

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่ง

สุนันtha บุญประกอบ¹

สุรพร อ่อนพุทธา^{2*}

Received 1 September 2024

Revised 31 October 2024

Accepted 5 November 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการวัดพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่ง ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จำนวน 323 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอย พหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการวัดพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ได้แก่ พฤติกรรมการรับความคิดริเริ่ม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พฤติกรรมความยั่งยืน และ พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน แต่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประสิทธิภาพการทำงาน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

^{1 2} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เลขที่ 39 หมู่ที่ 1 ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12110

E-mail: ¹ sununtha_b@mail.rmutt.ac.th

* Corresponding author email: ² suraporn_o@rmutt.ac.th

EMPLOYEE GREEN BEHAVIORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE ON CLIMATE CHANGE AND ENVIRONMENT OF EMPLOYEE IN A GRVERNMENT ORGANIZATION

Sunantha Boonprakong¹

Suraporn Onputtha^{2*}

Abstract

This research aims to study the factors measuring environmentally friendly behaviors that affect the performance of employees in climate and environmental change within a government organization. Data were collected from 323 employees of the Department of Climate Change and Environment using questionnaires. The data were analyzed through descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, including independent sample t-tests, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The study found that factors measuring environmentally friendly behaviors—such as the behaviors of initiative acceptance, behavioral change, sustainability, and influencing others—significantly impacted employee performance in climate and environmental change at the .05 significance level. Additionally, individual factors, including age, education level, salary, job type, job level, and years of service, showed no significant differences in environmentally friendly behaviors and climate and environmental performance. However, gender significantly affected performance in climate and environmental change concerning work quality and influenced environmentally friendly behaviors, with a statistically significant difference at the .05 level.

Keywords: Environmentally Friendly Behavior, Work Performance, Climate and Environmental Change

^{1 2} Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, 39 Moo 1, Klong 6, Khlong Luang, Pathum Thani 12110

E-mail: ¹ sununtha_b@mail.rmutt.ac.th

* Corresponding author email: ² suraporn_o@rmutt.ac.th

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์โลกมุ่งมั่นที่จะบรรลุการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนอย่างมีนัยสำคัญและจะเป็นศูนย์สุทธิภายในปี พ.ศ. 2593 ทำให้ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมกลายเป็นยุทธศาสตร์ที่จำเป็นสำหรับองค์กร พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงานจึงเป็นพฤติกรรมหลักขององค์กร (Zacher et al., 2023) เป้าหมายประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมเป็นกลยุทธ์ขององค์กร (Elkington, 1998) องค์กรต้องรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียในการปกป้องสิ่งแวดล้อมและประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมในอนาคต (Etzion, 2007; Starik & Rands, 1995) การลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนอย่างมีนัยสำคัญตามความตกลงปารีส (Paris Agreement) ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี ค.ศ. 2050 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ (Net Zero Greenhouse Gas Emission) ภายในปี ค.ศ. 2065 โดยมีการรับรองในปี ค.ศ. 2015 (UNFCCC COP21) ประเทศไทยให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2559 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2559 เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานของประเทศไทยเพื่อเสริมสร้างการดำเนินงานตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สร้างความสามารถในการฟื้นตัวและส่งเสริมการพัฒนาที่ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก พันธกิจที่ประเทศไทยต้องดำเนินการ ได้แก่ 1) จัดส่งและรักษาการมีส่วนร่วมที่ประเทศกำหนด (Nationally Determined Contributions: NDC) ทุก 5 ปี ในการลดก๊าซเรือนกระจก การปรับตัว การเงิน การพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี 2) จัดทำเป้าหมายและแผนการลดก๊าซเรือนกระจก ขับเคลื่อนการลดก๊าซเรือนกระจกภายในประเทศ 3) จัดทำบัญชีแสดงผลการดำเนินงานการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศ และ 4) จัดส่งรายงานความก้าวหน้าบัญชีก๊าซเรือนกระจกของประเทศไทย (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2566)

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานรองรับภารกิจด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมและเปลี่ยนชื่อกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมเป็นกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นหน่วยงานกลางของประเทศในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศไทย “ประเทศไทยเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน” คือ วิสัยทัศน์ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของประเทศ การดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ ในการดำเนินงานจำเป็นต้องเป็นให้ประชาชนมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ลดการทำลายและปกป้องรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม, 2567)

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เป็นองค์กรที่ต้องเรียนรู้ พัฒนา ทักษะความสามารถ ปรับแนวคิดและพฤติกรรมให้สนับสนุนงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจของประเทศ ประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีวิถีชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จากกรณีดังกล่าวจึงดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่ง” ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนางานในองค์กรให้ตระหนักถึงพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สามารถกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการองค์กรด้านเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร พัฒนาส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรต่อดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถเป็นองค์กรต้นแบบที่มีความยั่งยืน

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐ
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐ

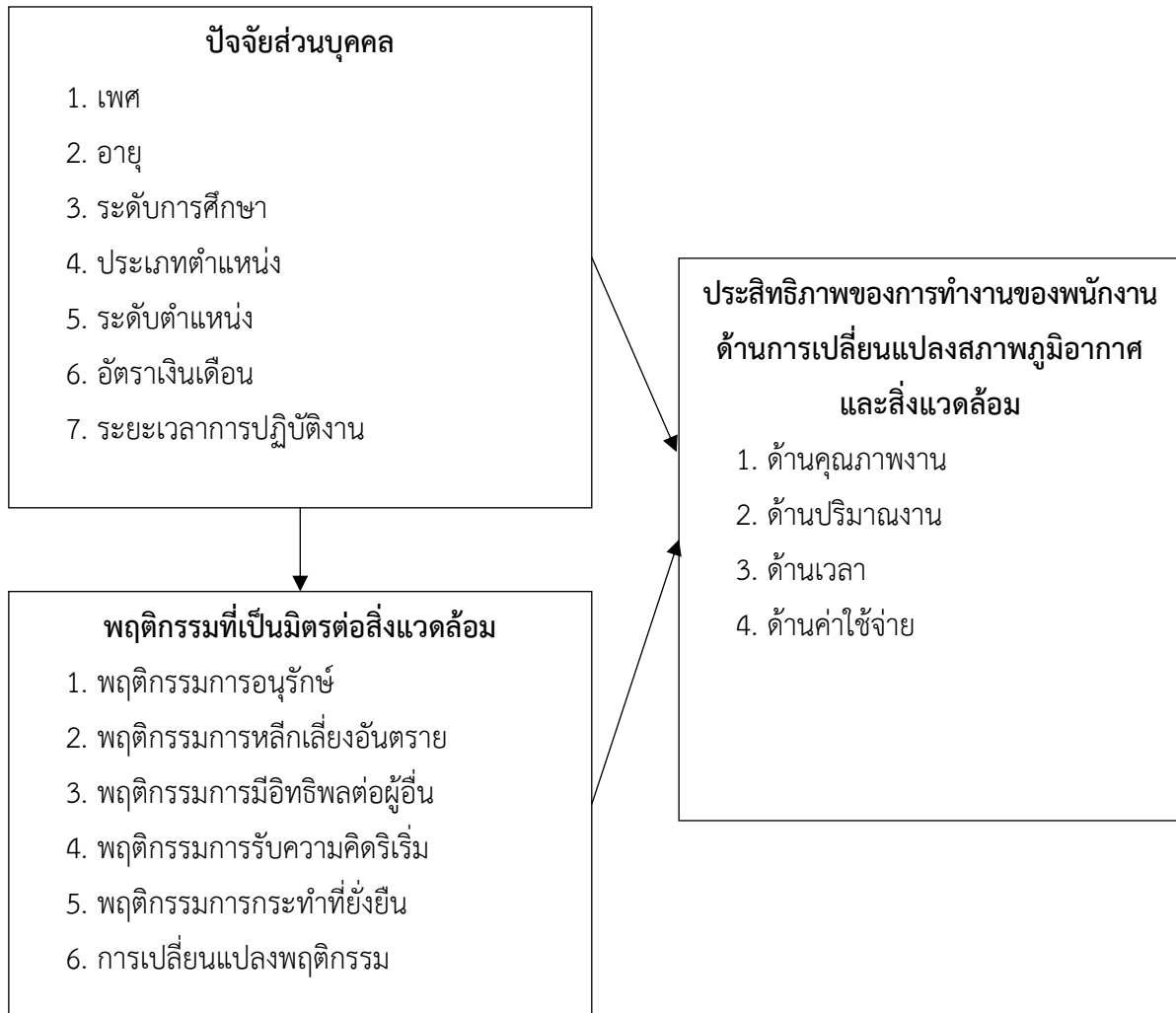
สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กรภาครัฐ

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมในการทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Zacher et al., 2023) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงานกับองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมเป็นด้านจริยธรรมและเป็นกลยุทธ์หนึ่งขององค์กร พนักงานที่มีพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรที่มีความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผ่านนโยบาย การฝึกอบรม สามารถช่วยให้พนักงานเข้าใจและเรียนรู้วิธีปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น แรงจูงใจสามารถกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วม พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving) พฤติกรรมมุ่งหมายการอนุรักษ์ทรัพยากรและหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Ones & Dilchert, 2012) การรีไซเคิล การนำกลับมาใช้ใหม่ พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm) หมายถึง การหลีกเลี่ยงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการบรรเทาผลกระทบ การฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมความเสียหาย (Ones & Dilchert, 2012) การตรวจสอบสิ่งแวดล้อมผลกระทบ ป้องกันมลพิษและเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบนิเวศ (Cantor et al., 2012)

พฤติกรรมการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) พฤติกรรมที่มุ่งหมายการแพร่กระจายสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความยั่งยืนไปยังผู้อื่น (Ones & Dilchert, 2012) การอำนวยความสะดวกและประสานงานและเป็นผู้ นำให้กำลังใจและสนับสนุนความเป็นพลเมืองขององค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อม (Alt & Spitzeck, 2016) ช่วยเหลือสิ่งแวดล้อม (Boilal & Paillé, 2012) พฤติกรรมความคิดริเริ่ม (Taking initiative) พฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนในเชิงรุก การมีส่วนร่วมส่วนบุคคล การเสียสละ (Ones & Dilchert, 2012) ความเป็นพลเมืองขององค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อมเชิงรุก (Alt & Spitzeck, 2016) พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability behaviors) พฤติกรรมพนักงานที่สนใจความยั่งยืน (Dilchert, 2018) พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Paillé et al., 2019) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์และกระบวนการเพื่อทำให้สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนมากขึ้น (Ones & Dilchert, 2012) การเลือกรับผิดชอบในทางเลือก การยอมรับนวัตกรรมที่ยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ดังนั้น พฤติกรรมของพนักงานจึงสามารถประเมินผลพร้อมกับเป้าหมายความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ทฤษฎีด้านประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) ปริมาณงาน (Quantity) เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือสามารถปฏิบัติงาน ทำให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายหรือมากกว่าเป้าหมาย ภายใต้มาตรฐานคุณภาพ 2) คุณภาพของงาน (Quality) ผลผลิต หรือบริการ ที่สร้างสามารถความพอใจ โดยมีต้นทุนที่เหมาะสม 3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วและรักษาคูณภาพ 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ต้องเหมาะสมกับงาน ประสิทธิภาพในมิติของ ค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกมาในรูปแบบของการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสามารถจำแนกการวัดผลการปฏิบัติงาน (Fynes & Voss, 2001) เสนอว่าการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานคือสิ่งจำเป็นของผลการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่กำหนด คือ พนักงานทำงานตามเป้าหมายของเวลาที่องค์กรกำหนด ตรงตามเวลา ตัวชี้วัดของการทำงานระยะเวลาที่กำหนด การติดตามและวัดผลประสิทธิภาพของบุคคลหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก องค์กรสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้หลายวิธี เช่น การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้พลังงานหมุนเวียน การลดการใช้รถยนต์ การสนับสนุนการขนส่งสาธารณะ และการปลูกต้นไม้ การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร เช่น น้ำ วัตถุดิบ และพลังงานได้หลายวิธี เช่น การรีไซเคิล การใช้ซ้ำ การลดการใช้กระดาษ และการสนับสนุนการจัดการของเสียอย่างยั่งยืน การลดมลพิษ เช่น การติดตั้งระบบควบคุมมลพิษ การใช้เทคโนโลยีที่สะอาด และการสนับสนุนการขนส่งสาธารณะ การพัฒนาผลิตภัณฑ์และ

บริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้บรรจุภัณฑ์ที่ย่อยสลายได้ การใช้วัสดุรีไซเคิล และการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ประหยัดพลังงาน การสนับสนุนนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

การวัดหรือประเมินประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงาน

การวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมสามารถดำเนินการได้ด้วยการประเมินปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ก๊าซที่มีความสามารถในการดูดซับคลื่นรังสีความร้อนจากดวงอาทิตย์และสะสมอยู่ในชั้นบรรยากาศของโลก เมื่อมีการสะสมก๊าซเรือนกระจกมากขึ้นทำให้อุณหภูมิในชั้นบรรยากาศสูงขึ้น เกิดปรากฏการณ์ภาวะโลกร้อน (Global warming) คณะกรรมการระหว่างรัฐบาลว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Intergovernmental Panel on Climate Change: IPCC) เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นโดยองค์การอู๋นิยามวิทยาลัยโลกร่วมกับโครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติ เพื่อจัดทำแนวทางในการประเมินปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกผลกระทบในด้านต่าง ๆ นำเสนอแนวทางในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อให้สามารถกำหนดนโยบาย มาตรการ หรือแนวทางในการบรรเทาผลกระทบและการปรับตัวต่อสถานการณ์ การประเมินปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse gas: GHG) จากคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint for Organization: CFO) คือ การประเมินปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ปล่อยออกมาจากกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การเผาไหม้เชื้อเพลิง การใช้ไฟฟ้า การจัดการของเสีย และการขนส่ง ตรวจวัดในรูปตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (CO₂ eq.) โดยพิจารณาจาก 3 ส่วนหลัก ได้แก่ Scope 1 การคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ทางตรง (Direct Emissions) จากกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรโดยตรง เช่น การเผาไหม้ของเครื่องจักร การใช้พาหนะขององค์กร การใช้สารเคมีในการบำบัดน้ำเสีย เป็นต้น Scope 2 การคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ทางอ้อมจากการใช้พลังงาน (Energy Indirect Emissions) ได้แก่ การซื้อพลังงานมาใช้ในองค์กร ได้แก่ พลังงานไฟฟ้า พลังงานความร้อน พลังงานไอน้ำ เป็นต้น Scope 3 การคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ทางอ้อมด้านอื่น ๆ การเดินทางของพนักงานด้วยพาหนะที่ไม่ใช่ขององค์กร การเดินทางไปสัมมนาภายนอกสถานที่ การใช้น้ำประปา การใช้กระดาษ เป็นต้น (องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก, 2567)

ผลลัพธ์ของประสิทธิภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมสามารถช่วยทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นบวก ลดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและมลพิษ สามารถช่วยชะลอการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและลดผลกระทบ ปกป้องสิ่งแวดล้อมด้วยการลดการใช้ทรัพยากรและมลพิษสามารถช่วยปกป้องสิ่งแวดล้อมและรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ การลดมลพิษสามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพอากาศและน้ำ และส่งเสริมสุขภาพของมนุษย์ การดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมสามารถช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจโดยการสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ ทุกคนมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้วยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ องค์กรต่าง ๆ เสนอนโยบายความยั่งยืนมากขึ้นเพื่อส่งเสริมความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการรับรู้บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงาน (Bashirun, 2019) ระบุว่า พฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวกับการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญสำหรับ องค์กรที่ต้องการลดผลกระทบต่อ

สิ่งแวดล้อมสามารถพัฒนากลยุทธ์เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (Zhenjing et al., 2022) กล่าวว่าพฤติกรรมที่เป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อมและประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรและประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม โดยศึกษาเกี่ยวกับการปัจจัยพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม โดยแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ดำเนินการเก็บตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด 400 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 323 คน เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานศึกษา คือ แบบสอบถามชนิดเลือกตอบเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งรวบรวมข้อคำถามจากการค้นคว้าแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงเป็นกรอบความคิดในแบบสอบถาม มีข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed ended question) ที่มีหลายตัวเลือก (Multiple choice question) และมีข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Opened ended question) โดยทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยทำการหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Item - objective congruence index: IOC) ให้มีการประเมินโดยผู้ประเมินข้อคำถามในแต่ละข้อโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คำถามใดมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามนั้นมีคำถามที่มีคุณภาพนำไปทดลองก่อนการใช้งานได้ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นระบุกุ่มที่นำไปทดสอบจำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach's alpha ซึ่งค่าความเชื่อมั่นจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจเช็คความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ว่าความสมบูรณ์ในการตอบก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดูค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	103	31.9
- หญิง	220	68.1
อายุ		
- ต่ำกว่า 30 ปี	60	18.6
- 31 - 40 ปี	109	33.7
- 41 - 50 ปี	101	31.3
- มากกว่า 51 ปี	53	16.4
ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	6.8
- ปริญญาตรี	191	59.1
- ปริญญาโท	97	30.0
- ปริญญาเอก	13	4.0
ประเภทตำแหน่งงาน		
- ทั่วไป	107	33.1
- วิชาการ	210	65.0
- อำนวยการ	3	.9
- ผู้บริหาร	3	.9
ระดับตำแหน่งงาน		
- พนักงานจ้างเหมา	37	11.5
- พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ	155	48.0
- ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	100	31.0
- ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ/และระดับที่สูงกว่า	31	9.6
อัตราเงินเดือน		
- ต่ำกว่า 15,000 บาท	30	9.3
- 15,001 - 30,000 บาท	188	58.2
- 30,001 - 45,000 บาท	74	22.9
- 45,001 - 60,000 บาท	23	7.1
- มากกว่า 60,000 บาท	8	2.5

ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
- ต่ำกว่า 1 ปี	32	9.9
- 1 - 5 ปี	74	22.9
- 5 - 10 ปี	72	22.3
- 11 - 15 ปี	34	10.5
- มากกว่า 15 ปี	111	34.4
รวมทั้งสิ้น	323	100.0

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

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

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของพนักงาน

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

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังผลในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

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

* หมายถึง สมมติฐานที่พบความแตกต่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลเพศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังผลในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม				
	คุณภาพ ของงาน	ด้านปริมาณ งาน	ด้านเวลา	ด้าน ค่าใช้จ่าย	ภาพรวม
เพศ	t=-2.173 Sig.=0.030*	t=-2.735 Sig.=0.321	t=-0.893 Sig.=0.372	t=-2.051 Sig.=0.042*	t=-2.314 Sig.=0.021*
อายุ	F=1.151 Sig.=0.329	F=1.245 Sig.=0.294	F=0.683 Sig.=0.563	F=1.381 Sig.=0.249	F=1.360 Sig.=0.255
ระดับการศึกษา	F=1.319 Sig.=0.268	F=0.826 Sig.=0.480	F=1.995 Sig.=0.115	F=1.499 Sig.=0.215	F=1.609 Sig.=0.187

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม				
	ภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม				ภาพรวม
	คุณภาพของงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย	
ประเภทตำแหน่ง	F=1.319 Sig.=0.268	F=0.885 Sig.=0.449	F=0.754 Sig.=0.521	F=1.296 Sig.=0.276	F=1.018 Sig.=0.385
ระดับตำแหน่ง	F=2.228 Sig.=0.085	F=0.598 Sig.=0.617	F=1.176 Sig.=0.319	F=0.2747 Sig.=0.043*	F=1.529 Sig.=0.207
อัตราเงินเดือน	F=0.767 Sig>=0.548	F=0.720 Sig.=0.576	F=0.534 Sig=0.711	F=1.934 Sig.=0.104	F=0.870 Sig.=0.482
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	F=3.277 Sig.=0.012*	F=1.598 Sig.=0.175	F=0.529 Sig.=0.715	F=1.489 Sig.0.205	F=1.974 Sig.=0.098

* หมายถึง สมมติฐานที่พบความแตกต่าง

พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของพนักงานกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในลักษณะเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ Stepwise

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในภาพรวม

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

*มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

พฤติกรรมการริเริ่มความริเริ่ม (Taking initiative) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งพฤติกรรมความริเริ่ม (Taking initiative) พฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนในเชิงรุก ที่เป็นพฤติกรรมมีส่วนร่วมส่วนบุคคล (Ones & Dilchert, 2012) ความเป็นพลเมืองขององค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อมเชิงรุก (Alt & Spitzeck, 2016) พฤติกรรมการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสามารถช่วยให้องค์กรปรับปรุงประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมได้ การศึกษาปัจจัยยืนยันว่า การริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ อัครินทร์ พวงเสวต (2551) ที่ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานคือการใช้ความรู้ความสามารถ การสร้างสรรค์การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ความใส่ใจคุณภาพของงานและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม (Etzion, 2007; Starik & Rands, 1995) พฤติกรรมความริเริ่มมีส่วนสนับสนุนความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร (Boilal & Gendron, 2011) พฤติกรรมการริเริ่มความริเริ่ม (Taking initiative) เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มส่วนบุคคล (Individual initiative) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และริเริ่มคิดค้นนวัตกรรมในการพัฒนางานและผลการปฏิบัติงานขององค์กร การทุ่มเทในการทำงานและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน (Podsakoff et al., 2000) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Transforming) ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์และกระบวนการเพื่อทำให้สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (Ones & Dilchert, 2012) การเลือกรับผิดชอบในทางเลือก การยอมรับนวัตกรรมที่ยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน การสร้างผลิตภัณฑ์และกระบวนการที่ยั่งยืน การแสดงงานรายวันที่ยั่งยืน พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานต่อสิ่งแวดล้อม (E-Vahdati et al., 2022) สอดคล้องกับทฤษฎีการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลเพื่อสิ่งที่ดีขึ้นของ Schwartz ที่เน้นว่ามนุษย์จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเมื่อรับรู้ถึงผลกระทบ พฤติกรรมความยั่งยืน (Sustainability behaviors) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานและด้านค่าใช้จ่าย มุ่งเน้นการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้คงอยู่ได้ในระยะยาว โดยไม่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ สังคม และเศรษฐกิจในอนาคต การลดมลพิษ และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษโลกด้วยเหตุผลทางจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบเพื่อให้ได้เปรียบทางการแข่งขัน (Demirel & Parris, 2019) (Robertson & Barling, 2013) พฤติกรรมหลีกเลี่ยงอันตราย (Avoiding harm) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงาน แต่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาพรวม การหลีกเลี่ยงข้อมูลเชิงลบผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการบรรเทาผลกระทบการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมความเสียหาย (Ones & Dilchert, 2012) พฤติกรรมหลีกเลี่ยงอันตรายที่ส่งผลต่อคุณภาพงาน สามารถแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาบุคลากร

สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และปรับปรุงกระบวนการ พฤติกรรมการอนุรักษ์ (Conserving) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพงานและด้านเวลา พฤติกรรมที่หลีกเลี่ยงความสิ้นเปลือง (Ones & Dilche, 2012) การรีไซเคิล การนำกลับมาใช้ใหม่ ลดการใช้ รวมถึงการกระทำที่มุ่งเน้นการรักษาและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ได้นานที่สุด เป็นการลงทุนในระยะยาวที่ส่งผลดีต่อทั้งองค์กรและพนักงาน

พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในด้านคุณภาพงานและปริมาณงาน พฤติกรรมที่มุ่งหมายการแพร่กระจายสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมความยั่งยืนไปยังผู้อื่น (Ones & Dilchert, 2012) ช่วยเหลือสิ่งแวดล้อม (Boilal & Paillé, 2012) องค์กรที่ร่วมงานด้วยที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นพลเมืองด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่ยั่งยืนต่อสิ่งแวดล้อม (Robertson & Barling, 2017) ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเชิงตรงกันข้าม การมีพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นสูง แต่ส่งผลให้ผลประสิทธิภาพงานต่ำ จากการวิเคราะห์อาจเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น นโยบายไม่ชัดเจน การสื่อสารไม่ชัดเจน หน้าที่ไม่ชัดเจน มีความขัดแย้งภายในทีม บรรยากาศการทำงานไม่ดี การไม่มีความรู้มากพอในงานที่ทำ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของพนักงาน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมในการทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับแนวคิดของ Zacher et al. (2023) และ Bashirun (2019) การส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการลดปัญหาสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรเพื่อสิ่งแวดล้อม (OCBE) ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม (Zhenjing et al., 2022)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

องค์กรควรให้ความสำคัญการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สื่อสารวิสัยทัศน์ทำให้พนักงานทุกคนเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรในการเป็นองค์กรที่ยั่งยืน พัฒนาศักยภาพของพนักงานสร้างความมั่นใจให้พนักงานว่าพวกเขามีความสามารถในการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสนับสนุนให้พนักงานศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ประเมินและทบทวนกระบวนการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐเพื่อเข้าร่วมโครงการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจะช่วยลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดี รมรณรงค์ให้บุคลากร มีพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการลดภาวะโลกร้อนและ

สร้างโลกที่ยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) การสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินโครงการร่วมกัน การวัดผลและประเมินผล ติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยในอนาคต

การวิจัยนี้ใช้วิธีการสำรวจเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อมูลในมุมที่กว้าง แต่อาจจะขาดข้อมูลในเชิงลึก ดังนั้น ผู้ที่มีความสนใจที่จะศึกษาต่อ อาจจะต้องใช้วิธีการศึกษาในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การจัดทำ focus group เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก หรือใช้วิธีการศึกษาแบบผสม ควรศึกษาประเด็นด้านปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ในเรื่องของการลดก๊าซเรือนกระจก การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การบังคับใช้กฎหมาย การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความร่วมมือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงาน เช่น ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาปัจจัยพฤติกรรมในการทำงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอื่นที่มีความสำคัญ เช่น พฤติกรรมการยอมรับ พฤติกรรมการเรียนรู้ พฤติกรรมการเป็นผู้มีภาวะผู้นำ บรรยากาศการทำงานในองค์กร วัฒนธรรม พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping behavior) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Organizational compliance) การทำความดีให้สังคม (Civic virtue) การพัฒนาตนเอง (Self-development) นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สมรรถนะที่จำเป็นของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และการจัดการปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างรอบด้าน ปัญหาและการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลและองค์กร พฤติกรรมการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมคงเป็นปัจจัยหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อนประสิทธิภาพงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศไม่มากนัก ยังมีปัจจัยอีกมากมายหลากหลายที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

งานวิจัยในอนาคตสามารถดำเนินการโดยศึกษา ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรงบประมาณบุคลากร เทคโนโลยี ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร การกำหนดอำนาจหน้าที่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร การส่งเสริมให้เกิดความตระหนักรู้และความสำคัญของปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วม และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา ปัจจัยด้านนโยบายและกลยุทธ์ ปัจจัยความเป็นผู้นำ ปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยด้านนโยบายภาครัฐ กฎหมาย ข้อบังคับ มาตรการทางภาษี ปัจจัยด้านความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม ปัจจัยด้านความไม่แน่นอนของสภาพภูมิอากาศ ปัจจัยด้านการขาดแคลนข้อมูล ปัจจัยด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เอกสารอ้างอิง

- กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม. (2567). สส. Kick-off NDC ฉบับที่ 2 (NDC 2035) ยกระดับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจสังคมคาร์บอนต่ำ. https://www.dcce.go.th/news/view_public.aspx?p=18246
- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2566). ความสำคัญของ COP21 และบทบาทของไทยที่จำเป็นต้องไปเข้าร่วมประชุมและแสดงท่าทีในฐานะประเทศสมาชิก. https://datacenter.dcce.go.th/service-portal/cop23/derivation_cop23/
- อักรินทร์ พาสเสต. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทคาโออินดัสเตรียล จำกัด [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน [ภาควิชาบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน). (2567). ข้อมูลปริมาณและมูลค่าการซื้อขายคาร์บอนเครดิตจากโครงการ T-VER. <https://www.tgo.or.th/2023/index.php/th/>
- Alt, E., & Spitzack, H. (2016). Improving environmental performance through unit-level organizational citizenship behaviors for the environment: A capability perspective. *Journal of Environmental Management*, 182, 48-58. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2016.07.034>
- Bashirun, S. N. (2019). Fostering Organizational Citizenship Behavior for the Environment in Promoting Employee Green Behavior at the Workplace. *International Journal of Business and Management*, 3(1), 18-24.
- Boiral, O., & Gendron, Y. (2011). Sustainable development and certification practices: Lessons learned and prospects. *Business Strategy and the Environment*, 20(5), 331-347. <http://dx.doi.org/10.1002/bse.701>
- Boirel, O., & Paillé, P. (2012). Organizational Citizenship Behaviour for the Environment Measurement and Validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431-445. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1138-9>
- Cantor, J. C., Belloff, D., Monheit, A. C., DeLia, D., & Koller, M. (2012). Expanding Dependent Coverage for Young Adults: Lessons from State Initiatives. *Journal of Health Politics, Policy and Law*, 37(1), 99-128. <https://doi.org/10.1215/03616878-1496056>
- Demirel, P., & Parris, S. (2015). Access to finance for innovators in the UK's environmental sector. *Technology Analysis & Strategic Management*, 27(7), 782-808. <https://doi.org/10.1080/09537325.2015.1019849>
- Dilchert, S. (2018). Multicultural experience: Development and validation of a multidimensional scale. *International Journal of Intercultural Relations*, 65, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2018.04.004>

- Elkington, J. (1998). **Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business**. New Society.
- Etzion, D. (2007). Research on organizations and the natural environment: 1992-present. **Journal of Management**, **33**, 637-664. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206307302553>
- E-Vahdati, S., Wan-Hussin, W. N., & Mohd Ariffin, M. S. (2022). Sustainability performance and board compensation in Japan and ASEAN-5 countries. **Borsa Istanbul Review**, **22**(2), S189-S199. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2022.12.004>
- Fynes, B. & Voss, C. (2002). The moderating effect of buyer-supplier relationships on quality practices and performance. **International Journal of Operations & Production Management**, **22**(6), 589-613. <https://doi.org/10.1108/01443570210427640>
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: a call to action. **Industrial and Organizational Psychology**, **5**(2012), 447-469.
- Paillé, P., Raineri, N. & Boiral, O. (2019). Environmental behavior on and off the job: a configurational approach. **Journal of Business Ethics**, **158**(1), 253-268. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3758-1>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. **Journal of management**, **26**(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/0149206300026003>
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' in Auence on employees' pro-environmental behaviors. **Journal of Organizational Behavior**, **34**, 176-194. <https://doi.org/10.1002/job.1820>
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2017). Toward a new measure of organizational environmental citizenship behavior. **Journal of Business Research**, **75**, 57–66. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.02.007>
- Starik, M., & Rands, G. P. (1995). Weaving an integrated web: Multi-level and multi-systems perspectives of Ecologically Sustainable Organizations. **Academy of Management Review**, **20**, 908-935.
- Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, **10**, 465-494. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. **Frontiers in Public Health**, **10**, 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>