกิจกรรม เนื่องจาก มีความรู้ความสามารถในด้านนี้ การอนุรักษ์พลังงานส่วนมากก็ได้ทำไปหมดแล้ว เหลือแต่

การเปลี่ยนเครื่องจักร ซึ่งทำได้ยาก เพราะมีต้นทุนสูง ต้องเปลี่ยนวิธีการใช้ กระบวนการผลิตใหม่ เปลี่ยนตำแหน่ง (Lay Out) ของโรงงานใหม่ ซึ่งจะไม่ได้รับการตอบรับจากผู้บริหารมากนัก ไม่มีเวลาทำโครงการจัดการพลังงาน เนื่องจาก เวลาทั้งหมดใช้ไปกับการผลิตไม่มีความรู้ด้านการอนุรักษ์พลังงาน น่าจะมีการอบรมด้านนี้ให้กับพนักงานที่สนใจ เพราะ นอกจากจะทำกิจกรรมกับที่โรงงานแล้ว ยังสามารถนำไปใช้ที่บ้านได้ด้วยการอนุรักษ์พลังงานควรเน้นที่การจัดการ การเปลี่ยนหรือปรับปรุงกระบวนการผลิต เนื่องจากใช้เงินลงทุนน้อย และมีโอกาสที่จะได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้างาน ต้องจ่ายเงินในการทำโครงการอนุรักษ์พลังงานเองในบางครั้ง และควรให้เงินที่ประหยัดได้จากการทำงานอนุรักษ์พลังงานเป็นรางวัล ค่าตอบแทนในการทำโครงการดังกล่าว ไม่มีความรู้ด้านการอนุรักษ์พลังงาน เนื่องจาก ศึกษาทางด้านอื่น นำเข้าร่วมโครงการอนุรักษ์พลังงาน เพราะได้เข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท และต้องการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์พลังงาน ทั้งคนที่มีความรู้และไม่มีความรู้ทั้งชายและหญิง การอนุรักษ์พลังงานมีได้หลายวิธี แต่วิธีที่คิดว่าเหมาะสมกับสายงานที่ทำอยู่ก็คือ การหยุดใช้การใช้เท่าที่จำเป็นเพราะเป็นวิธีง่ายต่อการปฏิบัติและสามารถปฏิบัติได้ และน่าจะมีการสนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์พลังงานให้มากกว่านี้ เช่น เงินลงทุน กำหนดวันและเวลาในการทำกิจกรรมทุกสัปดาห์ กำหนดกลุ่มทำกิจกรรมของแต่ละฝ่าย ต้องเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้พลังงานของพนักงาน อยากให้มีการนำเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าเครื่องจักรที่มีอยู่มาติดตั้ง แม้ว่าต้นทุนจะสูงแต่จะให้ผลในระยะยาว การอนุรักษ์พลังงานเป็นสิ่งที่ดี ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหารของบริษัท ควรดำเนินการต่อ เพราะเป็นประโยชน์กับทั้งตัวผู้ทำกิจกรรมเอง บริษัท และสังคมด้วย ทำกิจกรรมนี้มาหลายครั้งแล้ว ทำให้มีความรู้ด้านการอนุรักษ์พลังงานมากขึ้น และนำมาประยุกต์ใช้ภายในบ้านได้ ทำให้ลดค่าไฟได้เป็นจำนวนมาก มีโครงการอนุรักษ์พลังงานมาก นโยบายของบริษัทด้านพลังงานก็ชัดเจน ซึ่งเป็นแนวทางในการอนุรักษ์พลังงานได้ส่วนมาก เครื่องจักรใช้เทคโนโลยีสูง ทำให้ยากต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรืออุปกรณ์ของเครื่องจักร เพราะไม่มีความรู้และทักษะทางด้านนี้ เป็นกิจกรรมที่ดี ช่วยสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร และเป็นการปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์พลังงานให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานตระหนักถึงการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้า เพราะแต่ที่ทำงานเท่านั้น ยังรวมถึงที่บ้านอีกด้วย และพนักงานยังสามารถถ่ายทอดความรู้ด้านการอนุรักษ์พลังงาน ให้แก่คนในครอบครัว เพื่อนได้อีกด้วย ข่าวสารการอนุรักษ์พลังงานยังไม่แพร่หลาย ทำให้บางครั้งพลาดการเข้าร่วมกิจกรรม แต่สำหรับผมนั้น ได้มีความสำคัญกับการอนุรักษ์พลังงาน หลายกิจกรรมที่ทำได้ได้เข้าประกวด เช่น จัดเวลาการใช้เครื่องปรับอากาศ ติดฉนวนกั้นความร้อนหน้าต่าง เป็นต้น การอนุรักษ์พลังงานส่วนมาก มักจะมุ่งประเด็นไปที่ค่าไฟฟ้า ยังมีพลังงานอื่น ๆ นอกจากพลังงานไฟฟ้า ที่สามารถประหยัดได้ เช่น พลังงานความร้อน โดยการลดการใช้ LPG เนื่องจากนำความร้อน กลับมาใช้ใหม่ ซึ่งควรจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำ

น่าจะเพิ่มผลตอบแทนจากการส่งโครงการอนุรักษ์พลังงานเข้าประกวด เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม และเปิดโอกาสให้พนักงานระดับล่างมากขึ้น เนื่องจากกิจกรรมที่ทำส่วนมาก เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้ทางด้านเทคนิคมาก ทำให้พนักงานระดับล่างซึ่งมีความรู้ทางด้านเทคนิคน้อยไม่ได้รับพิจารณาเท่าที่ควร ตอนกลางคืนในสำนักงาน (Office) มีการใช้ในลักษณะเดียวกับตอนกลางวัน คือ เปิดไฟ แอร์ ตลอดเวลา ซึ่งแอร์หรือไฟบางดวงไม่จำเป็นต้องเปิดก็ได้ แสดงให้เห็นว่าการอนุรักษ์พลังงานจะสำเร็จได้จะต้องเริ่มจากการสร้างจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์พลังงาน ให้กับพนักงานด้วย ควรเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการอนุรักษ์พลังงาน เพราะแนวทางการอนุรักษ์พลังงานพื้นฐานก็ได้ทำไปหมดแล้ว อยากให้เตรียมอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทดลองต่าง ๆ เนื่องจากต้องยืมเครื่องมือจากแผนกอื่น เช่น มิเตอร์วัดค่าของไฟฟ้า ทำให้ไม่สะดวกในการหาข้อมูล เพื่อวิเคราะห์การใช้พลังงานไฟฟ้าของเครื่องจักร เปลี่ยนมาใช้บัลลาสต์อิเล็กทรอนิกส์แบบหรี่ไฟได้ ลดการใช้พลังงานได้มากเป็นกรณีที่ไฟต้องการแสงสว่าง ก็สามารถหรี่ไฟได้เกือบ ร้อยละ 12 เนื่องจากเป็นงานวิจัยของพนักงาน พนักงานสามารถทำได้หากให้การสนับสนุน เรื่องอุปกรณ์ทางไฟฟ้า เครื่องมือ และเวลาในการทดลอง (พลังงานที่ประหยัดได้ร้อยละ 12 คิดเทียบจากความสว่างร้อยละ 80 ต่อความสว่างปกติ) รวมหม้อแปลง หม้อแปลงบางตัวโหลดยังไม่ถึงร้อยละ 80 หากนำโหลดจากหม้อแปลงอื่น ลูกอื่นมารวมไว้ในหม้อแปลงเดียว ก็จะสามารถหยุดเดินหม้อแปลงบางตัวได้ ทำให้ลดค่าไฟฟ้าได้ เช่น ลดจำนวนหม้อแปลงลงจาก 10 ลูก เหลือ 9 ลูก เป็นต้น ควบคุมการใช้พลังงาน โดยการกำหนดเวลาเปิด ปิดอุปกรณ์ไฟฟ้า เครื่องมือ และเครื่องจักรต่าง ๆ และทำตามกำหนดการนั้นอย่างป็นนิสัย มีบางครั้งที่ไม่มีคนปิดไฟฟ้า และแอร์หลังเวลาเลิกงาน หรือมีการเปิดแอร์และไฟฟ้าในห้องพัก (Rest room) ในเวลาทำงาน เนื่องจากห้องนี้จะใช้เวลาพักเท่านั้น ควรใช้การเปิด ปิดไฟฟ้าและเครื่องปรับอากาศแบบอัตโนมัติ เมื่อถึงเวลาปิด หรือเปิดจะได้ทำงานทันที เนื่องจากพนักงานบางคนไม่สนใจเรื่องการอนุรักษ์พลังงาน คิดว่าไม่ใช่ธุระของตนเองบ้าง เดี่ยวก็มีคนมาปิดบ้าง ไม่ได้เป็นคนจ่ายค่าไฟบ้าง เป็นต้น ควรจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านพลังงานมาปรับปรุงระบบพลังงาน เนื่องจาก พนักงานในสายการผลิต (Production line) ไม่มีความรู้ในด้านนี้ การใช้เท่าที่จำเป็น น่าจะเป็นวิธีที่เหมาะสมในการอนุรักษ์พลังงานในสายการผลิต เนื่องจากการเปลี่ยนเครื่องจักรหรือการเปลี่ยนกระบวนการผลิตไม่สามารถทำได้ เพราะจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนและระบบการทำงาน เพราะฉะนั้น การใช้เท่าที่จำเป็นจึงควรนำมาใช้ เช่น ลดจำนวนหลอดไฟ ลดจำนวนเครื่องมือ เป็นต้น มีผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์พลังงาน และ ทำเป็นตัวอย่างที่ดีในการอนุรักษ์พลังงาน ยังไม่มีนโยบายด้านพลังงานอย่างชัดเจน อุปกรณ์ไม่เพียงพอต้องยืมจากแผนกที่มีเครื่องมือ การประชาสัมพันธ์ยังน้อยอยู่ และ ส่วนมากเป็นเทคโนโลยีขั้นสูงทำให้ยากต่อการปรับปรุง