

ทัศนคติ การยอมรับและความรู้ของพนักงาน บริษัทโนเบิล ฟรีชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
ที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004

สารนิพนธ์
ของ
น้ำฝน เสี่ยมรัมย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2549

ทัศนคติ การยอมรับและความรู้ของพนักงาน บริษัทโนเบิล พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำกัด
ที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004

สารนิพนธ์
ของ
น้ำฝน เสี่ยงมรรักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทัศนคติ การยอมรับและความรู้ ของพนักงาน บริษัทโนเบิล พรีเมียม (ประเทศไทย) จำกัด
ที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004

บทคัดย่อ
ของ
น้ำฝน เสี่ยงมรรักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2549

น้ำฝน เสงี่ยมรักษ (2549). ทศนคติ การยอมรับและความรู้ ของพนักงาน บริษัทโนเบิล ฟรี ชีชชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร.ไพบูรณ์ อชารุ่งโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาว่าพนักงาน บริษัท โนเบิล ฟรีชชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีทัศนคติที่มีต่อระบบการจัดการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสาร ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน รวมไปถึงการยอมรับและความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004 นอกจากนี้ยังมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับทัศนคติ และความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมISO14001:2004

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท โนเบิล ฟรีชชชั่น ประเทศไทย จำกัด จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และ สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 18-25 ปี การศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย ถึง อนุปริญญา อยู่ในระดับปฏิบัติการ โดยปฏิบัติงานกับบริษัทระยะเวลา 1- 5 ปี และมีลักษณะการทำงานแบบประจำ
2. พนักงานบริษัท โนเบิล ฟรีชชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความรู้ และการยอมรับในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมISO 14001 : 2004 อยู่ในระดับดีมาก
3. พนักงานบริษัท โนเบิล ฟรีชชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมISO 14001 : 2004 โดยรวมอยู่ในระดับ ดี
4. ความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกันอย่างมีนัยสำคัญโดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. การยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญโดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

7. พนักงานที่มี อายุ ฝายที่สังกัด ลักษณะการจ้างงาน ที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

8. พนักงานที่มีฝายที่สังกัดที่แตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Employee's attitude, acceptance and knowledge towards Environmental Management
System ISO14001:2004 : A case study of Noble Precision (Thailand) Co., Ltd

AN ABSTRACT

BY

NUMFON SANGEAMRUK

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Business Administration degree in management
at Srinakharinwirot University

May 2006

Numfon Sangeamruk. (2006). *Employee's attitude, acceptance and knowledge towards Environmental Management System ISO14001:2004 : A case study of Noble Precision (Thailand) Co., Ltd.* Master's Project. M.B.A (Management). Bangkok: Graduate School. Srinakharinwirot University. Project Advisor : Prof. Dr. Paiboon Archarungroj.

The purpose of this research was to study factors associated with Noble Precision (Thailand) Co., Ltd employee's attitudes acceptance and knowledge towards Environmental Management System ISO14001:2004 . In addition , the relation between knowledge and attitude towards Environmental Management System ISO14001:2004 was also investigated as well as the relation between acceptance and attitude *towards* Environmental Management System ISO14001: 2004 .

The sample in this research was 300 employee from Noble Precision (Thailand) Co., Ltd. Questionnaires were utilized as a research tool to collect data . The data derived was analyzed and presented in term of percentage, means and standard deviation. The difference was tested through t-test, One-way Analysis of Variance (ANOVA), pair difference was analyzed by LSD. The relationships between the variables were tested using Pearson Correlation coefficient .

The research concluded that:

1. The majority of sample group were female, aged between 18-25, were high school - diploma graduates , currently employed as operation level , worked for 1- 5 years , and were permanent staff.
2. Their knowledge and acceptance towards Environmental Management System ISO14001: 2004 were as very high level.
3. Their attitude towards Environmental Management System ISO14001: 2004 were as good level.
4. The knowledge towards Environmental Management System had low positive relationship with attitude towards Environmental Management System at statistically significance level of 0.05.
5. The acceptance towards Environmental Management System had moderate positive relationship with attitude towards Environmental Management System at statistically significance level of 0.01.

6. Employee with the different position had different knowledge level towards Environmental Management System at statistically significance level of 0.05.

7. Employee with the different aged, department and employment term had different attitude level towards Environmental Management System at statistically significance level of 0.05.

8. Employee with the different department had different acceptance level towards Environmental Management System at statistically significance level of 0.05.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำวิจัย ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์ และ อาจารย์ สิทธิจักร ชูทรัพย์ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบปากเปล่า ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จากคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จสมบูรณ์เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ท่านคณะกรรมการบริหาร บริษัท โนเบิล พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้ความกรุณาสละเวลาของพนักงานในระดับต่าง ๆ เพื่อการตอบแบบสอบถามในการวิจัย ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำสารนิพนธ์

สุดท้ายนี้ คุณความดี และประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณบิดา มารดา ที่ให้คอยสนับสนุน ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

น้ำฝน เสงี่ยมรักษ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1. บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีด้านความรู้.....	9
แนวคิดและทฤษฎีด้านทัศนคติ.....	13
แนวคิดและทฤษฎีด้านการยอมรับ.....	18
แนวคิดและทฤษฎีด้านการฝึกอบรม.....	23
แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์.....	29
ประวัติองค์กรและการจัดทำระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม.....	32
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4.ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	107
5.สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	110
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	110
สมมติฐานการวิจัย.....	110
ขอบเขตการวิจัย.....	111
เครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย.....	112
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	114
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	115
สรุปผลวิจัยค้นคว้า.....	116
อภิปรายผล.....	119
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้.....	122
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	123
บรรณานุกรม.....	124
ภาคผนวก.....	128
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	128
ภาคผนวก ข หนังสือเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญจากบัณฑิตวิทยาลัย.....	135
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย.....	138
ประวัติย่อผู้ทำสารพนธ์.....	140

บัญชีตาราง

ตาราง

	หน้า
1.แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	52
2.แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ในระบบการจัดการด้าน สิ่งแวดล้อมISO 14001: 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ตัน ประเทศไทย) จำกัด.....	55
3.แสดงจำนวนและระดับความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ตัน (ประเทศไทย) จำกัด.....	55
4.แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความรู้ในระบบการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001: 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ตัน (ประเทศไทย) จำกัด.....	56
5.แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการ จัดการด้านสิ่งแวดล้อม.....	59
6.แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการ จัดการด้านสิ่งแวดล้อม รายข้อ.....	59
7.แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยอมรับระบบการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ตัน (ประเทศไทย) จำกัด.....	62
8.แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในระบบมาตรฐานการ จัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้าน สิ่งแวดล้อม.....	64
9.แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบมาตรฐานการ จัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้าน สิ่งแวดล้อม.....	65
10.แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบมาตรฐานการ จัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้าน สิ่งแวดล้อม.....	66

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม เพศ.....	67
12.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามอายุ.....	68
13.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจ้ดกา ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามการศึกษา.....	70
14.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....	71
15.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	72
16.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท.....	73
17.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกลักษณะการทำงาน.....	74
18.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกลักษณะเพศ.....	75
19.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกจำแนกตามอายุ.....	77
20.แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติที่มีต่อระบบ มาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ.....	79
21.แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติที่มีต่อระบบการ จัดการด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ.....	80
22.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามการศึกษา.....	81
23.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตำแหน่งงาน.....	83

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
	24.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	84
	25.แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติที่มีต่อระบบ มาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามฝ่ายที่สังกัด.....	86
	26.แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติด้านกระบวนการใน การจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนก ตามฝ่ายที่สังกัด.....	88
	27.แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติด้านการปฏิบัติตาม ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	90
	28.แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติด้านประโยชน์ต่อ องค์กรและพนักงานตามฝ่ายที่สังกัด.....	92
	29.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท.....	94
	30.แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติด้านประโยชน์ต่อ องค์กรและพนักงานจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท.....	95
	31.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน.....	96
	32.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามลักษณะเพศ.....	99
	33.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามอายุ.....	100
	34.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามการศึกษา.....	101
	35.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	102
	36.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	103

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
37.แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการยอมรับระบบมาตรฐาน การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามฝ่ายที่สังกัด.....	104
38.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท.....	105
39.แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามลักษณะการจ้างงานของพนักงาน.....	106
40.แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน.....	107

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1. ภาพประกอบ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึก ความเข้าใจ และ พฤติกรรม...	15
2. ภาพประกอบ 2 ชั้นต่างๆในกระบวนการยอมรับทางวิทยาการแผนใหม่ของแต่ละบุคคล.....	20
3. ภาพประกอบ 3 สมมติฐานของสาเหตุและผลลัพธ์ของการยอมรับในองค์การ..	23

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันเรื่องราวทางด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัญหาที่มีได้ถูกจำกัดอยู่ในความรับผิดชอบในระดับประเทศ และมีได้เป็นหน้าที่ของประเทศใดประเทศหนึ่งเท่านั้น ระบบมาตรฐาน ISO14001 ถูกกำหนดเป็นแนวทางในการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืน โดยองค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐานหรือ ISO (International Organization for Standardization) โดยกำหนดให้ระบบมาตรฐาน ISO14001 เป็นแนวทางสำหรับองค์กรต่างๆในการจัดการปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากกิจกรรมและกระบวนการขององค์กร การใช้วัตถุดิบที่มีสารเคมี ถ้าหากหลายหลายองค์กรมีจิตสำนึกในการดำเนินการตามระบบ ISO14001 จะทำให้ปัญหาทางสิ่งแวดล้อมลดลงและประโยชน์ที่ได้รับจะตกอยู่กับส่วนร่วมและองค์กรเองทำให้เกิดการพัฒนาควบคู่กับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เนื่องจากระบบ ISO14001 เป็นมาตรฐานสากลทำให้มีการประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายกลุ่มอุตสาหกรรมทั่วโลก จึงเห็นความสำคัญของระบบมาตรฐาน ISO14001 โดยกำหนดให้ผู้ที่จะส่งสินค้าเข้าไปขายในกลุ่มดังกล่าวจะต้องได้รับการรับรองตามมาตรฐาน ISO14001 จึงกลายเป็นอุปสรรคและข้อกีดกันทางการค้า ในระบบการค้าแบบเสรี จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผู้ผลิตขึ้นส่วนต้องปฏิบัติตามเพื่อให้ครอบคลุมตามสายการส่งมอบ (Supply Chain) เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากลูกค้า

ดังนั้นผู้บริหารในกลุ่มบริษัท โนเบิลทั่วโลกจึงกำหนดเป็นพันธกิจหลักของกลุ่มบริษัทโนเบิล ในการขอการรับรองระบบมาตรฐาน ISO14001 : 2004 โดยกำหนดให้กลุ่มบริษัททั่วโลกดำเนินการจัดทำระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและขอการรับรองระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 เมื่อเป็นพันธกิจหลักของกลุ่มบริษัทผู้บริหารบริษัท โนเบิล ฟริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มองถึงประโยชน์ของระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ได้กำหนดให้มีการจัดทำระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมใน ปี 2547 และในเดือนมีนาคม 2548 จึงได้รับการรับรองระบบมาตรฐาน ISO14001 :2004 จากบริษัท บูโร เวกริทัส ควอลิตี้ อินเตอร์เนชันแนล (ประเทศไทย) จำกัด และทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากการนำระบบระบบมาตรฐาน ISO14001 :2004 ได้แก่วสดค่าใช้จ่ายเนื่องจากของเสียในกระบวนการผลิตลดลง ลดค่าใช้จ่ายในการแก้ไขปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อม เช่นค่าบำบัดมลพิษ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อหน่วยงานราชการในการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมาย ข้อบังคับทางด้านสิ่งแวดล้อม ลดความเสี่ยงทางด้านสิ่งแวดล้อม มีภาพพจน์ที่ดีในสายตาของลูกค้า

ในการประยุกต์ใช้ระบบการบริหารงานต่างๆ ให้ได้ผลตามที่ต้องการต้องการขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูงในการสนับสนุนการใช้ทรัพยากร เงินทุน และความทุ่มเทในการจัดทำระบบต่างๆ โดยผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นผู้นำในการจัดทำและความร่วมมือร่วมแรงของ

พนักงานทุกคนในองค์กร และเมื่อองค์กรได้รับการรับรองระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001 :2004 ต้องได้รับความร่วมมือที่ดีจากพนักงานในระดับต่างๆในการร่วมมือกันรักษาและพัฒนา ระบบ สิ่งที่สำคัญในการที่จะรักษาระบบ คือ พนักงานในองค์กรต้องมีความรู้เกี่ยวกับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ที่เหมาะสมและถูกต้อง รวมถึง ทักษะและการยอมรับของพนักงานต่อกิจกรรมต่างๆในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมควรอยู่ในระดับที่เหมาะสม เพราะการที่พนักงานไม่สามารถปฏิบัติตามระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004 เนื่องจาก พนักงานอาจจะไม่มีทัศนคติที่ไม่ดีทำให้พนักงานปฏิบัติตามระบบไม่สม่ำเสมอ ขาดความใส่ใจต่อการปฏิบัติตามระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 :2004 อย่างเพียงพอ ถือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบอย่างยิ่งและอาจกลายเป็นปัญหากับบริษัทได้ในอนาคต ดังนั้นผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญว่า ทักษะ การยอมรับและความรู้ของพนักงาน เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 เพราะการศึกษาว่าพนักงานมีทัศนคติ การยอมรับและความรู้ในระดับใด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและการ การยอมรับ และความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติความรู้ของพนักงาน ว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงไร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการฝึกอบรมและกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004 ที่เหมาะสมให้กับพนักงานของบริษัทต่อไป

ด้วยความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้การศึกษา ทักษะ การยอมรับและความรู้ ของพนักงานที่มีต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004 มีความน่าสนใจและมีประโยชน์ต่อองค์กร จึงเป็นเหตุผลในการวิจัยครั้งนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติการยอมรับและความรู้ของพนักงานบริษัทโนเบิล พรีเมียม (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้าน สิ่งแวดล้อม ISO14001 :2004
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและความรู้เกี่ยวกับระบบมาตรฐานการจัดการด้าน สิ่งแวดล้อม ISO14001 :2004 ของพนักงานบริษัทโนเบิล พรีเมียม (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004 ของพนักงานบริษัทโนเบิล พรีเมียม (ประเทศไทย) จำกัด
4. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทโนเบิล พรีเมียม (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อ ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001 :2004 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ทั่วไปของพนักงาน
5. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ของพนักงานบริษัทโนเบิล พรีเมียม (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อ ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001 :2004 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ทั่วไปของพนักงาน
6. เพื่อเปรียบเทียบการยอมรับของพนักงานบริษัทโนเบิล พรีเมียม (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004 จำแนก ตามลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของพนักงาน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นในการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของ ทัศนคติ การยอมรับและระดับความรู้ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรีเมียม (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 :2004 ว่ามีความแตกต่างกันโดย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่ายที่สังกัด ลักษณะการจ้างงานว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทัศนคติ การยอมรับระดับความรู้ ที่เกี่ยวกับ ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรีเมียม (ประเทศไทย) จำกัด ว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนปรับปรุงพัฒนาระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน และปรับปรุงวิธีการและ กิจกรรมต่างๆในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท โนเบิล พรีเมียม ประเทศไทย จำกัด ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 899 คน (ข้อมูลของฝ่ายบุคคลและธุรการ ณ วันที่ 8 พฤศจิกายน 2548 ทั้งนี้ไม่รวมฝ่ายบริหารชาว ญี่ปุ่น)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มจำนวนตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรจำนวน 899 คน จากสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง ของ Taro Yamane แบบทราบจำนวนประชากรเป็นเกณฑ์ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้ จำนวนตัวอย่าง 278 คน และผู้วิจัยได้กำหนดตัวอย่างเพิ่มเป็น 300 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportionate Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดตัวอย่างของชั้นภูมิเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรทั้งหมดในชั้นภูมิเพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่สามารถเป็นตัวแทนของประชากรของแต่ละชั้นภูมิ และเลือกสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่เตรียมไว้เข้าไปเก็บข้อมูลจากพนักงานตามสถานที่ปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 18-25 ปี

1.1.2.2 26-32 ปี

1.1.2.3 33ปีขึ้นไป

1.1.3 การศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

1.1.3.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา

1.1.3.3 ปริญญาตรี ขึ้นไป

1.1.4 ตำแหน่งงาน

1.1.4.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ

1.1.4.2 ระดับบริหารจัดการ

1.1.5 ฝ่ายที่สังกัด

1.1.5.1 ฝ่ายผลิตแม่พิมพ์และซ่อมบำรุง

1.1.5.2 ฝ่ายผลิต แผนกฉีดพลาสติก

1.1.5.3 ฝ่ายผลิต แผนกพิมพ์สกรีน และ ตัดเทพกาว

1.1.5.4 ฝ่ายผลิต แผนกพ่นสี

1.1.5.5 ฝ่ายประกันคุณภาพและวิศวกรรมการผลิต

1.1.5.6 สำนักงานและอื่นๆ

1.1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท

1.1.6.1 ต่ำกว่า 1 ปี

1.1.6.2 1-5 ปี

1.1.6.3 มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

1.1.7 ลักษณะการจ้างงาน

1.1.7.1 พนักงานชั่วคราว

1.1.7.2 พนักงานประจำ

2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

2.1 ความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004

2.2 ทศนคติต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

2.2.1 ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

2.2.2 ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

2.2.3 ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน

2.3 การยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงานบริษัทโนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 (Environmental Management System) หมายถึง มาตรฐานสากลสำหรับระบบสิ่งแวดล้อมที่กำหนดขึ้นโดยองค์ระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานระบบการจัดการทั้งหมดของบริษัท ได้แก่ โครงสร้างองค์การ การวางแผน ความรับผิดชอบ การปฏิบัติ ขั้นตอนและเอกสารที่ระบุกระบวนการ และทรัพยากรสำหรับการจัดทำ การปฏิบัติต่างๆเพื่อให้บรรลุผล การทบทวนและธำรงรักษานโยบายด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดการปรับปรุงระบบการจัดการให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นเรื่อยๆเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายในการรักษาสิ่งแวดล้อม

2.นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง คำแถลงของบริษัทในเจตนาและหลักการที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวม ซึ่งจะกำหนดขอบเขตของการปฏิบัติการและเพื่อใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัท

3.ตัวแทนฝ่ายบริหารผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้มอบหมายจากผู้บริหารระดับสูงให้รับผิดชอบในการวางแผน จัดการ และการควบคุมระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

4.พนักงาน หมายถึง พนักงานในระดับต่างๆที่ปฏิบัติงานให้กับบริษัทในบราซิล (ประเทศไทย) จำกัด โดยแบ่ง ตามตำแหน่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ได้แก่ระดับบริหารจัดการ และพนักงานปฏิบัติการ (Operator) และมีลักษณะการจ้างงานแบบพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวโดยทั้งนี้ไม่รวมพนักงานระดับบริหารชาวญี่ปุ่น

5.การฝึกอบรม หมายถึง การถ่ายทอดให้พนักงานมีความรู้ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติงานตามระบบเอกสารต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยแผนก ISO หรือฝ่ายงานที่พนักงานสังกัดอยู่

6.การสื่อสารในองค์กร หมายถึงการให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม โดยปรับเปลี่ยนจากรูปแบบการฝึกอบรม และพัฒนาเป็นติดประกาศหรือการใช้เสียงตามสาย และ นิทรรศการต่างจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น ฝ่ายบุคคล หรือ แผนก ISO

7.ทัศนคติ หมายถึงความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ และมุมมอง ที่เกี่ยวข้องกับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทโดยแบ่งแยกออกเป็นกิจกรรมในการฝึกอบรม ด้านการปฏิบัติ และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

8.การยอมรับ หมายถึง การเต็มใจ และมีความพร้อมในการที่จะปฏิบัติตามแนวทางและระเบียบปฏิบัติงานในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัท

9.ความรู้ หมายถึง ระดับความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทตามที่ได้รับการฝึกอบรมหรือการสื่อสารผ่านสื่อต่างๆของบริษัท

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ลักษณะส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- ฝ่ายที่สังกัด
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท
- ลักษณะการจ้างงาน

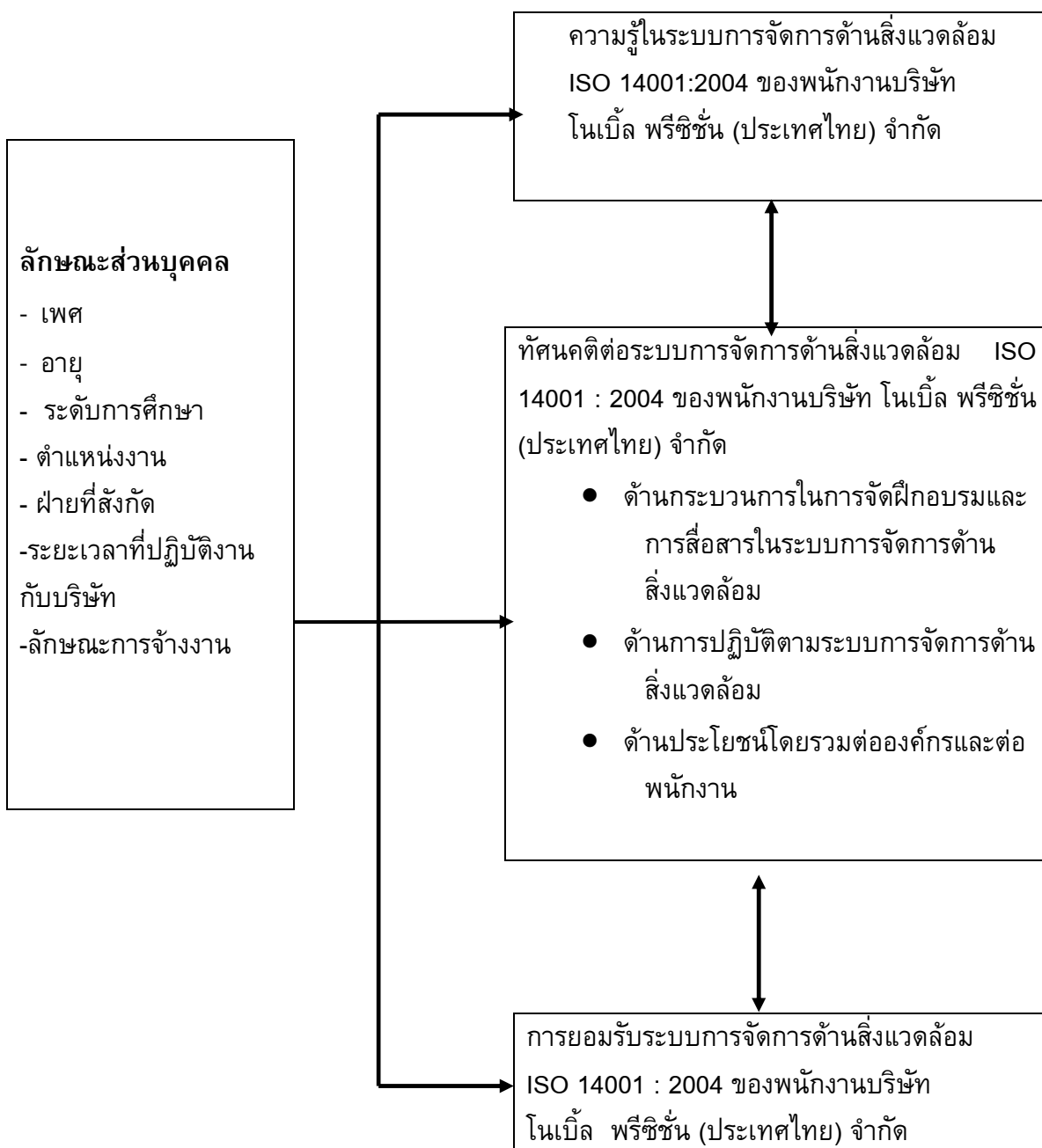
ตัวแปรตาม

ความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
ISO 14001:2004 ของพนักงานบริษัท
โนเบิล ปริทัศน์ (ประเทศไทย) จำกัด

ทัศนคติต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO
14001 : 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล ปริทัศน์
(ประเทศไทย) จำกัด

- ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
- ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
- ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน

การยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
ISO 14001 : 2004 ของพนักงานบริษัท
โนเบิล ปริทัศน์ (ประเทศไทย) จำกัด



สมมุติฐานในการวิจัย

1. ความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
2. การยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
3. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน
4. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน
5. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ทัศนคติ การยอมรับและความรู้ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมISO14001: 2004 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อนำข้อมูล ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านความรู้
2. แนวคิดและทฤษฎีด้านทัศนคติ
3. แนวความคิดและทฤษฎีด้านการยอมรับ
4. แนวความคิดและทฤษฎีด้านการฝึกอบรม
5. แนวความคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
6. ประวัติองค์กรและการจัดทำระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านความรู้

ชาวล แพร์ตกุล (2526:11) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ คือบรรดาข้อเท็จจริง และรายละเอียดของเรื่องราว และการกระทำใดๆ ที่มนุษย์ได้สะสมและถ่ายทอดต่อกันมาในอดีต และเราสามารถรับทราบสิ่งเหล่านั้นๆได้

เชดคัทจี โฆวสินธุ์ (2525: 87) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถในอันที่จะทรงตัวได้หรือรักษาซึ่งเรื่องราวต่างๆ ที่บุคคลได้รับรู้ไว้ในสมอง และสามารถระลึกเกี่ยวกับเรื่องราวเหล่านั้นได้ เมื่อได้รับการกระตุ้นที่เหมาะสม

ไพศาล หวังพานิช (2523:147) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้หมายถึง บรรดาข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดของเรื่องราว การกระทำอันเป็นประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งสะสมและถ่ายทอดสืบต่อกันไป

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2535:49) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้หมายถึง กฎเกณฑ์ ข้อเท็จจริงและข้อมูลต่างๆที่ได้รับและสะสมไว้ในรูปของการจำ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520:16) ความรู้ ในที่นี้เป็นพฤติกรรมเบื้องต้น ซึ่งผู้เรียนเพียงจำได้อาจจะโดยการนึกได้ หรือโดยการมองเห็น ได้ยินก็จำได้ ความรู้ในขั้นนี้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับจำกัด ความ ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหา มาตรฐาน เหล่านี้เป็นต้น จะเห็นว่าการจำได้ หรือระลึกได้นี้ไม่ได้ใช้กระบวนการของการใช้ความคิดที่ซับซ้อน หรืออาจกล่าวได้ว่า ไม่ได้ใช้ความสามารถของสมองมากนัก ซึ่งเป็นระดับของพฤติกรรมขั้นต้น

ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ (2539:42) ได้กล่าวว่า ความรู้เป็นความสามารถในการระลึกนึกออกสิ่งใดที่ได้เรียนรู้มาแล้ว คือความจำนั่นเอง

วิชัย วงศ์ใหญ่ (2523:130) ได้กล่าวถึงความหมายของความรู้ไว้ว่า เป็นพฤติกรรมเบื้องต้นที่ผู้เรียนสามารถจำได้ หรือระลึกได้ด้วย การมองเห็น การได้ยิน ความรู้ในขั้นนี้คือข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ คำจำกัดความ เป็นต้น

สมใจ ลักษณะ (2542:127) ความรู้ความสามารถของมนุษย์เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ ความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นลักษณะที่พัฒนาเสริมสร้างโดยกระบวนการเรียนรู้ที่ได้รับจากการศึกษาอบรม และการฝึกปฏิบัติต่างๆ องค์การมีบทบาทเกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถของบุคคลในระยะ คือ ระยะที่ 1 คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์การที่จำเป็นต้องประเมินตรวจสอบพื้นฐานความรู้ความสามารถ และระยะที่ 2 เมื่อบุคคลได้ทำงานในองค์การแล้ว บุคคลควรได้รับโอกาสการพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้เสริมสร้างความรู้ความสามารถของบุคคล

สุนันท์ ศลโกสุม (2524:4) ได้กล่าวถึงความรู้ว่า หมายถึง ความสามารถในการคงไว้ซึ่งข้อเท็จจริง เรื่องราวรายละเอียดต่างๆ ตลอดจนประสบการณ์ทั้งหมด ส่วนความเข้าใจในหมายถึง ความสามารถในการเก็บรวบรวมความรู้ และขยายความรู้ ความนั้นให้ไกลออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล

อนันต์ ศรีโสภา (ประภาวดี กุศลสาร.2542:19-20; อ้างอิงจาก อนันต์ ศรีโสภา.) ความรู้หมายถึงความจำในสิ่งที่เคยมีประสบการณ์การมาก่อน และให้ความหมายของ ความเข้าใจ ว่าความเข้าใจในความหมายของสิ่งนั้น

บลูม (Bloom 1956: 89-96) ได้อธิบายความหมายของความรู้ความเข้าใจไว้ว่า “ความรู้” หมายถึงพฤติกรรมและสถานการณ์ต่างๆซึ่งเน้นการจำ ไม่ว่าจะเป็นการระลึกถึงหรือระลึกได้ก็ตาม เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการเรียนรู้และ”ความเข้าใจ” หมายถึงความสามารถทางสติปัญญาและทักษะอันได้แก่

1. ความสามารถที่จะให้ความหมายของคำ (การแปล)
2. ความสามารถในการเข้าใจความหมายของการคิด (ตีความ)
3. ความสามารถในการคาดคะเนถึงสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นจากการกระทำ (การประเมินค่า)

ดังนั้นบุคคลจะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจะต้องมีองค์ประกอบทั้ง 3 นี้ Bloom และคณะ ได้แบ่งระดับความรู้ความสามารถทางด้านสติปัญญา (Cognitive domain) เป็น 6 ระดับเรียงจากพฤติกรรมขั้นง่ายไปสู่ขั้นยากดังนี้

1. ความรู้ (ความจำ) (Knowledge) หมายถึง การจำและการระลึกได้ที่มีต่อความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่างๆ
2. ความเข้าใจ (Comprehensive) หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมเมื่อเผชิญกับสื่อความหมายและสามารถแปล สรุปหรือขยายความสื่อความหมายนั้นได้

3. การนำไปใช้ (Application) หมายถึง การนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ

4. การวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง การพิจารณาแยกแยะเนื้อหาส่วนย่อย ๆ ที่มี

ความสัมพันธ์กัน

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง ความสามารถในการรวบรวมส่วนประกอบย่อยๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์

6. การประเมินผล (Evaluation) ความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่านิยม ความคิด ผลงาน คำตอบ วิธีการ และเนื้อหาสาระเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างโดยมีเกณฑ์การพิจารณาตัดสิน

กู๊ด (Good 1973:325) ให้ความหมายของความรู้คือ ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์และรายละเอียดต่างๆที่มนุษย์ได้รับและเก็บรวบรวมสะสมไว้

จากคำจำกัดความทั้งหมดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง สิ่งที่มนุษย์ได้มาหลังจากมีการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ สถานที่ สิ่งของหรือบุคคล ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นความจำที่ได้สะสมรายละเอียดของเรื่องราวต่างๆ ไว้ และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่เรียกว่าเอาสิ่งที่จำได้ออกมาให้ปรากฏ ให้สังเกตได้และวัดได้

ความรู้ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้ (ล้วน สายยศ ; และอังคณา สายยศ.2539:42-43)

1. ความรู้ด้านเนื้อหา (Knowledge of Specifics) เป็นความสามารถในการจำเนื้อหาของสิ่งที่เรียนหรือประสบพบมา แบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ

1.1 ความรู้เกี่ยวกับศัพท์และนิยาม (Knowledge of Terminology) ความรู้ความจำด้านนี้เป็นสัญลักษณ์ ศัพท์ นิยาม ที่ตกลงไว้เพื่อใช้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อให้เป็นความหมายที่สะดวก

1.2 ความรู้เกี่ยวกับความจริง (Knowledge of Specific Facts) เป็นความสามารถในการจดจำสิ่งที่เป็นความจริงที่เรารู้มา ความจริงในที่นี้เป็นลักษณะ วันที่ เดือนปี สถานที่ บุคคล เหตุการณ์ ฯลฯ ที่เกิดขึ้นเป็นจริงมาแล้ว

2. ความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการในเนื้อหา (Knowledge of Way and Means of Dealing with Specifics) ความสามารถด้านนี้เป็นความจำในด้านวิธีการระบบ จัดการศึกษา พิจารณา วิพากษ์วิจารณ์รวมทั้งวิธีการแสวงหาความรู้แลลำดับขั้นของเวลา แบ่งย่อยดังนี้

2.2 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบประเพณี (Knowledge of Conventions) เป็นความสามารถในการจดจำประเพณี วัฒนธรรม ธรรมเนียม หรือการกระทำที่เป็นนิสัยในสังคม หรือในเนื้อหาวิชานั้นๆ

2.3 ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและลำดับขั้น (Knowledge of Trends and Sequences) เป็นความสามารถในการจำเพื่อหาส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกทางแนวโน้ม และลำดับขั้นตอนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2.4 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการ (Knowledge of Classifications and Categories) ความจำในเรื่องจัดประเภท กลุ่มชุดของความรู้ในเนื้อหาวิชาที่เรารู้มาแล้ว

2.5 ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์(Knowledge of Criteria) หมายถึงการจำเกณฑ์ต่างๆ ในการเกิดหลักการมโนภาพ ความคิดเห็น และอื่นๆ

2.6 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการ (Knowledge of Methodology) เป็นลักษณะการจำวิธีการในค้นหาความรู้ จำเทคนิค และกระบวนการต่างๆ ที่เคยเรียนมาแล้ว

2.7 ความรู้เกี่ยวกับความคิดรวบยอด (Knowledge of Universals and Abstraction in a Field) ความจำแบบนี้เป็นความจำขั้นสูงสุดแบ่งออกเป็น 2 อย่างคือ

1. ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาและขยายนัยทั่วไป(Knowledge of Principle and Generalizations) เมื่อสอนหลักวิชาและขยายนัยทั่วไปในหลักวิชานั้นๆ แล้ว จุดประสงค์นี้ต้องการให้จำสิ่งนั้นๆให้ได้
2. ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง (Knowledge of Theories and Structure) ระดับนี้จุดประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนสามารถจำทฤษฎีและโครงสร้างของสิ่งที่เรียนมาให้ได้

การวัดความรู้ (Knowledge) เป็นการวัดสมรรถภาพทางสมองด้านการระลึกของความจำนั่นเองเป็นการวัดเกี่ยวกับเรื่องราวที่เคยมีประสบการณ์ หรือเคยรู้เคยเห็น และทำมาก่อนแล้วทั้งสิ้น การวัดความรู้ ความจำ สามารถสร้างคำถามด้านนี้ได้หลายลักษณะด้วยกัน ลักษณะ จะแตกต่างกันไปตามชนิดของความรู้ ความจำ แต่มีลักษณะร่วมกันอยู่อย่างหนึ่ง คือเป็นคำถามที่ให้การระลึกถึงประสบการณ์ที่ผ่านมาที่ จำได้ไว่ก่อน ไม่ว่าจะอยู่ในรูป คำศัพท์ นิยาม แบบแผน หรือหลักการ ทฤษฎี ดังจะกล่าวดังต่อไปนี้

1. ถามเกี่ยวกับคำศัพท์ และนิยาม ได้แก่ โจทย์ที่ถามว่าคำหรือกลุ่มคำที่ใช้ในวิชานั้นๆคืออะไร มีความหมายอย่างไร เป็นต้น
2. ถามความรู้เกี่ยวกับกฎ และความจริง ได้แก่ถามสูตร กฎเกณฑ์ ความจริง ข้อเท็จจริง เรื่องราวในความหรือเนื้อหาความสำคัญต่างๆตามที่ใดพิสูจน์ หรือตกลงยอมรับตามหลักวิชานั้น
3. ถามความรู้ในวิธีการดำเนินการ คือ ถามเรื่องราวนั้นๆเหตุการณ์นั้นๆหรือข้อความต่างๆที่ได้มานั้นมีมาอย่างไร ใช้ระเบียบวิธีการอย่างไร ถ้าจะศึกษาตรวจสอบ หรือวิพากษ์วิจารณ์ตัดสินชี้ขาดเรื่องราวนั้นๆให้แจ่มแจ้ง จะต้องปฏิบัติตามขบวนการใด หรือวิธีการใด คำถามประเภทนี้มุ่งหมายเพียงจะวัดว่าผู้ตอบสามารถจดจำขบวนการและระเบียบแบบแผน วิธีการทำงานของแต่ละเรื่องนั้นๆได้หรือไม่เท่านั้น มิได้มุ่งถามให้ผู้ตอบไป ปฏิบัติ จริ่งว่าเรื่องเรื่องนี้ควรทำอย่างไร
4. ถามความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน ได้แก่ การถามถึงแบบแผน แบบฟอร์ม ตามจารีตประเพณีที่เคยปฏิบัติกันแม้ว่าเรื่องของแบบฟอร์มนี้ จะเป็นเพียงความเห็นที่ตกลงยอมรับกันตามความนิยมหรือตามลัทธิธรรมเนียมประเพณี ในแต่ละยุคแต่ละสังคมก็ตาม ก็นับว่ามีความสำคัญต่อวัฒนธรรม และการสื่อสารอยู่เป็นอันมาก เพราะความเป็นระเบียบ สอดคล้องกันนี้จะทำให้การติดต่อสะดวกขึ้น เข้าใจง่ายขึ้นและเข้าใจตรงกันด้วย
5. ถามเกี่ยวกับลำดับขั้นและแนวโน้ม ว่าเหตุการณ์ต่างๆ มีความเคลื่อนไหว โน้มเอียงหรือ

เจริญเสื่อมโทรมไปในทิศทางใด ตามลำดับกาลเวลาอย่างไรและเรื่องต่างๆ นั้นมีสิ่งใดเกิดขึ้นก่อนหลัง และดำเนินเป็นขั้นๆ เรียงติดต่อกันมาอย่างไร

6. ถามเกี่ยวกับการจำแนกประเภท ได้แก่คำถามที่ให้อธิบายประเภทสิ่งของ หรือเรื่องราวและเหตุการณ์ต่างๆ ให้เป็นหมวดหมู่ตามประเภท ตามชนิด ระดับสกุล หรือตามขีดขั้นวาระของเรื่องราวนั้นๆ

7. ถามความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ได้แก่ คำถามที่จะต้องการวัดว่า ผู้ตอบสามารถจดจำกฎเกณฑ์ต่างๆ สำหรับการวินิจฉัย และตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ ได้หรือไม่ คือในแต่ละเรื่องราวนั้น ควรใช้กฎเกณฑ์หรือหลักการใดไปตัดสินตรวจสอบ

8. ถามเกี่ยวกับวิธีการหรือวิธีดำเนินงาน คือถามว่าการที่ได้มาซึ่งผลลัพธ์ต่างๆ นั้นจะต้องใช้เทคนิคอะไร หรือวิธีการปฏิบัติอย่างไร รวมทั้งถมตัวขบวนการ และกรรมวิธีต่างๆ ที่ใช้ในการพิสูจน์หรือค้นหาความจริงนั้นๆ ว่าต้องดำเนินการอย่างไรจึงจะถูกต้อง

9. ถามความรู้รวบยอดในเนื้อเรื่อง ความจำประเภทนี้ เป็นจุดจบของการสั่งสอนด้วยวิชาความรู้ เป็นคำถามที่จะวัดว่าผู้ตอบสามารถจำข้อสรุป หรือหลักการใหญ่ๆ ของเนื้อหาวิชานั้นๆ ได้หรือไม่

10. ถามความรู้เกี่ยวกับทฤษฎี และโครงสร้าง เป็นคำถามที่ว่านักเรียนสามารถระลึกความสัมพันธ์จากทฤษฎีและหลักวิชาต่างๆ มาลงสรุปเป็นเนื้อความใหญ่ๆ ในเรื่องเดียวกันได้หรือไม่

11.ถามความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาและการขยายหลักวิชา ได้แก่ คำถามที่มุ่งวัดว่าผู้ตอบสามารถจำหลักการต่าง ๆ อันเป็นสาระสำคัญของวิชานั้นๆ ได้หรือไม่

2. แนวคิดและทฤษฎีด้านทัศนคติ

ทัศนคติ (Attitude) คือ การแสดงออกของความรู้สึก ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ที่มีต่อสิ่งเร้าต่างๆ ซึ่งประเมินผลออกมาในลักษณะของความชอบ หรือไม่ชอบ ความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในสิ่งต่างๆ

นักจิตวิทยาหรือนักวิชาการหลายท่านจึงได้กำหนดความหมายที่เกี่ยวกับทัศนคติไว้มากมายที่แตกต่างกันตามความเชื่อและทฤษฎีของแต่ละท่านดังต่อไปนี้

ฌอร์ และ คอสแตนโซ (Shaw & Costanzo. 1982: 253)

ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ลักษณะการประเมินผลเกี่ยวกับแนวความคิดและการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ซึ่งผลที่ตามมาคือ บุคคลทั้งหลายต่างมีทัศนคติต่อสรรพสิ่งต่างๆ ซึ่งอาจจะเป็นบวก เป็นกลาง หรือเป็นลบก็ได้ (Theory of Social Psychology. 1982: 253)

ชิฟแมน และ คานุก. (Schiffman & Kanuk. 1994: 657)

ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ความโน้มเอียงที่เรารู้ เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออาจหมายถึง การแสดงความรู้สึกภายในที่สะท้อนว่าบุคคลมีความโน้มเอียง พึงพอใจหรือไม่พอใจต่อบางสิ่ง เช่น ตราสินค้า บริการ ร้านค้าปลีก เนื่องจากเป็นผลของกระบวนการทางจิตวิทยา ทัศนคติไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่ต้องแสดงว่าบุคคลกล่าวถึงอะไรหรือทำอะไร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2542: 44)

ทัศนคติหมายถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งผู้บริโภครู้จักประสบการณ์ในอดีตโดยใช้เป็นตัวเชื่อมระหว่างความคิดและพฤติกรรม นักการตลาดนิยมใช้เครื่องมือการโฆษณาเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อผลิตภัณฑ์และตราสินค้า

คำว่า Attitude ภาษาไทยมีคำหลายคำ เช่น ทัศนคติ เจตคติ ท่าทีความรู้สึก แต่ในความหมายของศัพท์ คือความพร้อมที่จะปฏิบัติ (Readiness to act) ถ้าเรามีท่าทีความรู้สึกหรือทัศนคติในเชิงบวก เรายอมปฏิบัติออกมาในทางบวกแต่ถ้าเรามีท่าทีความรู้สึกในเชิงลบเราก็ปฏิบัติออกมาในทางลบ ทัศนคติจึงมีลักษณะ

- | | | |
|---------------------------------------|-------------|---|
| 1. ทัศนคติเชิงบวก (Positive attitude) | → ทำให้เกิด | การปฏิบัติออกมาในทางบวก |
| (Act positively) | | |
| 2. ทัศนคติเชิงลบ (Negative attitude) | → ทำให้เกิด | การปฏิบัติออกมาในทางลบ (Act negatively) |
| (Act negatively) | | |

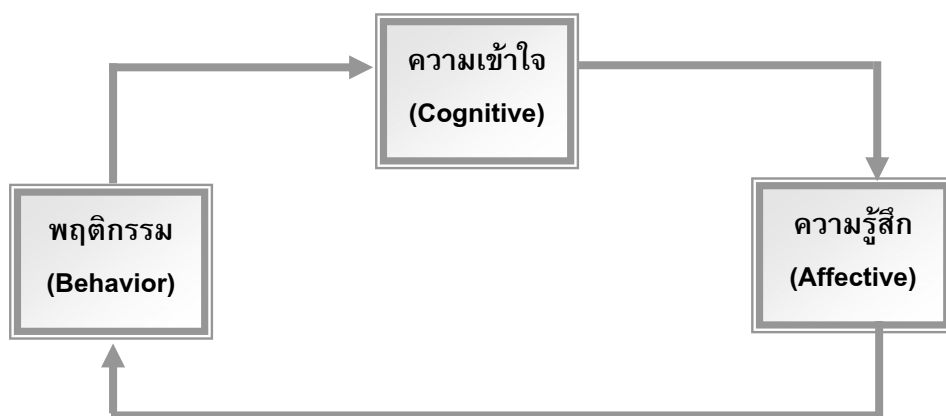
พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากทัศนคติ มีขั้นตอนดังนี้

- ก. K = Knowledge เป็นการเกิดความรู้เช่นรู้ว่าองค์กรต้องมีการจัดทำมาตรฐานต่างๆในการปฏิบัติงานและเป็นหน้าที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบเมื่อเราทราบแล้วขั้นต่อไปของพฤติกรรมคือ
- ข. A = Attitude เป็นการเกิดทัศนคติ เมื่อเกิดความรู้ในขั้นต่อมาจะเกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ทราบแล้วชอบหรือไม่ ซึ่งความรู้ (Knowledge) และทัศนคติ (Attitude) จะส่งผลไปที่การกระทำ (Practice)
- ค. P = Practice เป็นการเกิดการกระทำหลังจากที่เกิดความรู้และทัศนคติแล้วก็จะเกิดการกระทำ

โมเดลโครงสร้างทัศนคติ

โมเดลโครงสร้างทัศนคติ (Structural model of attitudes) การทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่าง ทัศนคติและพฤติกรรม นักจิตวิทยาได้สร้างโมเดลเพื่อศึกษาถึงโครงสร้างของทัศนคติ การกำหนดส่วนประกอบของทัศนคติเพื่อจะอธิบายพฤติกรรมที่คาดคะเน ต่อมาจะสำรวจโมเดล

ทัศนคติที่สำคัญหลายประการ แต่ละโมเดลมีทัศนคติที่แตกต่างกันเกี่ยวกับส่วนประกอบของทัศนคติ และวิธีการซึ่งส่วนต่างๆ เหล่านี้มีการจัดหรือมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยรายละเอียดดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึก ความเข้าใจ และพฤติกรรม
ที่มา: ธงชัย สันติวงษ์.(2540) องค์การและการบริการ

โมเดลทัศนคติ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ส่วนของความเข้าใจ (Cognitive component) หมายถึง ส่วนหนึ่งของโมเดลองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการ ซึ่งแสดงถึงความรู้ (Knowledge) การรับรู้ (Perception) และความเชื่อถือ (Beliefs) ซึ่งผู้บริโภคมีความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ชิฟแมน และ คานุก (Schiffman and Kanuk 1994: 658) ส่วนของความเข้าใจเป็นส่วนประกอบส่วนแรก ซึ่งก็คือความรู้และการรับรู้ที่ได้รับ จากการประสบกับประสบการณ์โดยตรงต่อทัศนคติและข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหลายแหล่งข้อมูล ความรู้และผลกระทบต่อการรับรู้จะกำหนดความเชื่อถือ (Beliefs) ซึ่งหมายถึง สภาพด้านจิตใจ ซึ่งสะท้อนความรู้เฉพาะอย่างของบุคคล และมีการประเมินเกี่ยวกับความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งก็คือการที่ผู้บริโภคมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่ง คุณสมบัติของสิ่งหนึ่ง หรือพฤติกรรมเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ผลลัพธ์เฉพาะอย่าง

2. ส่วนของความรู้สึก (Affective component) หมายถึง ส่วนของโมเดลองค์ประกอบทัศนคติประการซึ่งสะท้อนถึงอารมณ์ (Emotion) หรือความรู้สึก (Feeling) ของผู้บริโภคที่มีความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ชิฟแมน และ คานุก (Schiffman & Kanuk. 1994: 657) ส่วนของอารมณ์และความรู้สึกมีการค้นพบโดยผู้วิจัยผู้บริโภค ซึ่งมีการประเมินผลเบื้องต้นโดยธรรมชาติ ซึ่งมีการค้นพบโดยการวิจัยผู้บริโภค ซึ่งประเมินทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการให้คะแนนความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ดีหรือเลว เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย การวิจัยได้ระบุว่าสภาพอารมณ์จะสามารถเพิ่มประสบการณ์ด้านบวกหรือลบ ซึ่งประสบการณ์จะมีผลกระทบด้านจิตใจและวิธี ซึ่งบุคคลปฏิบัติการใช้การวัดการประเมินผลถึงทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยเกณฑ์ ดี-เลว ยินดี-ไม่ยินดี

3. ส่วนของพฤติกรรม (Conative component หรือ Behavior หรือ Doing) หมายถึง ส่วนหนึ่งของโมเดลองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการ ซึ่งสะท้อนถึงความน่าจะเป็นหรือแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมของผู้บริโภค ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งต่อทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออาจหมายถึงความตั้งใจที่จะซื้อ (Intention to buy) ชิฟแมน และ คานุก (Schiffman & Kanuk. 1994: 658) จากความหมายนี้ส่วนของพฤติกรรมจะรวมถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

การเปลี่ยนทัศนคติ

ทัศนคติเป็นสิ่งที่เราอาจเปลี่ยนให้ดีขึ้นหรือเลว ให้เป็นชอบหรือไม่ชอบ แต่อย่างไรก็ดี การเปลี่ยนทัศนคติไม่ว่าจะเป็นของเราเองหรือผู้อื่น ก็ไม่ใช่เป็นสิ่งที่เรากระทำกันง่ายนัก ในทางการสื่อสารทัศนคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ และในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเราถือกระบวนการที่เราสามารถระบุรูปแบบหรือขั้นตอนได้เช่นหลักของ Fritz Heider ได้กล่าวถึงกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติว่ามีพื้นฐานมาจากแนวคิดทางจิตวิทยา 3 ประการ (อ้างอิงจาก จารไนย แกลโกศล. 2540: 590) คือ

1. ความไม่สมดุลทางจิตวิทยาของคนเราเป็นสิ่งที่ไม่น่ารื่นรมย์ หรือไม่น่าพึงพอใจ
2. การที่เราดิ้นรนเพื่อสร้างภาวะแห่งความสมดุลขึ้นก็เพื่อลดภาวะที่ไม่สมดุลให้น้อยลง
3. เพื่อให้เราถึงภาวะซึ่งความสมดุลหรืออย่างน้อยลดภาวะที่ไม่สมดุลลง

ภาวะแห่งสมดุลเป็นความมั่นคงทางจิตใจและอารมณ์

1. นอกจากนี้การเปลี่ยนทัศนคติอาจมาจากสาเหตุดังต่อไปนี้
2. การต้องการเลียนแบบผู้อื่น (Identification)

การเปลี่ยนแปลงสภาวะภายใน (Internalization) ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อเรายอมรับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเมื่อมีความเชื่อมั่นในทัศนคติใหม่นั้นอย่างเต็มที่

1. เนื่องจากถูกระงับ (Coerced) เช่น การคาดโทษถ้าหากกระทำผิด การภาคทัณฑ์
2. การจูงใจ (Persuasion) หรือการโฆษณาชวนเชื่อ (Propaganda) ซึ่งเป็นกระบวนการที่
3. ผลักดันให้ผู้รับสารเปลี่ยนทัศนคติให้มายอมรับความคิดหรือแม้กระทั่งการกระทำ ที่เจ้าของกระบวนการ จูงใจหรือชวนเชื่อต้องการให้เกิดขึ้น หรืออีกวิธีหนึ่งทัศนคติอาจเปลี่ยนแปลงโดยการควบคุม (Manipulation) ซึ่งอาจทำได้โดยการใช้ผู้รับสารเป็นเครื่องมือหรือควบคุมสารอย่างเช่น การออกคำสั่ง

เนื่องจากทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้จากแหล่งทัศนคติ ดังนั้นสรุปที่มาของแหล่งทัศนคติได้ดังนี้

1. ทัศนคติเกิดจากประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) จะเป็นประสบการณ์
2. เฉพาะเรื่อง เฉพาะบุคคล ที่เจ้าตัวได้พบเอง
3. ทัศนคติเกิดจากการติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น (Communication from others) การได้รับการถ่ายทอดทัศนคติจากบุคคลอื่น ซึ่งมักจะเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิด
4. ทัศนคติที่เกิดจากสิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Model) เป็นการเลียนแบบจนทำให้เกิดทัศนคติขึ้น

ได้

5. ทักษะที่เกิดจากสถาบัน(Institutional Factors) เกิดจากการหล่อหลอมของสถาบันที่
6. บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่และจะสนับสนุนให้เกิดทัศนคติทางเดียวกัน

เนื่องจากทัศนคติเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความคิดและความรู้สึกของมนุษย์ ดังนั้นความเหนียวแน่นหรือความมั่นคงของทัศนคติขึ้นอยู่กับความซับซ้อนของทัศนคติของบุคคล ทัศนคติที่ซับซ้อนรวมทั้งความรู้คอยสนับสนุนอยู่ ส่วนทัศนคติไม่ซับซ้อนมักมีความเชื่อเพียงอย่างเดียว ยิ่งทัศนคติที่มีความซับซ้อนเท่าไรยิ่งเปลี่ยนแปลงยากเท่านั้น ส่วนทัศนคติที่ไม่ซับซ้อนนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่ายมากกว่า(วิรัช ลภีรัตนกุล. 2540: 200)

การเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อทัศนคติเดิมที่มีอยู่ไม่เป็นที่พอใจ หรือไม่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ “การสื่อสาร” คือเครื่องมือที่ จำเป็นสำคัญ และ มีประสิทธิภาพมากที่สุด

การสื่อสารเพื่อให้เกิดผลในด้านการให้ความรู้แก่ผู้รับสารนั้นส่วนใหญ่แล้วมักจะประสบความสำเร็จ แต่เมื่อถึงขั้นการยอมรับปฏิบัติผลกลับเป็นไปในทางตรงกันข้าม ซึ่ง ปรากฏการณ์เช่นนี้เรียกว่าช่องว่างของความรู้ ทัศนคติและการยอมรับปฏิบัติ หรือ KAP gap กล่าวคือเมื่อบุคคลมีความรู้ และทัศนคติเช่นไรก็จะแสดงพฤติกรรมไปตามความรู้และทัศนคติที่มีอยู่นั้นคือ K =Knowledge, A = Attitude, P=Practice แต่ใช้ว่าความสัมพันธ์นี้สอดคล้องเช่นนี้จะเกิดขึ้นเสมอไป ดังนั้น Rogers (Everett M. Rogers. 1973: 289-290) ได้เสนอแนวทางแก้เพื่อปิดช่องว่างของ KAP gap นี้ไว้ 4 ทางคือ

1. การให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้ให้มากขึ้น กล่าวคือต้องให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการให้กลุ่มเป้าหมายเข้าใจอย่างแท้จริงถึงวิธีใช้ หรือการปฏิบัติต่อสิ่งที่เผยแพร่ให้
2. ให้คำแนะนำในการปฏิบัติซึ่งสามารถทำได้โดยใช้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมเข้าไปติดต่อกับสมาชิกที่ต้องการรับนวัตกรรมโดยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด
3. โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ยอมรับนวัตกรรม หรือยอมรับปฏิบัติเพื่อเป็นการจูงใจแก่สมาชิกอื่นๆที่ยังไม่ยอมรับ
4. การใช้กลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจโดยการใช้วิธีการใช้สื่อบุคคลที่เป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมผู้นำความคิดเข้าไปติดต่อกับสมาชิก หรือกลุ่มเพื่อนฝูง เพื่อโน้มน้าวใจสมาชิกให้ปฏิบัติอีกต่อหนึ่ง

3. แนวคิดและทฤษฎีด้านการยอมรับ

ความหมายของการยอมรับ

การยอมรับ (Adoption) การยอมรับของแต่ละบุคคลนั้น ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการยอมรับไว้ดังนี้

ฟอสเตอร์ (พิทยา วาระดี. 2539:18; อ้างอิงจาก Fosters. 1973)

การยอมรับหมายถึงการที่ประชาชนได้เรียนรู้ผ่านการศึกษ สามารถได้ผลก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ทดลองปฏิบัติ แล้วเกิดความแน่ใจว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์ (พิทยา วาระดี. (2539: 18-19)

การยอมรับหมายถึง เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลในการยอมรับเอาสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ตนเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีกว่าทั้งรูปธรรมและนามธรรมไปปฏิบัติ ด้วยความ พอใจ และการยอมรับจะเกิดขึ้นโดยได้ผ่านขั้นตอนการเรียนรู้และได้ทดลองมาขั้นหนึ่งแล้ว โดยระยะเวลาและการตัดสินใจรับเอาสิ่งนั้นอาจกินเวลาเป็นปีๆ

จากความหมายของการยอมรับดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การยอมรับเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในการยอมรับเอาสิ่งใหม่มายึดถือหรือปฏิบัติโดยผ่านกระบวนการ การเรียนรู้

ผลการวิจัยของบีล;และโบเลน (Beal & Bohlen. 1957) ซึ่งการเริ่มต้นศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับและได้รวบรวมความคิดเกี่ยวกับความหมายของกระบวนการแพร่ขยายจากผลงานวิจัย 35 เรื่อง แล้วนำมาสรุปได้ดังนี้

1. กระบวนการแพร่ขยาย (diffusion) มีขั้นตอนทั้งหมด 5 ขั้นตอน คือ รับรู้ สนใจ ประเมินค่า ทดลองทำ และยอมรับ พฤติกรรมในแต่ละขั้นตอนแตกต่างกันและสามารถจะวัดได้

2. มีความแตกต่างเกี่ยวกับวิทยาการแผนใหม่ในด้านความซับซ้อน (Complexity) เขาแบ่งความซับซ้อนนี้ออกเป็น 4 ระดับ

ก. ระดับง่ายสุด คือการเปลี่ยนวัสดุและเครื่องมือเครื่องใช้

ข. ระดับที่สองคือปรับปรุงวิธีการให้ดีขึ้น

ค. ระดับที่สาม คือการเปลี่ยนแปลงจากวิธีเดิมไปใช้วิทยาการ แผนใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากว่า

ง. ระดับที่สี่ คือ เป็นระดับที่ยอมรับยากที่สุด ได้แก่การเปลี่ยนกิจการความซับซ้อนที่กล่าวข้างต้นมีผลต่อความไวของการยอมรับนวัตกรรมของแต่ละบุคคลทั้งยังมีผลต่อการยอมรับ(rate of adoption) อีกด้วย

1. มีความแตกต่างเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลที่บุคคลจะรับในแต่ละกระบวนการแพร่ขยายเป็นต้นว่า ขั้นตอนการรับรู้ซึ่งเป็นระดับต่ำสุดที่สุด ข้อมูลมักมาจากสื่อมวลชน แต่ในระดับที่สูงขึ้นมาข้อมูลจะได้จากการถ่ายทอดโดยตรงจากบุคคล

2. มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลในกระบวนการแพร่ขยายเช่นผู้ส่งมอบของใหม่ ผู้นำการยอมรับ ผู้ที่อยู่ในกลุ่มผู้ใหญ่มาก่อน ผู้ที่อยู่ในกลุ่มเล็กที่รับทีหลัง

สิ่งที่มีอยู่เดิม คือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ซึ่งมีอยู่เดิมก่อนการเผยแพร่นวัตกรรม แบ่งเป็น 2 กลุ่มดังนี้

ก. ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล ได้แก่ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อมั่น ความสามารถทางสมอง ทักษะ ความคิดรวบยอด สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเช่นระดับอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฯลฯ ตลอดจนการติดต่อกับโลกภายนอกและการเป็นผู้นำทางความคิด ซึ่งโรเจอร์เชื่อว่ามีส่วนทำให้เกิดความแตกต่างในการยอมรับ

ข. การรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปทัสถานของระบบสังคมในด้านความไวในการยอมรับ การได้มีโอกาสติดต่อกับบุคคลในสังคมอื่นๆ ความรู้สึกว่าการนวัตกรรม

กระบวนการ ส่วนนี้ตรงกับข้อ 1 ของบีล ; และไบเลนในเรื่องของกระบวนการแพร่ขยาย ซึ่งกล่าวถึงการพัฒนาทางด้านความคิดตั้งแต่การรับรู้ ความสนใจ การประเมินค่าและทดลอง จนถึง การยอมรับ ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการ สิ่งสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้กระบวนการนี้ดำเนินไปอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพหรือยับยั้งให้ช้าลงนั้นยังมีหลายอย่างเช่น

1. ส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั่นเอง
2. แหล่งให้ความรู้ ซึ่งแหล่งให้ความรู้มีส่วนคล้ายข้อ 3 ของบีลและไบเลน
3. การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของวิทยาการแผนใหม่ได้แก่ ประโยชน์ความซับซ้อน ความสอดคล้องกับวิธีการที่ทำเดิมกับผลผลิตสูงกว่าเดิม คุณภาพดีกว่าเดิม และสามารถทดลองทำได้

จากผลงานของโรเจอร์และชูเมเกอร์ (Roger & Shoemaker. 1971) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมมีขั้นตอนใหญ่คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นรับรู้ เริ่มจากการที่บุคคลทราบถึงนวัตกรรม และพอเข้าใจในหน้าที่ ช่วยกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัว นับเป็นความรู้ที่ช่วยส่งเสริม ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมได้ ถ้าหากได้มีความรู้ถึงความจำเป็นในการใช้นวัตกรรมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม อีกทั้งยังเกี่ยวกับหลักการเช่น ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้การที่บุคคลมีทัศนคติและความเชื่อเกี่ยวกับนวัตกรรมหรือระบบการจัดการต่างๆเป็นสิ่งสำคัญสำหรับกระบวนการยอมรับ กล่าวคือถ้าหากเห็นว่านวัตกรรมนั้นไม่เกี่ยวข้องหรือมีประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร ความคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นจะหยุดยั้งอยู่แค่ขั้นความรู้เท่านั้น ทั้งนี้การที่บุคคลมีการติดต่อกับสังคมภายนอกสังคมที่มากกว่า ช่วยทำให้มีโอกาสที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม การยอมรับนวัตกรรมเกิดขึ้นได้ง่าย และรวดเร็วกว่าบุคคลอื่น

ขั้นที่ 2 ขั้นสนใจ บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับนวัตกรรมมากขึ้น โดยการแสวงหาข่าวสารเพิ่มเติมด้วยวิธีการต่างๆ กันเพื่อนำมาสนับสนุนทัศนคติและความเชื่อของตนที่มีต่อนวัตกรรม เช่น การได้พบปะกับผู้ที่ประสบความสำเร็จความชำนาญ การได้รับการฝึกอบรมกับผู้เชี่ยวชาญ เหล่านี้จะทำให้ได้ข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรมน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น ประกอบกับการพิจารณาถึงผลดีผลเสีย

ของการใช้นวัตกรรม เช่น เรื่องความเข้ากันได้กับความยุ่งยากสลับซับซ้อน และการสามารถสังเกตเห็นผลของนวัตกรรมได้ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ขั้นตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจเลือกเพียงทางเดียวเท่านั้น คือ การยอมรับหรือการปฏิเสธนวัตกรรม โอกาสที่บุคคลที่จะตัดสินใจเลือกยอมรับนวัตกรรมใดๆ เพิ่มมากขึ้น ถ้าหากมีการทดลองใช้ ถึงแม้จะเป็นการทดลองเพียงส่วนย่อยๆก็ตาม หรือจากการเห็นผลที่ผู้อื่นได้ทดลอง นวัตกรรมตัดสินใจของตนเองจึงเกิดการแสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นเพิ่มเติมการได้รับข่าวสารที่ดีเกี่ยวกับนวัตกรรมในภายหลังเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ ความเชื่อ และทัศนคติที่ดีต่อนวัตกรรม ทำให้การยอมรับนวัตกรรมเป็นไปด้วยดี ในทำนองเดียวกันถ้าข่าวสารที่ผู้นำนวัตกรรมได้รับภายหลังชี้ให้เห็นถึงความไม่เหมาะสม ไม่เกิดผลดีไปกว่าสิ่งที่เคยมีหรือใช้อยู่แต่เดิม ใช้นแล้วเกิดผลเสีย ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้เลิกการยอมรับนวัตกรรมได้ รวมไปถึงการเปลี่ยนไปใช้นวัตกรรมใหม่ที่เห็นว่าดีกว่าเดิม

ผลของนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบสุดท้ายของการเปลี่ยนแปลงสังคมที่เกิดขึ้นหลังจากนวัตกรรม มีการเผยแพร่ และกระบวนการยอมรับนวัตกรรม ไปจนถึงการยืนยัน ได้แก่ การยอมรับหรือเลิกใช้นวัตกรรม (Discontinue) ส่วนผลที่เกิดขึ้นเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ ย่อมขึ้นอยู่กับ การที่นวัตกรรมสามารถสนองต่อความต้องการได้ดีเพียงใด ผลที่เกิดจากนวัตกรรมอาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ง่าย ชัดเจนหรือเป็นไปในทางอ้อมแฝงอยู่

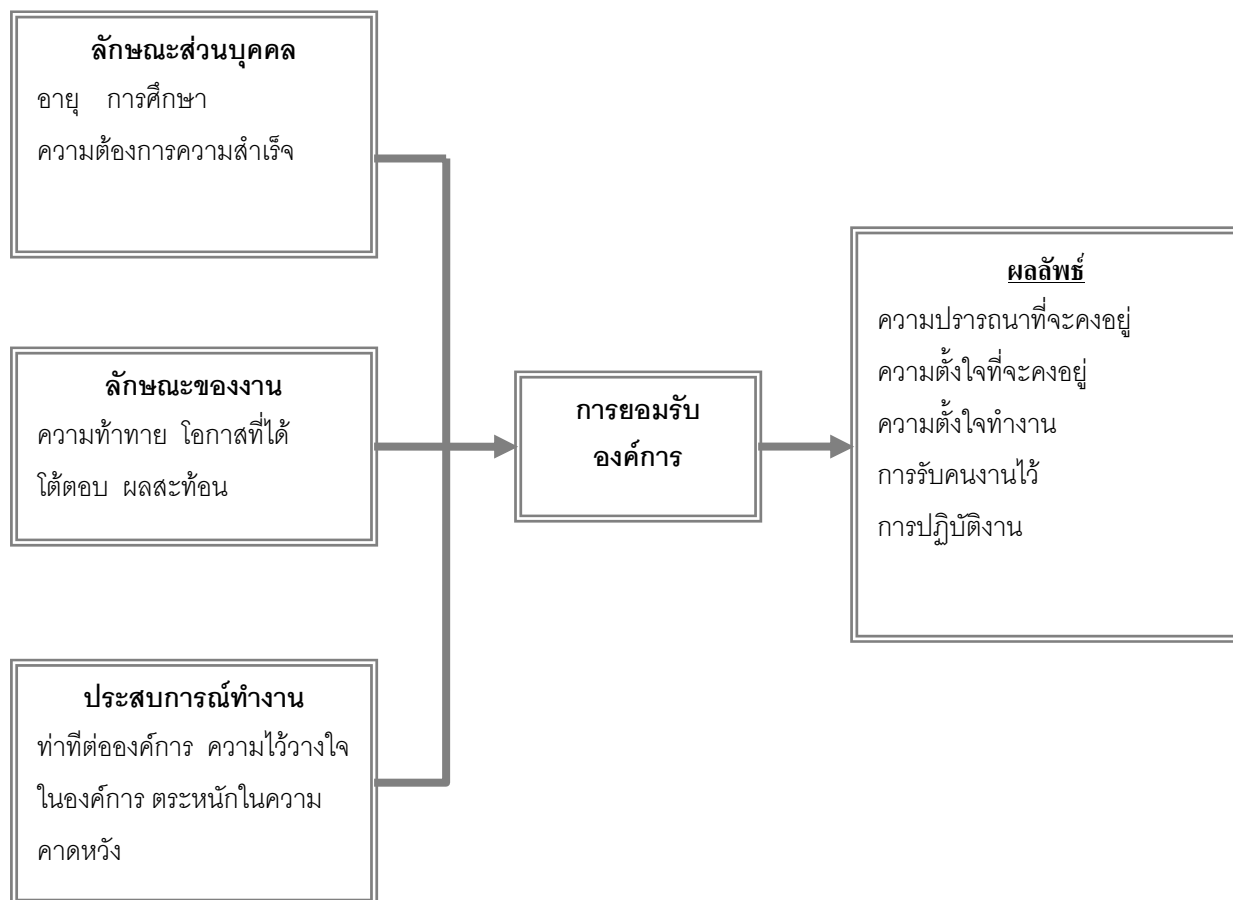
การยอมรับในองค์การ (รศ. ขนิษฐา วิเศษสาทร และ รศ. มุกดา ศรียงค์. 2535:146 -149)

การยอมรับในองค์การ เป็นความรู้สึกรับรู้ของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์การอย่างเหนียวแน่น ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

- ก. มีความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าของกลุ่ม
- ข. เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การ
- ค. ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ การยอมรับในองค์การมีสาเหตุ

ทำให้เกิดและมีผลตามมาดังแสดงในรูป 3 สเตียร์ (Steer) ได้เสนอองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุให้เกิดการยอมรับในองค์การว่ามี 3 ประการ คือ

- 1.ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา ความต้องการความสำเร็จ ฯลฯ
- 2.ลักษณะของงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน โอกาสที่ได้ติดต่อสัมพันธ์ทางสังคมและผลสะท้อนต่างๆที่สัมพันธ์กับงาน
- 3.ประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความตระหนักถึงความคาดหวังภายในองค์การ



ภาพประกอบ 3 สมมติฐานของสาเหตุและผลลัพธ์ของการยอมรับในองค์การ

ทีมา รศ. ขนิษฐา วิเศษสาร; และ รศ. มุกดา ศรียงค์.(2535)จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.)

4. แนวคิดและทฤษฎีด้านการฝึกอบรม

สุรพล พยอมแย้ม (2545 : 249) กล่าวว่าในการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางวิทยาการ เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการงานของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น การฝึกอบรมนับว่าเป็นกระบวนการที่นำมาใช้มากกว่ากระบวนการหรือวิธีการอื่น ๆ เพราะนอกจากเป็นการเสริมศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานแล้ว การฝึกอบรมยังมีส่วนช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้กับบุคคลในการทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้น รวมทั้งขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการผลิตขององค์การ

ความหมายของการฝึกอบรม

Eysenck , H.J., Arnod W. and Meili, R (สุรพล พยอมแย้ม. 2545 : 250 ; อ้างอิงจาก Encyclopedia of Psychology , 1980) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นระบบที่จัดกระบวนการฝึกอบรมปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเป็นพิเศษ โดยมุ่งที่จะเพิ่มหรือรักษาศักยภาพสูงสุดของความแข็งแรงทางร่างกาย การใช้ร่างกายและสมรรถภาพทางสมองและความทุ่มเทให้กับงาน (Eysenck , Arnod and Milli . 1980)

เบค (สุรพล พยอมแย้ม. 2545 : 250; อ้างอิงจาก Beach . 1975) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญตามวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง โดยมุ่งให้บุคคลรู้เรื่องหนึ่ง ๆ โดยเฉพาะ พร้อมกับมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามทิศทางที่ต้องการ

เซน (สุรพล พยอมแย้ม. 2545 : 250 ; อ้างอิงจาก Schein .1969) ให้คำจำกัดความว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในงาน (knowledge) ความเข้าใจในงาน (understanding) ความชำนาญในงาน (skill) และการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (efficiency and effectiveness)

ความสำคัญในการจัดฝึกอบรม

สุรพล พยอมแย้ม (2545 : 252-253) กล่าวว่า จากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็ว หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ที่ต้องการให้การทำงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพไม่ตกต่ำจากเดิมหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีหรือวิทยาการใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเป็นการให้ความรู้ใหม่และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและชำนาญมากขึ้น งานบางอย่างอาจมีขอบเขตขยายมากขึ้น จำเป็นต้องใช้คนทำงานที่มีความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าเดิม ในทางตรงกันข้ามงานบางอย่างอาจเปลี่ยนลักษณะงานแฉกลง ทำให้ต้องใช้บุคคลที่ความชำนาญ มีความรู้เฉพาะเรื่องมากขึ้นหรือยิ่งไปกว่านั้นงานหลาย ๆ ชนิด อาจหมดสิ้นไปและถูกทดแทนด้วยงานใหม่ ซึ่งความอยู่รอดขององค์กรภายใต้สภาพการแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบัน การเจริญเติบโตขององค์กรในการเพิ่มและขยายงานออกไป การพัฒนาพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ให้เรียนรู้วิธีการทำงาน การพัฒนาพนักงานเก่าที่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานและการเตรียมพนักงานไว้สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง หรือการโยกย้ายหน้าทำงาน ซึ่งต้องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลเข้ามาเป็นเครื่องมือทั้งสิ้น ดังนั้นภาระหน้าที่พื้นฐานของหน่วยงานในการฝึกอบรมก็มากขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายหลักที่บุคคลจะเป็นทรัพยากรการผลิตที่สำคัญ สามารถผลิตสิ่งที่หน่วยงานต้องการออกมาบรรลุตามเป้าหมายอย่างคุ้มค่า การฝึกอบรมมีบทบาทตั้งแต่การสร้างให้เห็นภาพของ

ความก้าวหน้าและพัฒนาของหน่วยงาน และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าได้รับการพัฒนาไปพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าขององค์กรที่ตนสังกัดอยู่

บอยเดล (Boydell, 1971) ได้กล่าวถึงปัญหา ข้อขัดข้อง และอุปสรรคที่ไม่พึงปรารถนาในองค์กรว่า พิจารณาได้จาก

1. อัตราการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นเรื่อย ๆ
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานต่ำลง
3. ใช้เวลาในการทำงานยาวนานขึ้น
4. ใช้เวลาในการเรียนรู้ในการทำงานนาน
5. การใช้ประโยชน์จากเครื่องมือและเครื่องจักรไม่เต็มที่
6. จำนวนอุบัติเหตุสูงขึ้น
7. จำนวนการออกของพนักงานสูงขึ้น
8. ทำงานล่าช้า
9. องค์กรเสื่อมเสียชื่อเสียง
10. มีการร้องทุกข์จากกลุ่มลูกค้าผู้รับบริการ
11. มีปัญหาการคัดเลือกพนักงาน

ซึ่งการฝึกอบรมอาจจะสามารถแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้อง หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นได้บ้างแต่คงไม่หมด และถ้าเป็นปัญหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลภายในหน่วยงาน การคลี่คลายปัญหาโดยการฝึกอบรมคงจะเป็นหนทางที่เหมาะสมกว่าแนวทางอื่น ๆ

หน้าที่ด้านการฝึกอบรมของหน่วยงานสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประการใหญ่หน้าที่ประการแรกคือ การแก้ข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นจากทรัพยากรภายในหน่วยงาน ประการต่อมาคือ การรับมือจากสิ่งแวดล้อมภายนอกที่จะเข้ามากระทบต่อภาวการณ์ปฏิบัติงาน

ความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรมในงานอุตสาหกรรม

สุรพล พยอมแย้ม (2545 : 253-254) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อจากใน แต่ละบุคคลย่อมมีประสบการณ์การทำงานรวมทั้งทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน หรือยิ่งกว่านั้นอาจไม่มีทักษะในการทำงานตามที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของหน่วยงานที่ตั้งไว้ ดังนั้นเราอาจจะแบ่งความจำเป็นที่หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องมีการฝึกอบรมพนักงานและคนงานได้ดังนี้

เพื่อช่วยให้คนงานปรับความรู้ทักษะและทัศนคติให้สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะงาน หรือสภาพแวดล้อมของหน่วยงานสามารถปรับตัวและใช้ความรู้ความชำนาญอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความรู้ ให้ทันต่อวิทยาการเทคโนโลยีในการ

ปฏิบัติงานใหม่ ๆ ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอันจะเป็นผลให้การดำเนินงานขององค์กรได้ผลดียิ่งขึ้น

2. เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานให้คล่องตัว มีประสิทธิภาพและการสร้างขวัญกำลังใจเต็มที่ที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานในหน้าที่ของคนเพื่อป้องกันปัญหาอื่นที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การ

3. เปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบการบริหาร หรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในหน่วยงาน ผู้บริหารจำเป็นจะต้องเตรียมฝึกอบรมบุคลากรไว้ล่วงหน้า เพื่อให้การดำเนินเป็นไปอย่างราบรื่นเพื่อแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น อุบัติเหตุ

4. เกิดขึ้นจากเครื่องจักร ถ้าผู้บริหารจัดฝึกอบรมการใช้เครื่องจักรให้แก่พนักงาน พนักงานก็

จะมีทักษะในการใช้เครื่องจักรมากขึ้น อุบัติการณ์ในการทำदन้อยลง

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

สุรพล พยอมแย้ม (2545 : 255-256) กล่าวว่า การฝึกอบรมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรและบุคลากรโดยตรงดังต่อไปนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เพิ่มพูนขีดความสามารถให้สูงขึ้น
2. ช่วยพัฒนาระบบการดำเนินงานขององค์กรให้มีความก้าวหน้า
3. ช่วยเพิ่มพูนผลงานประสิทธิภาพการบริหารให้มีความคล่องตัว มีความร่วมมือในการทำงาน โดยผ่านกระบวนการฝึกการทำงานเป็นทีม
4. ช่วยเพิ่มผลงานในการผลิตแต่ลดค่าใช้จ่าย หรือความสิ้นเปลืองอื่น ๆ เนื่องจากการฝึกอบรมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
5. ช่วยสร้างคุณภาพของงานให้มีมาตรฐาน มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ทั้งจากผู้ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้องอื่นช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ผู้บังคับบัญชา
6. ลดเวลาในการเรียนรู้น้อยลง การฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
7. การแก้ปัญหาการขาดแคลนคนทำงานในบางตำแหน่งหน้าที่ ที่ไม่สามารถจะหาบุคคลจากภายนอกตามที่หน่วยงานต้องการได้
8. กระตุ้นให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นคนงานที่มีคุณค่าต่อหน่วยงานมองเห็นโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นให้สูงขึ้น

ประเภทของการฝึกอบรม

สุรพล พยอมแย้ม (2545 : 262) กล่าวว่า ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้จัดจำแนกประเภทของการฝึกอบรมให้เป็นหลายแบบด้วยกันตามแต่จะยึดสิ่งใดเป็นหลักในการจำแนกเป็นต้นว่า Marshall Edward Dimorock, (1961) ได้จัดประเภทการฝึกอบรมไว้ 6 ประการคือ

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ(Pre-Entry Training/Pre-Service Training)
2. การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ(Post-Entry Training/In Service Training)
3. การฝึกอบรมโดยวิธีการให้ปฏิบัติงานในหน้าที่(On the Job Training)
4. การฝึกอบรมโดยแนะนำงานนอกเหนือจากหน้าที่โดยมิได้ปฏิบัติงานจริง(Off the Job Training)
5. การปฐมนิเทศ (Orientation)
6. การฝึกอบรมผู้บริหาร (Executive Training)

อย่างไรก็ตาม โดยภาพรวมแล้วอาจจำแนกประเภทการฝึกอบรมออกได้เป็น 3 ประการคือ

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ(Pre-Service Training)
2. การปฐมนิเทศ(Orientation)
3. การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ(In- Service Training)

เทคนิคการฝึกอบรม

อรพรรณ พรสีมา (2530 : 50) เทคนิคการฝึกอบรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนความสำเร็จในการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้ที่เข้าร่วมกันฝึกอบรมได้พัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม ถ้าการฝึกอบรมคือระบบ หนึ่งในการพัฒนาบุคคล เทคนิควิธีฝึกอบรมที่นำมาใช้ก็คือกระบวนการในการพัฒนาบุคคล เทคนิควิธีฝึกอบรมที่อาจนำมาใช้ในการพัฒนาบุคคลมีหลายวิธี การเลือกใช้วิธีการใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบประกอบทุกองค์ประกอบของการฝึกอบรมซึ่งได้แก่ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกระยะเวลาในการฝึกอบรม ความเชี่ยวชาญของวิทยากรในการฝึกอบรม และลักษณะของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สิ่งที่ควรพิจารณาในการเลือกเทคนิคการฝึกอบรม

เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ต้องกระทำอย่างเป็นระบบ การตัดสินใจเลือกวิธีการฝึกอบรมจึงต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ของการฝึกอบรมดังนี้

1. วัตถุประสงค์และเนื้อหาการฝึกอบรม ถ้าต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความ

เข้าใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งวิธีการที่ควรนำมาใช้ควรเป็นการบรรยาย หรือการอภิปรายเป็นคณะ แต่ถ้าต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะอย่างใดอย่างหนึ่งก็ควรใช้วิธีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

2. กลุ่มเป้าหมาย วิธีการและกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย ทั้งด้านเพศ วัย ขนาดของกลุ่มเป้าหมาย และประสบการณ์เดิมของกลุ่มเป้าหมาย เช่น วิธีการที่ใช้กับเด็กและวิธีการที่ใช้กับผู้ใหญ่จะต้องแตกต่างกัน เพราะเด็กมีช่วงความสนใจสั้นกว่าผู้ใหญ่ จึงต้องเป็นกิจกรรมที่มีความหลากหลายแต่ละกิจกรรมต้องใช้เวลาไม่มากนัก ควรให้เด็กมีส่วนร่วมและมีการเคลื่อนไหวบ้าง ในส่วนของผู้ใหญ่ควรเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็น ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพราะผู้ใหญ่มีประสบการณ์ในเรื่องที่เข้ารับการฝึกอบรมบ้างแล้ว นอกจากนี้ควรคำนึงถึงขนาดของกลุ่มเป้าหมายด้วย ถ้ากลุ่มมีขนาดใหญ่มาก ๆ ก็จำเป็นต้องใช้วิธีการบรรยาย แต่ถ้ากลุ่มมีขนาดเล็กก็ควรเป็นวิธีการส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือทำกิจกรรม เช่น การอภิปรายกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมติ การเล่นเกมเป็นกลุ่ม เป็นต้น

3. สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม ในการเลือกวิธีการหรือกิจกรรมการฝึกอบรมนั้นต้องพิจารณาเกี่ยวกับสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ เพราะกิจกรรมบางประเภทไม่สามารถปฏิบัติได้ในที่คับแคบ เช่นกิจกรรมที่ต้องมีการเคลื่อนไหว การแสดงบทบาทสมมติ การเล่นเกมบางประเภท ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกก็มีความสำคัญไม่น้อยต่อวิธีการฝึกอบรม เช่น ถ้าวิทยากรต้องใช้ภาพยนตร์ประกอบการบรรยายแต่หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมไม่มีเครื่องฉายภาพยนตร์ตามที่วิทยากรต้องการทำให้วิทยากรต้องเปลี่ยนวิธีการบรรยาย วิทยากรอาจต้องใช้ วีดีทัศน์แทน เป็นต้น

4. เวลา การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพนั้นวิทยากรต้องควบคุมกิจกรรมให้อยู่ในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในตารางการฝึกอบรม ฉะนั้นถ้ามีเวลาน้อยกิจกรรมจะต้องรวบรัด แต่ถ้ามีเวลามากกิจกรรมที่จัดอาจมีรายละเอียดเพิ่มขึ้นและควรใช้วิธีหลายรูปแบบประกอบกัน นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาว่าเป็นช่วงเวลาใดของวัน ช่วงเช้า บ่าย หรือค่ำ แล้วเลือกกิจกรรมให้เหมาะสม ถ้าเป็นช่วงเช้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังกระฉับกระเฉงวิทยากรจะใช้วิธีการบรรยายการอภิปรายหรือแม้แต่วิธีที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมแสดงความคิดเห็นก็ได้ กิจกรรมในช่วงเช้าจะเน้นที่การให้ความรู้ภาคทฤษฎี แต่ถ้าเป็นช่วงบ่ายหรือช่วงค่ำซึ่งเป็นเวลาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหน็ดเหนื่อยทางความคิดแล้ว ควรใช้วิธีการฝึกอบรมที่มีความหลากหลายในรูปแบบการนำเสนอ มีความเร้าความสนใจเป็นระยะ ๆ และควรเป็นสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องลงมือปฏิบัติเพื่อป้องกันความเบื่อหน่าย

5. วิทยากร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเลือกวิธีการฝึกอบรม เพราะถ้าใช้วิธีการหรือกิจกรรมการฝึกอบรมที่ไม่สอดคล้องกับความสามารถของวิทยากรแล้วจะส่งผลให้การฝึกอบรมล้มเหลว เช่น ถ้าวิทยากรมีความสามารถในการบรรยาย และวิธีการบรรยายก็ไม่ขัดต่อ

องค์ประกอบอื่น ๆ ที่กล่าวข้างต้น ก็ควรใช้วิธีการบรรยาย แต่ถ้าวิธีการบรรยายไม่สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมายหรือทำให้การฝึกอบรมไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ก็ต้องใช้วิธีการอื่นในการฝึกอบรม ในบางกรณีก็อาจต้องหาวิทยากรใหม่ เป็นต้น

ลักษณะของเทคนิคการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ

เทคนิคการฝึกอบรมมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบย่อมมีข้อดีและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ผู้จัดการฝึกอบรมและวิทยากรจะเลือกใช้วิธีใดบ้างนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สำหรับลักษณะของเทคนิคการฝึกอบรมที่ดีนั้นควรมีคุณลักษณะดังนี้

1. เป็นวิธีที่สอดคล้องกับองค์ประกอบอื่นของการฝึกอบรม
2. เป็นวิธีการหรือกิจกรรมที่มีการดำเนินงานเป็นขั้นเป็นตอนตามวิธีระบบ
3. เป็นวิธีการหรือกิจกรรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม
4. เป็นวิธีการหรือกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ และทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
5. เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทัศนคติอันดีต่อหน่วยงาน และผู้ร่วมงาน

5.แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

(De Fleur, M.L. (1996) (De fleur, Melvin, Theories of Mass Communication อ้างใน พิระจิโรโสภณ “ทฤษฎีการสื่อสารมวลชนเกี่ยวกับผู้รับสาร” ในเอกสารการสอนชุดวิชาหลักและทฤษฎีการสื่อสาร : 645-646) ได้เสนอทฤษฎีที่กล่าวถึงตัวแปรแทรก (Intervening Variables) ที่มีอิทธิพลในกระบวนการสื่อสารมวลชนระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร โดยให้เห็นว่าข่าวสารมิได้ไหลผ่านจากสื่อมวลชนถึงผู้รับสาร และเกิดผลโดยตรงทันที แต่มีปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่นปัจจัยทางจิตวิทยา และสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสารนั้น De Fleur ได้สอน ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory)

(De Fleur.1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล ดังนี้

1. มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยานบุคคล
2. ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาค หรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้
3. มนุษย์ซึ่งถูกซบเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง
4. จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะ

ทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

พรทิพย์ วรกิจโกศาทร (2529: 312 –315) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้รับสารที่วิเคราะห์ ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ซึ่งแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปโดยมีความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ

1.เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุดส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็ม้งานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2.อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การวิจัย โดย ซี.เมเปิล (C.Maple) และ ไอ แอล เจนิส และดีเรฟ (I.L.Janis and D.Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคน จะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่า ภาษาใหม่ ๆ แปลก ๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3.การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4.ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ปรเม สตะเวทิน. 2533:112) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1.เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือเพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, Goldhabers & Yates, 1980: P87)

นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3.การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาดำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4.สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพล อย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

ความแตกต่างดังกล่าวนี้ได้กลายเป็นสภาวะเงื่อนไข ที่กำหนดการ รับรู้ข่าวสารมีบทบาทอย่างสำคัญต่อการรับรู้ข่าวสาร จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลต่างๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ฝ่ายที่สังกัด ลักษณะการทำงาน ว่ามีผลต่อ ทัศนคติ การยอมรับและความรู้ของพนักงานบริษัทโนเบิล ฟริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004

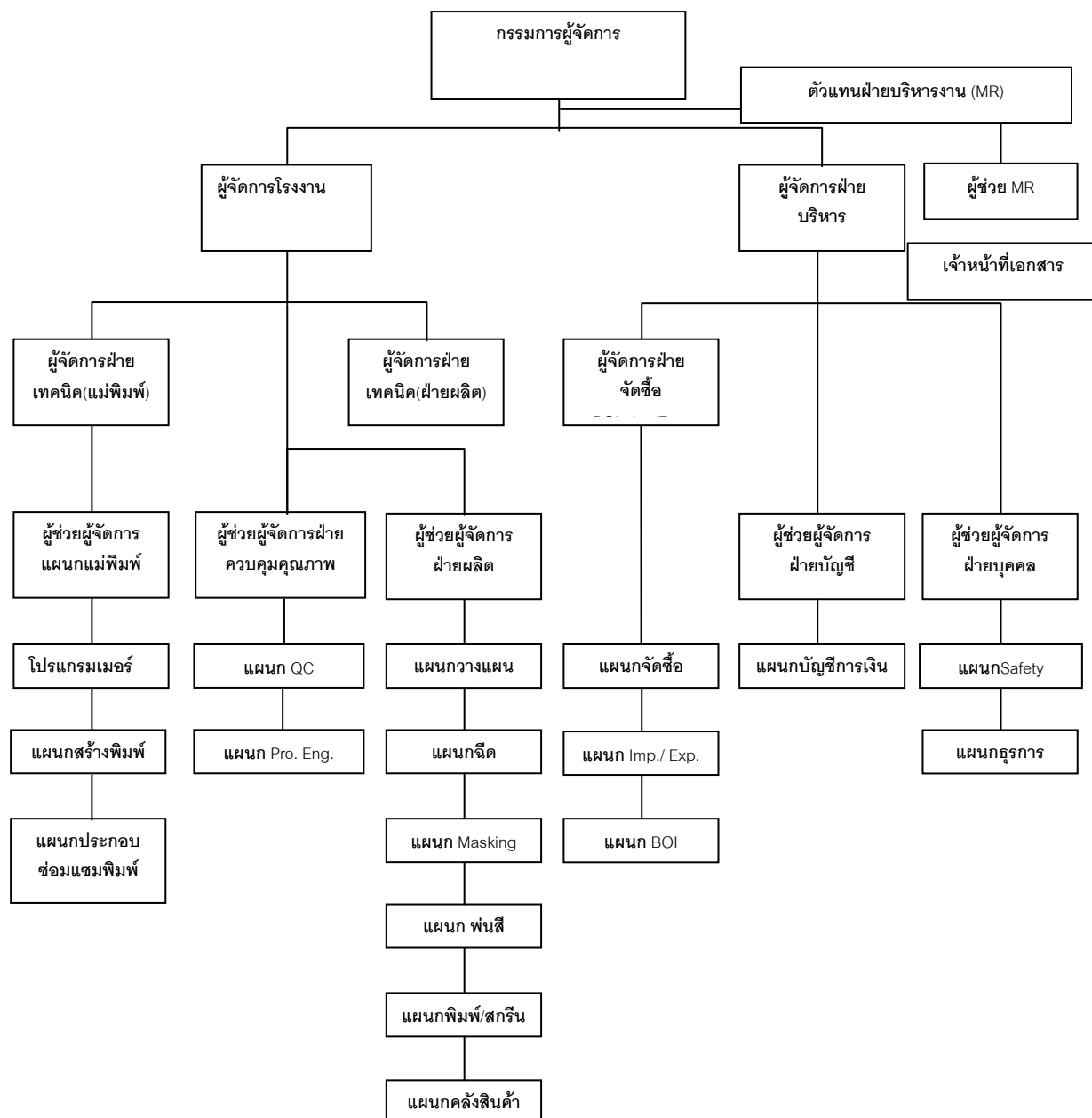
6. ประวัติองค์กรและการจัดทำระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ประวัติองค์กร

บริษัท โนเบิล พรีซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2538 ในนามบริษัท โนเบิล วี แอนด์ เอส จำกัด เปิดดำเนินการผลิตเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2538 โดยนายมาซาอากิ ชิบูยา เป็นกรรมการและผู้จัดการโรงงานคนแรกทุนจดทะเบียนครั้งแรก 120 ล้านบาท มีพนักงาน 250 คน ประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรมฉีดพลาสติก(ชิ้นส่วนอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ทำจากพลาสติก) วันที่ 26 สิงหาคม 2539 จดทะเบียนเปลี่ยนชื่อเป็น “ บริษัท โนเบิล พรีซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด และ ย้ายสถานประกอบกิจการมาอยู่ ณ ที่อยู่ปัจจุบัน นิคมอุตสาหกรรมไฮ-เทค (Zone BOI 2) บนเนื้อที่ 18 ไร่ 3 งาน 76 ตารางวา มีพนักงานทั้งหมด 390 คน เพื่อทำการผลิตชิ้นส่วนพลาสติกสำหรับผลิตภัณฑ์ไฟฟ้า ผลิตแม่พิมพ์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกโดยมีกระบวนการ ในการฉีดขึ้นรูปพลาสติก การพ่นสี การพิมพ์ และการประกอบชิ้นส่วนพลาสติก ของชิ้นส่วนผลิตภัณฑ์ไฟฟ้า และ มีความชำนาญในการดำเนินการผลิต ประกอบ และซ่อมแซมแม่พิมพ์ที่ใช้ในการฉีดขึ้นรูปพลาสติก ลูกค้าหลักของบริษัท โนเบิล พรีซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ โซนี่, โตชิบา, ฮิตาชิ, มัทซึชิมะ, แคนนอน และ เจวีซี ปัจจุบันมีจำนวนพนักงานทั้งชาวไทยและญี่ปุ่น ประมาณ 900 คน ปัจจุบัน มร.อาเคฟูมิ มาคิอุจิ ดำรงตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ

เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2545 ได้รับการรับรองระบบการบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001:2000 และเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2548 ได้รับการรับรองระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม มาตรฐาน ISO 14001:2004

ผังโครงสร้างของบริษัท โนเบิล พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำกัด



การจัดทำระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

1. จัดตั้งคณะกรรมการระดับบริหารเพื่อควบคุมการดำเนินการ ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม
 - 1.1 แต่งตั้ง EMR (ตัวแทนผู้บริหารการจัดการสิ่งแวดล้อม)
 - 1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการระดับนโยบาย (Steering Committee)
 - 1.3 แต่งตั้งคณะทำงาน (Working Team) ในการวิเคราะห์ปัญหาสิ่งแวดล้อม และกำหนดวิธีการในการควบคุมโครงการ
 - 1.4 กำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยต้องจัดทำเป็นประกาศเป็นลายลักษณ์
2. อักษรโดยกำหนดเป็นหน้าที่ประจำในเอกสารกำหนดหน้าที่งาน
 2. จัดฝึกอบรม ISO 14001:2004

จัดการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 ซึ่งมีหัวข้อดังนี้ โดยมีการฝึกอบรมคณะทำงานที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจข้อกำหนด วิธีการในการจัดทำระบบ การตรวจสอบระบบ โดยมีที่ปรึกษาเป็นผู้ฝึกอบรมให้

 - 2.1 ข้อกำหนดมาตรฐาน ISO 14001:2004 และการประยุกต์ใช้
 - 2.2 การจัดทำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 ตามภาคผนวก
 - 2.3 การตรวจติดตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม
 - 3.วิเคราะห์ปัญหาสิ่งแวดล้อมเบื้องต้น

การวิเคราะห์ลักษณะปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมเบื้องต้นโดยมีการวิเคราะห์ในภาพรวมของบริษัทโดยที่มีที่ปรึกษาระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาให้คำแนะนำ

การวิเคราะห์ปัญหาสิ่งแวดล้อมสามารถกระทำได้หลายวิธีดังนี้

 - 3.1 โดยศึกษาผลกระทบโดยพิจารณาตามข้อกำหนด ขอบข่ายของการนิคม และข้อกำหนดจากบริษัทแม่ และ ข้อกำหนดของกลุ่มลูกค้า
 - 3.2 วิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆที่เคยเกิดขึ้นในแหล่งใกล้เคียงเช่นโรงงานโดยรอบ
 - 3.3 วิเคราะห์กระบวนการต่างของหน่วยงาน.ในบริษัทรวมถึงกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการของบริษัทเช่นบริการขนส่งต่างๆ
 - 3.4 วิเคราะห์ผลกระทบจากผลิตภัณฑ์โดยพิจารณาตั้งแต่วัตถุดิบ กระบวนการและขยะของเสียที่เกิดขึ้น
 - 3.5 โดยมีการพิจารณาจากภาพโดยรวมเพื่อ พิจารณาขอบเขตของระบบและกำหนดและเสนอกรรมการผู้จัดการเพื่อกำหนดนโยบายทางด้านสิ่งแวดล้อม

4. จัดทำนโยบายสำหรับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยทีมจัดทำระบบรวบรวมลักษณะปัญหาโดยรวมขององค์กร นำเสนอต่อฝ่ายบริหาร

ผู้บริหารศึกษา ข้อกำหนดขององค์กรต่างที่เกี่ยวข้อง และข้อกำหนดกลุ่มบริษัท โดยผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อการปรับปรุงพัฒนาปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ความมุ่งมั่นต่อการป้องกันมลพิษและปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติได้ตามกฎหมาย และเหมาะสมสำหรับการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่วัดผลได้และมีการพิจารณาอนุมัติโดยกรรมการผู้จัดการ และเริ่มมีการสื่อสารโดยติดบอร์ดประชาสัมพันธ์และมีการสื่อสารสู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. รวบรวมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารกำหนดให้ทีมกฎหมายที่กำหนดมาจากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเริ่มการค้นหา รวบรวมกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ รวมถึงข้อกำหนดของประเทศคู่ค้า โดยข้อกำหนดและระเบียบต่างๆที่จัดให้มี เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ และบริการขององค์กรเองและเพื่อให้ง่ายต่อการรวบรวมกฎหมายองค์กรจึงสมัครเป็นสมาชิกของWEB SITE ที่สามารถรวบรวมกฎหมายได้ง่ายขึ้น โดยกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีหลายกฎหมายเช่น

พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
กฎหมายโรงงาน การลงทุน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
กฎหมายสาธารณสุข
กฎหมายพระราชบัญญัติวัตถุอันตราย
กฎหมายพระราชบัญญัติกรมโรงงานอุตสาหกรรม
กฎหมายมลพิษทางอากาศ เสียง แสง และความสั่นสะเทือน
กฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม
กฎหมายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

หลังจากที่รวบรวมกฎหมายและข้อกำหนดครบถ้วนแล้วทีมกฎหมายเริ่มการประเมินความสอดคล้องของกฎหมายโดยกำหนดว่ากฎหมายที่ชี้บ่งไว้เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาทางสิ่งแวดล้อมอย่างไร

กำหนดวิธีการในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายกำหนดรูปแบบวิธีการ ความถี่ และบันทึกผลและการปฏิบัติการแก้ไขในกรณีที่ปฏิบัติไม่สอดคล้อง

6. ประเมินลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ

หลังจากที่มีการศึกษาวิธีการตามระบบคุณภาพแล้ว ทางตัวแทนฝ่ายบริหารได้

มอบหมายให้กับกลุ่มจัดทำโปรแกรมการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีการสำรวจและประเมินประเด็นปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมคือ วิธีการมีเกณฑ์การพิจารณาแบ่งเป็น 2 กลุ่มหลักใหญ่ดังนี้

1. ด้านการใช้ทรัพยากรต่างๆ
2. มลภาวะทางด้านสิ่งแวดล้อม

วิธีการนี้ เพื่อพิจารณาตามกระบวนการต่างๆแล้วมากำหนดความสำคัญ โดยใช้หลักการ ที่ใช้ตามคำแนะนำของที่ปรึกษา

7. จัดทำระเบียบปฏิบัติงาน ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยแบ่งเป็นลำดับขั้นตอนตามนี้
 - 7.1 ทบทวนระเบียบปฏิบัติที่มีอยู่ปัจจุบัน
 - 7.2 เขียนแผนภูมิกระบวนการเป็นเอกสาร
 - 7.3 ทบทวนแผนภูมิกระบวนการ
 - 7.4 ร่างระเบียบปฏิบัติงานฉบับใหม่และแผนแก้ไขโดยเพิ่มเติมเอกสารต่างๆและส่งให้ที่ปรึกษา
 - 7.5 ทบทวนความสมบูรณ์ และเสนอผู้บริหารทบทวนอนุมัติ
8. ตรวจวัดทางด้านสิ่งแวดล้อมและ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน
 - 8.1 ศึกษาค่าควบคุมและค่ากำหนดทางด้านสิ่งแวดล้อม
 - 8.2 ศึกษาวิธีการและข้อกำหนดกฎหมายในการตรวจวัดทางด้านสิ่งแวดล้อม
 - 8.3 กำหนดจุดตรวจวัดและค่ามาตรฐาน
 - 8.4 คัดเลือกบริษัทตรวจวัดที่มีมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด
 - 8.5 ตรวจวัดและประเมินผลการตรวจวัดรวมถึงการควบคุมเครื่องมือตรวจวัด
 - 8.6 การปฏิบัติการแก้ไขและติดตามผลการปรับปรุง
9. ดำเนินการตรวจติดตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม
 - 9.1 วางแผนและดำเนินการตรวจติดตามระบบการจัดการ สิ่งแวดล้อม
 - 9.2 คัดเลือกทีมผู้ตรวจติดตามที่มีความสามารถในการตรวจติดตาม
 - 9.3 ประเมินความสามารถของผู้ตรวจติดตามและปรับปรุงระบบการตรวจติดตาม
 - 9.4 เตรียมรายงานการตรวจติดตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ให้ผู้บริหารทบทวนตามระเบียบปฏิบัติการทบทวนโดยทีม ผู้บริหาร
10. เลือกผู้ให้การรับรองขององค์กร
 - 10.1 ตัดสินใจกำหนดวันที่ต้องการให้ผู้ให้การรับรองระบบมาทำการตรวจ
 - 10.2 เพื่อการรับรองระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

10.3 เตรียมตัวสำหรับการตรวจรับรอง

10.4 ฝึกอบรมพนักงานทุกคนรับทราบ เพื่อศึกษาระบบของตนเองด้วย

10.5 เตรียมความพร้อมของทีมผู้บริหารของบริษัท

11. การตรวจรับรองและการแก้ไขข้อบกพร่อง

ในการตรวจรับรองของระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การตรวจประเมินเบื้องต้น ซึ่งกำหนดไว้เป็นวันที่ 25 ธันวาคม 2547 หลังจากการตรวจประเมินเบื้องต้นโดยบริษัท บูโร เวกริทส์ ประเทศไทย จำกัด แล้วทางบริษัทได้ดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขเอกสารและพร้อมสำหรับขั้นตอนในการรับรอง

ขั้นที่ 2 การตรวจเพื่อการรับรองหลังจากที่ทีมงานมีความพร้อมในการรับรองได้กำหนดวันรับรองระบบกับบริษัท บูโร เวกริทส์ ประเทศไทย จำกัด ในวันที่ 11 มีนาคม 2548 และบริษัทผ่านการรับรองในวันที่ตรวจประเมินซึ่งสร้างความยินดีให้กับทีมจัดทำระบบ อย่างยิ่ง

7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญตา กิระติวิศาลกิจ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการวิจัยเรื่อง “ การยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ทีพีไอ คอนกรีต จำกัด” ผลการศึกษาสรุปได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 เป็นอย่างดี และมีทัศนคติอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังพบว่าความรู้และทัศนคติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารต่างกันมีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีลักษณะทั่วไป เช่น อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานไม่พบว่ามีกรยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปนัดดา อินทรารุท (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การยอมรับมาตรฐาน ISO14001 ของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล คิวริตี้ ฟู้ดแวร์ ผลของการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ในระดับสูง พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงาน และตำแหน่งงานต่างกันมีการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ระดับการศึกษาต่างกันมีการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .160$) ทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .692$) พฤติกรรมการเปิดรับสื่อมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .248$)

สุนทร เวชสันต์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อระบบมาตรฐาน ISO 9002 บริษัทไทยเทพรสผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มหาชน". ในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ ISO 9002 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด รวมทั้งรวบรวมปัญหา และข้อเสนอแนะ ของพนักงานที่มีต่อระบบมาตรฐาน ISO 9002 โดยสรุปผลว่า พนักงานกลุ่มสำนักงานมีความพึงพอใจต่อระบบมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานในกลุ่มโรงงานมีความพึงพอใจต่อระบบมาตรฐานอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อระบบมาตรฐาน ISO 9002 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจต่อระบบมาตรฐาน ISO 9002 ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อังคณา มิตรไมตรีจิต (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการจัดทำระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000: ฉบับปี 2000 กรณีศึกษา : บริษัท ไดโต อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด" และศึกษาถึงระดับการมีส่วนร่วมของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด สถานภาพการสมรส ตำแหน่งความรับผิดชอบ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับการได้รับการฝึกอบรมในการจัดทำระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000: ฉบับปี 2000 อยู่ในระดับมาก พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000: ฉบับปี 2000 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานได้แก่ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ตำแหน่งความรับผิดชอบและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000: ฉบับปี 2000 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000: ฉบับปี 2000 พนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000: ฉบับปี 2000 มีความสัมพันธ์กับ การมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000: ฉบับปี 2000 ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมในระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000: ฉบับปี 2000 มีความสัมพันธ์กับ การมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000: ฉบับปี 2000 ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

ยุพิน จันทิมากรกุล (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ทัศนคติที่มีระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีดีเค (ประเทศไทย) จำกัด" และศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติที่มีระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000 ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารภายในองค์กรและทัศนคติที่มีระบบบริหารงาน

คุณภาพ ISO 9001: 2000ของพนักงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมและทัศนคติที่มีระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000 ศึกษาทัศนคติที่มีระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000 ในด้านต่างๆ และความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่อระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรมพนักงานมีระดับ ปานกลาง ทัศนคติของพนักงานที่มีระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000 โดยรวมในทุกด้านอยู่ระดับดี เมื่อพิจารณาด้าน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับพอใจ และปัจจัย ด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงาน แต่ในขณะที่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งความรับผิดชอบ มีผลต่อทัศนคติของพนักงาน และพนักงานในระดับหัวหน้างานข้างต้นมีทัศนคติที่ดีกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการ การสื่อสารภายในองค์กร และการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000 ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .01 ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .01

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท โนเบิล พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 899 คน (ข้อมูลของฝ่ายบุคคลและธุรการ ณ วันที่ 8 พฤศจิกายน 2548 ทั้งนี้ไม่รวมฝ่ายบริหาร ชาว ญี่ปุ่น)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มจำนวนตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรจำนวน 899 คน ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จากสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. 2536 : 260-261 : อ้างอิงจาก Yamane. 1967: 886-887) เป็นเกณฑ์

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนหน่วยประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญ
(โดยใน การศึกษาครั้งนี้ กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{899}{[1 + (899)(0.05)^2]}$$

$$n = 278 \text{ ตัวอย่าง}$$

จากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่าง n เท่ากับ 278 ตัวอย่าง ผู้วิจัยขอเพิ่มตัวอย่างโดยเพิ่มเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมด 300 คนและใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบ Proportionate Stratified Random Sampling (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546 : 12 -13) โดยขนาดตัวอย่างของชั้นภูมิเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรทั้งหมดในชั้นภูมิเพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่สามารถเป็นตัวแทนของประชากร

$$n_i = \frac{N_i}{N} n$$

เมื่อ	N	แทน	ขนาดของประชากร
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	n_i	แทน	ขนาดตัวอย่างของแต่ละชั้นภูมิ
	N_i	แทน	ขนาดประชากรในแต่ละชั้นภูมิ

ขั้นที่ 1 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportionate Stratified Random Sampling) โดยกำหนดตัวแปรด้านตำแหน่งของพนักงานในองค์กรออกเป็น 2 กลุ่มและจำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มเป็นดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ	จำนวน	717 คน
2. พนักงานระดับบริหารจัดการ	จำนวน	182 คน
รวมทั้งสิ้น		899 คน

จากจำนวนขนาดตัวอย่างนำมาคำนวณอัตราส่วนของจำนวนพนักงานทั้งสองกลุ่มประชากรเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้สัดส่วนตัวอย่างดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ (717 x300) /899	จำนวน	239 คน
2. พนักงานระดับบริหารจัดการ (182x 300) / 899	จำนวน	61 คน
รวมทั้งสิ้น		300 คน

ขั้นที่2 การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่เตรียมไว้นำไปเก็บข้อมูลจากพนักงานตามสัดส่วนของแต่ละชั้นภูมิตามจำนวนที่กำหนดไว้ในขั้นที่1โดยเก็บตัวอย่างตามสถานที่ทำงานฝ่ายงานต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมทุกฝ่ายงาน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

ศึกษาความรู้จากตำรา เอกสารวิชาการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงขั้นตอนการในการจัดทำระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทโนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด และวิธีการปรับปรุงรักษาระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

กำหนดขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการสร้างตามลำดับดังนี้ คือแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียวและเป็นคำถามปลายปิด (Close - Ended Response Question) ได้แก่

1. เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
4. ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
5. ฝ่ายที่สังกัด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
7. ลักษณะการจ้างงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำนวน 10 ข้อ เป็นการวัดข้อมูลโดยใช้สเกลการวัดประเภทสเกลวัดแบบอัตราส่วน Ratio Scale ลักษณะคำถามที่มี 2 ตัวเลือก คือ ใช่ และไม่ใช่ โดยคำตอบที่ถูกต้องให้ 1 คะแนน คำตอบที่ผิด ให้ 0 คะแนนจำนวน คำถาม 10 ข้อ

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่และร้อยละแล้ว จะให้คะแนนกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาระดับความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 ของพนักงาน มีเกณฑ์พิจารณาการให้คะแนนดังนี้

คะแนน 8 – 10	คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับดีมาก
คะแนน 5 – 7	คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับปานกลาง
คะแนน 1 – 4	คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับน้อย
คะแนน 0	คะแนน หมายถึง ไม่มีความรู้

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ทศนคติต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัดจำนวน 20 คำถามประกอบด้วย

- ทศนคติต่อกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 7 ข้อ
- ทศนคติด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำนวน 5 ข้อ
- ทศนคติด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงานจำนวน 8 ข้อ

เป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และเป็นคำถามปลายปิด (Close - Ended Response Question) โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) ในแบบสอบถาม กรณีที่เป็นคำถามเชิงบวกและเชิงลบ จะกลับค่าคะแนนมาตรวัดดังนี้

ระดับของความคิดเห็นเชิงบวกในแบบสอบถาม

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ระดับของความคิดเห็นเชิงบวกกลับในแบบสอบถาม

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการวิจัย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค. 2537 : 29)

$$\text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า จากสูตร} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

แสดงเกณฑ์เฉลี่ยระดับทัศนคติต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง ระดับทัศนคติอยู่ในระดับ ดีมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง ระดับทัศนคติอยู่ในระดับ ดี
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง ระดับทัศนคติอยู่ในระดับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง ระดับทัศนคติอยู่ในระดับ ไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง ระดับทัศนคติอยู่ในระดับ ไม่ดีมาก

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 5 ข้อโดยใช้คำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และปลายปิด (Close-Ended Response Question) ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) ในแบบสอบถาม

ระดับของความคิดเห็นในแบบสอบถาม

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการวิจัย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค. 2537 : 29)

$$\text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า จากสูตร} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

แสดงเกณฑ์เฉลี่ยระดับการยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับการยอมรับอยู่ในระดับดีมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับการยอมรับอยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับการยอมรับอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับการยอมรับอยู่ในระดับน้อยมาก

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง ประมวลความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดที่ได้รับการพิจารณาแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้วนำมาปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ (α - Coefficient) โดยใช้สูตร Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546:449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 ตัวอย่างได้ค่าสัมประสิทธิ์ (α - Coefficient) เท่ากับ .805

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อถึงทัศนคติ การยอมรับและความรู้ของ พนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 โดยแบ่งลักษณะการแบ่งข้อมูลเป็น 2 ลักษณะ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากตำราที่เกี่ยวกับการทำวิจัย เอกสารต่างๆ จากวารสาร และข้อมูลจากเว็บไซต์ ทฤษฎี สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการศึกษาได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัดที่ได้จำนวนแบบสอบถาม 300 ตัวอย่าง

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนด รหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS)
4. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ทั่วไป ส่วนที่ 2 ความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรีเมี่ยม (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้ค่าความถี่และค่าสถิติร้อยละ (Percentage)
5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของส่วนที่ 2 ความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรีเมี่ยม (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนที่ 3 ทศนคติต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรีเมี่ยม (ประเทศไทย) จำกัด และส่วนที่ 4 การยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004 ของพนักงาน บริษัทโนเบิล พรีเมี่ยม (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
6. ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบดังต่อไปนี้
 - 6.2 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ทั่วไป ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน และ ลักษณะการจ้างงาน

สมมุติฐานที่3 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความรู้ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน และ ลักษณะการจ้างงาน

สมมุติฐานที่4 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันจำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน และ ลักษณะการจ้างงาน

สมมุติฐานที่5 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน และ ลักษณะการจ้างงาน
 - 6.3 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

เพื่อใช้ทดสอบ ทดสอบลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท

สมมุติฐานที่3 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันอย่างมีความรู้ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันอย่าง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท

สมมุติฐานที่4 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันอย่างมีทัศนคติที่มีต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันอย่างจำแนกตาม ตามอายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท

สมมุติฐานที่5 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันอย่างมีการยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันอย่าง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท

6.4 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson product Moment Coefficient Correlation) เพื่อทดสอบ

สมมุติฐานข้อที่ 1. ความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

สมมุติฐานข้อที่ 2. การยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อ ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานทั่วไปประกอบด้วย

1.1 ใช้สูตรหาค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือ % (Percentage)

f แทนความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดของประชากร

1.2 สูตรค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean หรือ $\bar{X}$) (ชูศรี วงศ์รัตน์.2541 : 40)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

- 1.3 สูตรความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation หรือ S.D.)(ชูศรี วงศ์
รัตน์.2541:

66)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

- 1.4 ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบัค
แอลฟา (Alpha-Coefficient Cronbach) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546: 43)

$$\text{Cronbach's alpha} = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

หมายเหตุ ค่า Cronbach' Alpha เป็นค่าต่ำสุดของค่าความเชื่อถือได้ที่แท้จริงของการสำรวจ

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

- 2.1 สูตรการหาค่า t - Test ใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่ม
ตัวอย่าง 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความแปรปรวนของประชากร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2534: 178) โดยมีสูตร
ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
 S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
 n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

ในกรณีที่ $S_1^2 = S_2^2$

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$) ในกรณีที่ $S_1^2 \neq S_2^2$

ในกรณีที่ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

ในกรณีที่ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

โดยที่ v คือ ค่าองศาอิสระ

$$v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

2.2 สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวน 1 ตัวประกอบ (One Way Analysis of variance: One Way ANOVA) มีรายละเอียดดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์.2541: 249)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F - distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

โดยกำหนดค่าความอิสระ (Degree of Freedom: DF) ระหว่างกลุ่ม คือ $k-1$ ภายในกลุ่ม $n - k$ และรวมทั้งกลุ่ม คือ $n - 1$

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 333)

$$LSD = \frac{t_1 - \alpha}{2} ; n - k \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$$r = n - k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

2.3 สถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543:254)

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนน X

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนน Y

$\sum x^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่

n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$

ค่า r เป็น $-$ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็น $+$ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 หมายถึง X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การอ่านความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์)ค่าสัมประสิทธิ์ (r)

0.01 - 0.20	หมายถึง	มีค่าสัมพัทธ์ต่ำ
0.21 - 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
0.41 - 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.61 - 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
0.81 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทัศนคติ การยอมรับและความรู้ ของพนักงาน บริษัท โนเบิล ฟรี ชีซั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004 ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (Level of significance) โดยกำหนดไว้ที่ระดับ 0.05
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H ₀	แทน	Null hypothesis
H ₁	แทน	Alternative hypothesis

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 2 ระดับความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ทัศนคติต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์การยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกข้อมูล ดังนี้

เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่ายที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับ บริษัท ลักษณะการจ้างงาน โดยนำเสนอในรูปแบบจำนวน และร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	63	21
หญิง	237	79
รวม	300	100

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.อายุ			
	18 – 25 ปี	150	50
	26 - 32 ปี	110	36.7
	33 ปี ขึ้นไป	40	13.3
	รวม	300	100
3. การศึกษา			
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	131	43.7
	มัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา	150	50
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	19	6.3
	รวม	300	100
4. ตำแหน่งงาน			
	พนักงานระดับปฏิบัติการ	237	79
	ระดับบริหารจัดการ	63	21
	รวม	300	100
5. ฝ่ายที่สังกัด			
	ฝ่ายแม่พิมพ์และซ่อมบำรุง	19	6.3
	ฝ่ายผลิตแผ่นกึ่งพลาสติก	59	19.7
	ฝ่ายผลิต แผ่นกึ่งพิมพ์ สกรีน และติดเทป	84	28
	ฝ่ายผลิต แผ่นกึ่งพื้นสี	84	28
	ฝ่ายประกันคุณภาพและวิศวกรรมการผลิต	31	10.3
	สำนักงานและอื่นๆ	23	7.7
	รวม	300	100

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท		
ต่ำกว่า 1 ปี	79	26.3
1- 5 ปี	193	64.3
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	28	9.3
รวม	300	100
7.ลักษณะการจ้างงาน		
พนักงานชั่วคราว	30	10
พนักงานประจำ	270	90
รวม	300	100

จากตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกข้อมูลดังนี้

ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 79 มีอายุ 18-25 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50 มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย ถึง อนุปริญญาจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50 โดยปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 79 และเป็นพนักงานของแผนกพิมพ์สกรีนและดีดเทปและแผนกพ่นสีมีจำนวน ผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากันคือ 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28 และปฏิบัติงานกับบริษัท ระยะเวลา 1- 5 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 โดยเป็นลักษณะการจ้างงานแบบประจำ จำนวน 270คน คิดเป็นร้อยละ 90

ส่วนที่ 2 ความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 2.1 การวิเคราะห์ความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 2 ดังต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมISO 14001: 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

	ระดับความรู้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	8.31	1.532	ดีมาก

จากตาราง2 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมISO 14001 : 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความรู้ อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 8.31 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.532

ส่วนที่ 2.2 การวิเคราะห์ระดับความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมISO 14001: 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยนำเสนอในรูปแบบจำนวน และร้อยละ ปรากฏผลดังตารางที่ 3 ดังนี้

จากข้อมูลระดับความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมISO 14001 : 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ระหว่าง 0 – 10 คะแนน ดังนั้นผู้วิจัย นำมาจัดกลุ่มระดับความรู้ของพนักงานเกี่ยวกับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมISO 14001 : 2004 ได้ดังนี้

- คะแนน 8 – 10 คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับดีมาก
- คะแนน 5 – 7 คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับปานกลาง
- คะแนน 1 – 4 คะแนน หมายถึง มีความรู้ในระดับน้อย
- คะแนน 0 คะแนน หมายถึง ไม่มีความรู้

ตาราง 3 แสดงจำนวน พนักงานจำแนกตามระดับความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมISO 14001: 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	จำนวน	
	(คน)	ร้อยละ
1.ความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในระดับดีมาก	223	74.3
2.ความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในระดับปานกลาง	71	23.7
3.ความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในระดับน้อย	6	2
4.ไม่มีความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	0	0
รวม	300	100

จากตาราง 3 พบว่าผลระดับความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล ปริซึชั่น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานมีความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในระดับดีมาก จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 ลำดับต่อมาพนักงานมีความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในระดับปานกลางจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และพนักงานมีความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในระดับน้อย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2.3 การวิเคราะห์ความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล ปริซึชั่น (ประเทศไทย) จำกัด โดยนำเสนอในรูปแบบจำนวน และ ร้อยละของข้อมูลความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ปรากฏผลดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ISO 14001: 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล ปริซึชั่น (ประเทศไทย) จำกัด รายข้อ

คำถาม	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004 เป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์เท่านั้น	239	79.7	61	20.3
2.การสำรวจหาลักษณะปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมไม่จำเป็นต้องทำทุกกระบวนการของบริษัท	248	82.7	52	17.3
3.ผู้บริหารระดับสูงต้องกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม โดยไม่ต้องสื่อสารสู่สาธารณชน	277	92.3	23	7.7
4.ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมไม่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดทางด้านกฎหมายและกฎระเบียบทางราชการ ข้อกำหนดการนิคม	241	80.3	59	19.7
5.การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางด้านสิ่งแวดล้อม และโปรแกรมการปรับปรุงทางด้านสิ่งแวดล้อม ไม่จำเป็นต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	262	87.3	38	12.7

ตาราง 4 (ต่อ)

คำถาม	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6.ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมไม่ต้องกำหนดการฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับพนักงานเหมือนกับระบบคุณภาพ	263	87.7	37	12.3
7.ในจุดปฏิบัติงานต้องมีเอกสารและมาตรฐานในการจัดการระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน	252	84	48	16
8.ประเภทของการคัดแยกขยะของบริษัทแบ่งออกเป็น 4 ประเภทได้แก่ ขยะอันตราย ขยะมูลฝอย ขยะแห้ง และขยะเปียก	192	64	108	36
9.เมื่อพบเหตุการณ์ฉุกเฉินผู้พบเห็นต้องโทรแจ้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยหรือประชาสัมพันธ์เพื่อระงับเหตุการณ์ฉุกเฉิน	268	89.3	32	10.7
10.การรักษาระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมต้องกำหนดให้มีการตรวจติดตามระบบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	250	83.3	50	16.7

จาก ตาราง 4 พบว่าระดับความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมISO 14001 : 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จากจำนวนแบบสอบถามจำนวน 300 คนจำแนกรายข้อได้โดยเรียงตามลำดับผู้ที่ตอบถูกมากและน้อยตามลำดับดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงต้องกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมโดยไม่ต้องสื่อสารสู่สาธารณชน พนักงานเลือกไม่ใช่เป็นคำตอบที่ถูกจำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 92.3

2. เมื่อพบเหตุการณ์ฉุกเฉินผู้พบเห็นต้องโทรแจ้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยหรือประชาสัมพันธ์ เพื่อ ระงับเหตุการณ์ฉุกเฉิน พนักงานเลือกใช่เป็นคำตอบที่ถูกจำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3

3. ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมไม่ต้องกำหนดการฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับพนักงานเหมือนกับระบบคุณภาพ พนักงานเลือกไม่ใช่เป็นคำตอบที่ถูกจำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 87.7

4. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางด้านสิ่งแวดล้อม และโปรแกรมการปรับปรุงทางด้านสิ่งแวดล้อม ไม่จำเป็นต้องระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานเลือกไม่ใช่เป็นคำตอบที่ถูกจำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 87.3

5. ในจุดปฏิบัติงานต้องมีเอกสารและมาตรฐานในการจัดการระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน พนักงานเลือกใช่เป็นคำตอบที่ถูกจำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 84

6. การรักษาระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมต้องกำหนดให้มีการตรวจติดตามระบบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งพนักงานเลือกใช่เป็นคำตอบที่ถูกจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3

7. การสำรวจหาลักษณะปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมไม่จำเป็นต้องทำทุกกระบวนการของบริษัท พนักงานเลือกไม่ใช่เป็นคำตอบที่ถูกจำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 82.7

8. ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมไม่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดทางด้านกฎหมายและกฎระเบียบทางราชการ ข้อกำหนดการนิคม พนักงานเลือกไม่ใช่เป็นคำตอบที่ถูกจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 80.3

9. ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004 เป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์เท่านั้น พนักงานเลือกไม่ใช่เป็นคำตอบที่ถูกจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 79.7

10. ประเภทของการคัดแยกขยะของบริษัทแบ่งออกเป็น 4 ประเภทได้แก่ ขยะอันตราย ขยะมูลฝอย ขยะแห้ง และขยะเปียกพนักงานเลือกไม่ใช่เป็นคำตอบที่ถูกจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 64

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ทัศนคติต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย)

เป็นการวิเคราะห์ทัศนคติต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004 ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน และทัศนคติโดยรวม โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 5 ดังต่อไปนี้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับทัศนคติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ทัศนคติด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสาร	3.77	0.425	ดี
ทัศนคติด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	3.91	0.397	ดี
ทัศนคติด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน	4.18	0.400	ดี
ทัศนคติโดยรวม	3.97	0.316	ดี

จากตาราง 5 พบว่า พนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวม ทัศนคติด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน อยู่ในระดับ ดี ทุกด้าน

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมรายข้อ

ทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมรายข้อ	ระดับทัศนคติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<u>ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสาร</u>			
1. ท่านได้รับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมากจากการฝึกอบรมจากหน่วยงาน ISO	4.21	0.6	ดีมาก
2. เอกสารที่ใช้ฝึกอบรมของบริษัททำให้ท่านเกิดความรู้ ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้ระบบบริหารงานของแผนกของท่านได้อย่างชัดเจน	4.12	0.577	ดี
3. การฝึกอบรมระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่ครอบคลุมการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับทุกแผนก***	2.69	0.857	ปานกลาง
4. ระยะเวลาของหลักสูตรในการจัดการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อเหมาะสมสำหรับแผนกของท่าน	3.83	0.734	ดี
5. สื่อที่ใช้ในการสื่อสารข้อมูลของระบบสิ่งแวดล้อมมีความน่าสนใจ สามารถสื่อข้อมูลได้ครบถ้วน	3.74	0.833	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

ทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมรายข้อ	ระดับทัศนคติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6.ระบบการสื่อสารด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทมีความทั่วถึงและทำให้ท่านมั่นใจในข้อมูลที่ได้รับว่าครบถ้วน	3.66	0.783	ดี
7.กิจกรรมในนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อมมีความจำเป็นสำหรับท่านอย่างยิ่งในการรับรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	4.13	0.631	ดี
ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม			
8. การปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเป็นกฎระเบียบข้อกำหนดของพนักงาน และสามารถปฏิบัติได้อย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.656	ดี
9. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามระบบการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม เช่นการปฏิบัติตามวิธีการจัดการด้านสารเคมี	4.21	0.576	ดีมาก
10. ท่านสามารถปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามระเบียบปฏิบัติการเตรียมการเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินอย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	0.606	ดี
11. การปฏิบัติงานตามระบบเอกสารด้านสิ่งแวดล้อมทำให้ท่านสับสนในการปฏิบัติเช่นต้องใช้เวลาในการเตรียมสารเคมีหรือใช้เวลานานในการคัด แยกขยะ***	3.18	0.997	ปานกลาง
12. ท่านสามารถปฏิบัติตามแผนงานต่างๆทางด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	0.548	ดี
ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน			
13. การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติในองค์กรทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน	4.05	0.716	ดี
14. การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติในองค์กรทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากชุมชน	4.20	0.648	ดี
15. การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติในองค์กรทำให้ องค์กรได้เปรียบคู่แข่งขั้นใน ตลาด การค้าและกลุ่มอุตสาหกรรม	3.99	0.694	ดี

ตาราง 6(ต่อ)

ทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมรายข้อ	ระดับทัศนคติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
16.การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติในองค์กรทำให้ พนักงานมีความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเช่นการทิ้งขยะ	4.45	0.544	ดีมาก
17.การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติในองค์กรทำให้ พนักงานมีระเบียบ วินัย ใน การ ปฏิบัติงานมากขึ้น	4.27	0.586	ดีมาก
18.การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติในองค์กรทำให้พนักงานตระหนักในปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นปัญหาระดับโลก	4.17	0.711	ดี
19.การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติในองค์กรทำให้พนักงานมีความรู้ในข้อกำหนด ข้อกำหนดทางด้านสิ่งแวดล้อม	4.04	0.574	ดี
20.การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติในองค์กรทำให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับสารเคมี และเข้าใจการจัดการด้านสารเคมีมากขึ้น	4.28	0.562	ดีมาก

*** เป็นคำถามเชิงลบผู้วิจัยได้มีการปรับเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 6 พบว่า เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติในองค์กรทำให้พนักงานมีความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเช่นการทิ้งขยะ การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติในองค์กรทำให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับสารเคมี และเข้าใจการจัดการด้านสารเคมีมากขึ้น การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติในองค์กรทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานมากขึ้น พนักงานได้รับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาก จากการฝึกอบรมจากหน่วยงาน ISO และพนักงานและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เช่นการปฏิบัติตามวิธีการจัดการด้านสารเคมี พบว่าพนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับดีมาก ส่วนที่เหลือมีทัศนคติในระดับดี และมีส่วนน้อยที่พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การปฏิบัติงานตามระบบเอกสารด้านสิ่งแวดล้อมทำให้พนักงานสับสนในการปฏิบัติเช่นต้องใช้เวลาในการเตรียมสารเคมีหรือใช้ เวลานานในการคัด แยกขยะ และ การฝึกอบรมระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่ครอบคลุมการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับทุกแผนก

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์การยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของ พนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

เป็นการวิเคราะห์การยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัดโดยนำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 7 ดังต่อไปนี้

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

การยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004	ระดับการยอมรับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความพอใจที่บริษัทนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติใช้	4.40	0.536	ดีมาก
2.การนำมาตรฐานระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติในองค์กรทำให้ส่งเสริมการปฏิบัติงานเดิมโดยไม่ขัดแย้งกัน	4.00	0.561	ดี
3. ท่านเต็มใจในการร่วมรักษาการปฏิบัติตามระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	4.36	0.515	ดีมาก
4.ท่านให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎของระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเท่ากับระบบงานอื่น	4.19	0.579	ดี
5.ท่านยอมรับการนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	4.31	0.567	ดีมาก
รวม	4.25	0.405	ดีมาก

จากตาราง 7 พบว่า การยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.405 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในเรื่องที่ พนักงานมีความพอใจที่บริษัทนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติใช้ พนักงานเต็มใจในการร่วมรักษาการปฏิบัติตามระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานยอมรับการนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับดีมากตามลำดับส่วนที่เหลือ พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับดี

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ในการทดสอบสมมติฐานทัศนคติที่นำมาทดสอบสมมติฐาน ในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

H_1 : ความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 8 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้าน
สิ่งแวดล้อมกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ตัวแปร ทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้าน สิ่งแวดล้อม	ความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้าน สิ่งแวดล้อม		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการ สื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	-0.031	0.589	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้าน สิ่งแวดล้อม	0.178**	0.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันระดับต่ำ
ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อ พนักงาน	0.205**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันระดับต่ำ
รวม	0.145*	.012	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมพบว่าความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท โนเบิล ฟริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญโดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

และเมื่อพิจารณาแยกตามด้านต่าง ๆ พบว่า ความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท โนเบิล ฟริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และ ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

แต่ความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท โนเบิล ฟริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 การยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ในการทดสอบสมมติฐานทัศนคติที่นำมาทดสอบสมมติฐาน ในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

H_1 : การยอมรับในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 9 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ตัวแปร ทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	การยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	0.325**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง
ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	0.434**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง
ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน	0.662**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง
ทัศนคติโดยรวม	0.625**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด การยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และเมื่อพิจารณาแยกตามด้านต่างๆพบว่า

การยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า และ ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตาราง 10 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวม

การยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	ทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวม		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1.ท่านมีความพอใจที่บริษัทนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติใช้	0.475**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง
2.การนำมาตรฐานระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติใน องค์กรทำให้ส่งเสริมการปฏิบัติงานเดิมโดยไม่ขัดแย้งกัน	0.427**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง
3.ท่านเต็มใจในการร่วมรักษาการปฏิบัติตามระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	0.438**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง
4.ท่านให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎของระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเท่ากับระบบงานอื่น	0.429**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง
5.ท่านยอมรับการนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	0.524**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวม พบว่า การยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในทุกข้อมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวม ของพนักงาน บริษัท โนเบิล ฟรี ชีชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในทุกข้อในระดับปานกลางที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 3.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มี เพศแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test โดยใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent sampling t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม เพศ

	t-test for equality of means						
	ระดับ						
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้	t	df	p
ระดับความรู้ในระบบมาตรฐาน	ชาย	8.41	1.352	ดีมาก	0.617	298	0.537
การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	หญิง	8.28	1.578	ดีมาก			

จากตาราง 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้สถิติ Independent samples t-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.537 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 3.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม อายุ

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ระดับความรู้ในระบบ						
มาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2.039	2	1.019	0.433	0.649
	ภายในกลุ่ม	699.748	297	2.356		
	รวม	701.787	299			

จากตาราง 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามอายุของพนักงานบริษัท โนเบิล ฟรี ชีชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยได้ดังนี้

อายุของพนักงานบริษัท โนเบิล ฟรีชีชั่น (ประเทศไทย) จำกัดมีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA (Analysis of variance) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.649 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 3.3 พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม การศึกษา

	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ระดับความรู้ในระบบ						
มาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	9.909	2	4.951	2.125	0.121
	ภายในกลุ่ม	691.885	297	2.330		
	รวม	701.787	299			

จากตาราง 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามการศึกษาได้ดังนี้

การศึกษาของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA (Analysis of variance) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.121 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตำแหน่งงาน

สมมติฐานข้อที่ 3.4 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มี ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test โดยใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent sampling t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม ตำแหน่งงาน

		t-test for equality of means					
		ระดับ					
	ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้	t	df	p
ระดับความรู้ในระบบ							
มาตรฐานการจัดการ	ระดับ						
ด้านสิ่งแวดล้อม	ปฏิบัติการ	8.21	1.553	ดีมาก	-2.205 *	298	0.028
	ระดับบริหาร						
	จัดการ	8.68	1.401	ดีมาก			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้สถิติ Independent samples t-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.028 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ฝ่ายที่สังกัด

สมมติฐานข้อที่ 3.5 พนักงานที่มีฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ

แบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด

		แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ระดับความรู้ในระบบ							
มาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม		20.413	2	4.083	1.762	0.121
	ภายในกลุ่ม		681.374	297	2.318		
รวม			701.787	299			

จากตาราง 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดได้ดังนี้

ฝ่ายที่สังกัดของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA (Analysis of variance) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.121 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท

สมมติฐานข้อที่ 3.6 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ระดับความรู้ในระบบ						
มาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	5.798	2	2.899	1.237	0.292
	ภายในกลุ่ม	695.989	297	2.343		
	รวม	701.787	299			

จากตาราง 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทได้ดังนี้

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีผลต่อระดับความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA (Analysis of variance) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.292 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ลักษณะการจ้างงาน

สมมติฐานข้อที่ 3.7 พนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่ลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่ลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test โดยใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent sampling t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม ลักษณะการจ้างงาน

		t-test for equality of means					
	ตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	t	df	p
	งาน			ความรู้			
ระดับความรู้ในระบบมาตรฐาน	พนักงาน						
	ชั่วคราว	8.33	1.688	ดีมาก	.100	298	0.920
การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	พนักงาน						
	ประจำ	8.30	1.517	ดีมาก			

จากตาราง 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท โนเบิล ฟรียูชั่น (ประเทศไทย) จำกัดมีผลต่อระดับความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้สถิติ Independent samples t-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.920 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 4.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test โดยใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent sampling t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม เพศ

ทัศนคติต่อระบบมาตรฐาน การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	t-test for equality of means						
	ระดับ						
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	ทัศนคติ	t	df	p
ด้านกระบวนการในการจัด ฝึกอบรมและการสื่อสารใน ระบบการจัดการด้าน สิ่งแวดล้อม	ชาย	3.75	0.480	ดี	-0.368	298	0.713
	หญิง	3.77	0.410	ดี			
ด้านการปฏิบัติตามระบบ การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย	3.98	0.407	ดี	1.718	298	0.087
	หญิง	3.89	0.393	ดี			

ตาราง 18 (ต่อ)

ทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการ จัดการด้านสิ่งแวดล้อม	t-test for equality of means						
	ระดับ						
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	ทัศนคติ	t	df	p
ด้านประโยชน์โดยรวมต่อ องค์กรและต่อพนักงาน	ชาย	4.29	0.402	ดีมาก	2.405	298	0.077
	หญิง	4.15	0.395	ดี			
ทัศนคติโดยรวม	ชาย	4.02	0.299	ดี	1.578	298	0.116
	หญิง	3.95	0.313	ดี			

จากตาราง 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเมื่อพิจารณารายด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน และทัศนคติโดยรวม ต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม โดยใช้สถิติ Independent samples t-test ในการทดสอบพบว่าค่า Probability (p) เท่ากับ 0.713 0.087 0.077 และ 0.116 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 4.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม อายุ

ทัศนคติต่อระบบ						
มาตรฐานการจัดการ					F-	F-
ด้านสิ่งแวดล้อม	แหล่งความ	SS	df	MS	Ratio	Prob.
	แปรปรวน					
ด้านกระบวนการในการ						
จัดฝึกอบรมและการ						
สื่อสารในระบบการ						
จัดการด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.815	2	0.408	2.276	0.104
	ภายในกลุ่ม	53.194	297	0.179		
	รวม	54.009	299			
ด้านการปฏิบัติตาม						
ระบบการจัดการด้าน						
สิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.273	2	0.136	0.864	0.423
	ภายในกลุ่ม	46.868	297	0.158		
	รวม	47.141	299			
ด้านประโยชน์โดยรวม						
ต่อองค์กรและต่อ						
พนักงาน						
	ระหว่างกลุ่ม	1.414	2	0.707	4.526*	0.012
	ภายในกลุ่ม	46.401	297	0.156		
	รวม	47.815	299			

ตาราง 19 (ต่อ)

ทัศนคติต่อระบบ					F-	F-
มาตรฐานการจัดการ					Ratio	Prob.
ด้านสิ่งแวดล้อม	แหล่งความ	SS	df	MS		
	แปรปรวน					
ทัศนคติโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.790	2	0.395	0.406*	0.018
	ภายในกลุ่ม	29.008	297	0.098		
	รวม	29.798	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานบริษัท โนเบิล ฟรี ชีซั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน ทัศนคติโดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA ได้ดังนี้

อายุของพนักงานที่มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA (Analysis of variance) พบว่าในทัศนคติโดยรวม มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.018 ใน ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงานมีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และทัศนคติโดยรวม มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.018 ใน ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามอายุ ได้ผลดังนี้

อายุ		18-25 ปี	26-32 ปี	33ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.94	4.03	3.91
18-25 ปี	3.94	-	-0.099* (0.012)	0.028 (0.613)
26-32 ปี	4.03	-	-	0.127* (0.028)
33ปี ขึ้นไป	3.91	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ ได้ผลดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 26-32 ปี มีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านประโยชน์โดยรวม ดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.099
2. พนักงานที่มีอายุ 26-32 ปี มีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านประโยชน์โดยรวมดีกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 33 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.127

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กร และต่อพนักงาน จำแนกตามอายุ ได้ผลดังนี้

อายุ		18-25 ปี	26-32 ปี	33ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.15	4.26	4.06
18-25 ปี	4.15	-	-0.110*	0.090
			(0.027)	(0.202)
26-32 ปี	4.26	-	-	0.200*
				(0.020)
33ปี ขึ้นไป	4.06	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน จำแนกตามอายุ ได้ผลดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 26-32 ปี มีทัศนคติด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.11
2. พนักงานที่มีอายุ 26-32 ปี มีทัศนคติด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 33 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.200

การศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 4.3 พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่าง

น้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม การศึกษา

ทัศนคติต่อระบบมาตรฐาน						
การจัดการด้าน						
สิ่งแวดล้อม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้าน						
สิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.317	2	0.159	0.878	0.417
	ภายในกลุ่ม	53.692	297	0.181		
	รวม	54.009	299			
ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้าน						
สิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.075	2	0.037	0.236	0.790
	ภายในกลุ่ม	47.066	297	0.158		
	รวม	47.141	299			
ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน						
	ระหว่างกลุ่ม	0.144	2	0.072	0.449	0.639
	ภายในกลุ่ม	47.671	297	0.161		
	รวม	47.815	299			
ทัศนคติโดยรวม						
	ระหว่างกลุ่ม	0.005	2	0.003	0.026	0.974
	ภายในกลุ่ม	29.793	297	0.100		
	รวม	29.798	299			

จากตาราง 22 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานบริษัท โนเบิล ฟรีชิชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานบริษัท โนเบิล ฟรีชิชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน และทัศนคติโดยรวมโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA (Analysis of variance) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.974 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาตามด้านต่างๆ พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.417 , 0.790 , 0.639 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ในทุกด้าน

ตำแหน่งงาน

สมมติฐานข้อที่ 4.4 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test โดยใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent sampling t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันจำแนกตาม ตำแหน่งงาน

		t-test for equality of means						
ทัศนคติต่อระบบมาตรฐาน								
การจัดการด้าน	ระดับ							
สิ่งแวดล้อม	ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	ทัศนคติ	t	df	p	
ด้านกระบวนการในการจัด								
ฝึกอบรมและการสื่อสารใน	ระดับ							
	ปฏิบัติการ	3.76	0.414	ดี	-0.966	298	0.335	
	ระดับบริหาร							
สิ่งแวดล้อม	จัดการ	3.81	0.464	ดี				
ด้านการปฏิบัติตามระบบ								
การจัดการด้าน								
สิ่งแวดล้อม	ระดับ							
	ปฏิบัติการ	3.90	0.388	ดี	-0.641	298	0.522	
	ระดับบริหาร							
	จัดการ	3.94	0.432	ดี				
ด้านประโยชน์โดยรวมต่อ								
องค์กรและต่อพนักงาน	ระดับ							
	ปฏิบัติการ	4.16	0.387	ดี	-1.638	298	0.103	
	ระดับบริหาร							
	จัดการ	4.25	0.440	ดีมาก				
ทัศนคติโดยรวม								
	ระดับ							
	ปฏิบัติการ	4.02	0.299	ดี	-1.487	298	0.138	
	ระดับบริหาร							
	จัดการ	3.95	0.313	ดี				

จากตาราง 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท โนเบิล ฟรียักษ์ (ประเทศไทย) จำกัดมีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงานทัศนคติโดยรวม และทัศนคติโดยรวม จำแนกตาม ตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Independent samples t-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.138 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

มีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ฝ่ายที่สังกัด

สมมติฐานข้อที่ 4.5 พนักงานที่มีฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม ฝ่ายที่สังกัด

ทัศนคติต่อระบบมาตรฐาน						
การจัดการด้าน						
สิ่งแวดล้อม	แหล่งความ	SS	df	MS	F-Ratio	F-
	แปรปรวน					Prob.
ด้านกระบวนการในการจัด						
ฝึกอบรมและการสื่อสารใน						
ระบบการจัดการด้าน						
สิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	4.610	5	0.922	5.488**	0.000
	ภายในกลุ่ม	49.399	294	0.168		
รวม		54.009	299			

ตาราง 24 (ต่อ)

ทัศนคติต่อระบบมาตรฐาน						
การจัดการด้าน						
สิ่งแวดล้อม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F- Prob.
ด้านการปฏิบัติตามระบบ						
การจัดการด้าน						
สิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	5.417	5	1.083	7.635**	0.000
	ภายในกลุ่ม	41.723	294	0.142		
	รวม	47.141	299			
ด้านประโยชน์โดยรวมต่อ						
องค์กรและต่อพนักงาน						
	ระหว่างกลุ่ม	4.023	5	0.805	5.401**	0.000
	ภายในกลุ่ม	43.792	294	0.149		
	รวม	47.815	299			
ทัศนคติโดยรวม						
	ระหว่างกลุ่ม	4.345	5	0.869	10.038**	0.000
	ภายในกลุ่ม	25.453	294	0.087		
	รวม	29.798	299			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน ทัศนคติโดยรวม จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด ได้ดังนี้

ฝ่ายที่สังกัด ที่สังกัดของพนักงานบริษัทโนเบิล ฟรีชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน ทัศนคติโดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA (Analysis of variance) พบว่าทัศนคติโดยรวม มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติ

ฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ในทุกด้านดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดได้ผลดังนี้

ฝ่ายที่สังกัด	ฝ่ายผลิตแม่พิมพ์และซ่อมบำรุง	แผนกฉีดพลาสติก	แผนกพิมพ์สกรีนและติดเทป	แผนกฟ่นสี	ฝ่ายประกันคุณภาพและวิศวกรรมการผลิต	สำนักงานและอื่นๆ
$\bar{X}$	3.82	4.00	3.83	4.12	3.91	4.06
ฝ่ายผลิตแม่พิมพ์และซ่อมบำรุง	-	-0.179* (0.022)	-0.008 (0.911)	-0.299** (0.000)	-0.093 (0.280)	0.245** (0.008)
แผนกฉีดพลาสติก	-	-	0.171** (0.001)	-0.120* (0.017)	0.086 (0.188)	-0.066 (0.365)
แผนกพิมพ์สกรีนและ ติดเทป	-	-	-	-0.291** (0.000)	-0.085 (0.173)	0.236** (0.001)
แผนกฟ่นสี	-	-	-	-	0.207** (0.001)	0.055 (0.429)
ฝ่ายประกันคุณภาพและวิศวกรรมการผลิต	-	-	-	-	-	-0.152 (0.062)

ตาราง 25 (ต่อ)

	ฝ่าย	แผนก	แผนก	แผนก	ฝ่าย	สำนัก	
	ผลิต	ฉีด	พิมพ์	พ่นสี	ประกัน	งาน	
	แม่พิ	พลาสติก	สกรีน		คุณภาพ	และ	
	มพ์	ติก	และ ติต		และ	อื่นๆ	
	และ		เทป				
	ซ่อม					วิศวกรรม	
ฝ่ายที่สังกัด	บำรุง				การผลิต		
	$\bar{X}$	3.82	4.00	3.83	4.12	3.91	4.06
สำนักงานและอื่นๆ	4.06	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดได้ผลดังนี้

1. พนักงานที่สังกัดแผนกฉีดพลาสติกมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมดีกว่าฝ่ายผลิตแม่พิมพ์และซ่อมบำรุงโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.179
2. พนักงานที่สังกัดแผนกพ่นสีมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมดีกว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิตแม่พิมพ์และซ่อมบำรุงโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.299
3. พนักงานที่สังกัดแผนกฉีดพลาสติกมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมดีกว่าพนักงานที่สังกัดแผนกพิมพ์สกรีนและติตเทปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.172
4. พนักงานที่สังกัดแผนกพ่นสีมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมดีกว่าพนักงานที่สังกัดแผนกพิมพ์สกรีน และ ติตเทปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.291
5. พนักงานที่สังกัดสำนักงานและอื่นๆมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมดีกว่าพนักงานที่สังกัด แผนกพิมพ์สกรีน และ ติตเทปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.236
6. พนักงานที่สังกัดแผนกพ่นสีมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมดีกว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายประกันคุณภาพและวิศวกรรมการผลิตโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.207

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติด้านกระบวนการในการจัด
ฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามตามฝ่ายที่สังกัดได้ผล
ดังนี้

ฝ่ายที่สังกัด		ฝ่าย ผลิต แม่พิ มพ์ และ ซ่อม บำรุง	แผนก ฉีด พลาสติก	แผนก พิมพ์ สกรีน และ ติดเทป	แผนก พ่นสี	ฝ่าย ประกัน คุณภาพ และ วิศวกรรม การผลิต	สำนักงาน และอื่นๆ
	$\bar{X}$	3.59	3.80	3.63	3.93	3.72	3.77
ฝ่ายผลิตแม่พิมพ์ และซ่อมบำรุง	3.59	-	-0.205 (0.059)	-0.034 (0.747)	-0.366** (0.001)	-0.130 (0.279)	-0.220 (0.085)
แผนกฉีดพลาสติก	3.80	-	-	0.171* (0.014)	-0.131 (0.070)	0.076 (0.407)	0.015 (0.885)
แผนกพิมพ์สกรีน และ ติดเทป	3.63	-	-	-	-0.303** (0.000)	-0.096 (0.266)	- 0.186 (0.055)
แผนกพ่นสี	3.93	-	-	-	-	0.207* (0.017)	0.117 (0.228)
ฝ่ายประกันคุณภาพ และวิศวกรรมการ ผลิต	3.72	-	-	-	-	-	-0.090 (0.425)
สำนักงานและอื่นๆ	3.77	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดได้ผลดังนี้

1. พนักงานที่แผนกฟอสมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ดีกว่าฝ่ายผลิตแม่พิมพ์และซ่อมบำรุงโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.366
2. พนักงานที่สังกัด แผนกฉีดพลาสติกมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ดีกว่าโดยพนักงานที่สังกัดแผนกพิมพ์สกรีน และ ดัดเทปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.171
3. พนักงานที่สังกัดพนักงานที่สังกัดแผนกฟอสมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ดีกว่าพนักงานที่สังกัด แผนกพิมพ์สกรีน และ ดัดเทปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.303
4. พนักงานที่สังกัดพนักงานที่สังกัดแผนกฟอสมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ดีกว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายประกันคุณภาพและวิศวกรรมการผลิตโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.207

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดได้ผลดังนี้

		ฝ่าย ผลิต แม่พิมพ์ และ ซ่อม บำรุง	แผนก ฉีด พลาสติก ติก	แผนก พิมพ์ สกรีน และ ติต เทป	แผนก ฟ่นสี	ฝ่าย ประกัน คุณภาพ และ วิศวกรรม การผลิต	สำนัก งานและ อื่นๆ
ฝ่ายที่สังกัด	$\bar{X}$	3.77	3.95	3.77	4.05	3.75	4.11
ฝ่ายผลิตแม่พิมพ์ และซ่อมบำรุง	3.77	-	-0.177 (0.075)	-0.005 (0.955)	-0.282** (0.004)	0.020 (0.855)	- 0.345** (0.003)
แผนกฉีดพลาสติก	3.95	-	-	0.172** (0.008)	-0.104 (0.104)	0.197* (0.019)	-0.167 (0.072)
แผนกพิมพ์สกรีน และ ติตเทป	3.77	-	-	-	-0.276** (0.000)	0.025 (0.748)	0.339** (0.000)
แผนกฟ่นสี	4.05	-	-	-	-	0.302** (0.000)	-0.063 (0.478)
ฝ่ายประกัน คุณภาพและ วิศวกรรมการผลิต	3.75	-	-	-	-	-	- 0.365** (0.001)
สำนักงานและอื่นๆ	4.11	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดได้ผลดังนี้

1.พนักงานที่สังกัดแผนกฟนีสมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมดีกว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิตแม่พิมพ์และซ่อมบำรุง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.282

2.พนักงานที่สังกัดแผนกฉีดพลาสติกมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ดีกว่าพนักงานที่สังกัดแผนกพิมพ์สกรีน และ ติดเทป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.172

3.พนักงานที่สังกัดแผนกฟนีสมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ดีกว่าพนักงานที่สังกัด แผนกพิมพ์สกรีน และ ติดเทป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.276

4.พนักงานที่สังกัดสำนักงานและอื่นๆมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ดีกว่าพนักงานที่สังกัด แผนกพิมพ์สกรีน และ ติดเทป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.339

5.พนักงานที่สังกัดแผนกฟนีสมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมดีกว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายประกันคุณภาพและวิศวกรรมการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.302

6.พนักงานที่สังกัดสำนักงานและอื่นๆมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ดีกว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายประกันคุณภาพและวิศวกรรมการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.365

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติด้านประโยชน์ต่อองค์กรและต่อพนักงานจ้างแนกตามฝ่ายที่สังกัดได้ผลดังนี้

ฝ่ายที่สังกัด		ฝ่าย ผลิต แม่พิมพ์ และ ซ่อม บำรุง	แผนก ฉีด พลาสติก ติก	แผนก พิมพ์ สกรีน และ ติดเทป	แผนก พ่นสี	ฝ่าย ประกัน คุณภาพ และ วิศวกร รมาการ ผลิต	สำนักงาน และอื่นๆ
	$\bar{X}$	4.05	4.20	4.03	4.32	4.18	4.25
ฝ่ายผลิตแม่พิมพ์ และซ่อมบำรุง	4.05	-	-0.157 (0.123)	0.012 (0.904)	-0.278** (0.005)	-0.131 (0.244)	-0.204 (0.089)
แผนกฉีดพลาสติก	4.20	-	-	0.169* (0.010)	-0.121 (0.066)	0.026 (0.762)	-0.047 (0.624)
แผนกพิมพ์สกรีน และ ติดเทป	4.03	-	-	-	-0.290** (0.000)	-0.143 (0.079)	-0.218* (0.018)
แผนกพ่นสี	4.32	-	-	-	-	0.147 (0.071)	0.074 (0.413)
ฝ่ายประกัน คุณภาพและ วิศวกรรมการผลิต	4.18	-	-	-	-	-	-0.073 (0.495)
สำนักงานและอื่นๆ	4.25	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านประโยชน์ต่อองค์กรและต่อพนักงานจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดได้ผลดังนี้

1. พนักงานที่สังกัดแผนกฟอสมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านประโยชน์ต่อองค์กรและต่อพนักงานดีกว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิตแม่พิมพ์และซ่อมบำรุงโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.278

2. พนักงานที่สังกัดแผนกฉีดพลาสติกมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านประโยชน์ต่อองค์กรและต่อพนักงานดีกว่าพนักงานที่สังกัดแผนกพิมพ์สกรีน และ ติดเทปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.169

3. พนักงานที่สังกัดแผนกฟอสมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านประโยชน์ต่อองค์กรและต่อพนักงานดีกว่าพนักงานที่สังกัด แผนกพิมพ์สกรีน และ ติดเทปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.290

4. พนักงานที่สังกัดสำนักงานและอื่นๆมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านประโยชน์ต่อองค์กรและต่อพนักงานดีกว่าพนักงานที่สังกัด แผนกพิมพ์สกรีน และ ติดเทปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.216

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท

สมมติฐานข้อที่ 4.6 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทแตกต่างกันทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทแตกต่างกันทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท

ทัศนคติต่อระบบมาตรฐาน การจัดการด้าน สิ่งแวดล้อม		แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F- Prob.
ด้านกระบวนการในการจัด ฝึกอบรมและการสื่อสารใน ระบบการจัดการด้าน สิ่งแวดล้อม		ระหว่างกลุ่ม	0.691	2	0.346	1.925	0.148
		ภายในกลุ่ม	53.318	297	0.180		
		รวม	54.009	299			
ด้านการปฏิบัติตามระบบ การจัดการด้าน สิ่งแวดล้อม		ระหว่างกลุ่ม	0.170	2	0.085	0.537	0.585
		ภายในกลุ่ม	46.971	297	0.158		
		รวม	47.141	299			
ด้านประโยชน์โดยรวมต่อ องค์กรและต่อพนักงาน		ระหว่างกลุ่ม	0.967	2	0.483	3.065*	0.048
		ภายในกลุ่ม	46.848	297	0.158		
		รวม	47.815	299			
ทัศนคติโดยรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.208	2	0.104	1.046	0.353
		ภายในกลุ่ม	29.590	297	0.100		
		รวม	29.798	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทโนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ทัศนคติโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท ได้ดังนี้

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัดมีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทโนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ทัศนคติโดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA (Analysis of variance) พบว่าทัศนคติโดยรวม มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.353 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 กล่าวโดยสรุปคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่าง แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงานพบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.048 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงานมีความแตกต่างดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานได้ผลดังนี้

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	ไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.09	-	-0.131*	-0.100
			(0.014)	(0.251)
1-5 ปี	4.22	-	-	0.031
				(0.702)
ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	4.19	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านประโยชน์ต่อองค์กรและต่อพนักงานจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานได้ผลดังนี้

พนักงานที่ปฏิบัติงานกับองค์กร 1-5 ปีมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้านประโยชน์ต่อองค์กรและต่อพนักงานดีกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่ำกว่า 1 ปีโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.131

ลักษณะการจ้างงาน

สมมติฐานข้อที่ 4.7 พนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่ลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่ลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test โดยใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent sampling t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม ลักษณะการจ้างงาน

t-test for equality of means							
ทัศนคติต่อระบบ							
มาตรฐานการจัดการ	ตำแหน่ง			ระดับ			
ด้านสิ่งแวดล้อม	งาน	$\bar{X}$	S.D.	ทัศนคติ	t	df	p
ด้านกระบวนการใน							
การจัดฝึกอบรมและ							
การสื่อสารในระบบ							
การจัดการด้าน							
สิ่งแวดล้อม	พนักงาน						
	ชั่วคราว	3.60	0.337	ดี	-2.234*	298	0.026
	พนักงาน						
	ประจำ	3.70	0.430	ดี			

ตาราง 31(ต่อ)

t-test for equality of means							
ทัศนคติต่อระบบ	ตำแหน่ง			ระดับ			
มาตรฐานการจัดการ	งาน	$\bar{X}$	S.D.	ทัศนคติ	t	df	p
ด้านสิ่งแวดล้อม							
ด้านกระบวนการใน							
การจัดฝึกอบรมและ							
การสื่อสารในระบบ							
การจัดการด้าน	พนักงาน						
สิ่งแวดล้อม	ชั่วคราว	3.60	0.337	ดี	-2.234*	298	0.026
	พนักงาน						
	ประจำ	3.70	0.430	ดี			
ด้านการปฏิบัติตาม							
ระบบการจัดการด้าน	พนักงาน						
สิ่งแวดล้อม	ชั่วคราว	3.73	0.366	ดี	-2.663**	298	0.008
	พนักงาน						
	ประจำ	3.93	0.396	ดี			
ด้านประโยชน์							
โดยรวมต่อองค์กรและ	พนักงาน						
ต่อพนักงาน	ชั่วคราว	4.03	0.363	ดี	-2.265*	298	0.024
	พนักงาน						
	ประจำ	4.20	0.401	ดี			
ทัศนคติโดยรวม	พนักงาน						
	ชั่วคราว	3.80	0.246	ดี	-3.056**	298	0.002
	พนักงาน						
	ประจำ	3.99	0.318	ดี			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบ ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน โดยใช้สถิติ Independent samples t-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.026 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม 0.008 และทัศนคติโดยรวม 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 5.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test โดยใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent sampling t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 32

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อระดับการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามเพศ

	เพศ	t-test for equality of means					
		$\bar{X}$	S.D.	ยอมรับ	t	df	p
การยอมรับในระบบมาตรฐาน	ชาย	4.32	0.433	ดีมาก	1.502	298	0.134
การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	หญิง	4.23	0.396	ดีมาก			

จากตาราง 32 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของพนักงานบริษัท โนเบิล ฟริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัดมีผลต่อการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้สถิติ Independent samples t-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.134 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 5.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม จำแนกตาม อายุ

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
การยอมรับในระบบ						
มาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.335	2	0.167	1.020	0.362
	ภายในกลุ่ม	48.713	297	0.164		
	รวม	49.048	299			

จากตาราง 33 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานบริษัท โนเบิล ฟริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อระดับการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมได้ดังนี้

อายุของพนักงานบริษัท โนเบิล ฟริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA (Analysis of variance) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.362 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 5.3 พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ

แบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 34

ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม การศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ระดับการยอมรับในระบบ	ระหว่างกลุ่ม	0.227	2	0.114	0.691	0.502
มาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	ภายในกลุ่ม	48.821	297	0.164		
	รวม	49.048	299			

จากตาราง 34 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อระดับการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามการศึกษาได้ดังนี้

การศึกษาของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA (Analysis of variance) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.502 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตำแหน่งงาน

สมมติฐานข้อที่ 5.4 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มี ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test โดยใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent sampling t-test) ใช้

ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 35

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม ตำแหน่งงาน

		t-test for equality of means					
ตำแหน่งงาน		ระดับ		การยอมรับ	t	df	p
		$\bar{X}$	S.D.				
ระดับการยอมรับในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับปฏิบัติการ	4.24	0.411	ดีมาก	-1.149	298	0.251
	ระดับบริหาร	4.30	0.380	ดีมาก			

จากตาราง 35 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท โนเบิลพีริซัน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีผลต่อระดับการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม โดยใช้สถิติ Independent samples t-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.251 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ฝ่ายที่สังกัด

สมมติฐานข้อที่ 5.5 พนักงานที่มีฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 36

ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด

	แหล่งความ	SS	df	MS	F-	F-
	แปรปรวน				Ratio	Prob.
ระดับการยอมรับในระบบ						
มาตรฐานการจัดการด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.862	5	0.372	2.320	0.043
สิ่งแวดล้อม	ภายในกลุ่ม	47.186	294	0.160		
	รวม	49.048	299			

จากตาราง 36 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อระดับการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA (Analysis of variance) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.043 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการยอมรับด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดได้ผลดังนี้

ฝ่ายที่สังกัด		ฝ่าย ผลิต แม่พิมพ์ และ ซ่อม บำรุง	แผนก ฉีด พลาสติก ติก	แผนก พิมพ์ สกรีน และ ติดเทป	แผนก พ่นสี	ฝ่าย ประกัน คุณภาพ และ วิศวกรรม การผลิต	สำนัก งานและ อื่นๆ
	$\bar{X}$	4.09	4.28	4.16	4.33	4.30	4.31
ฝ่ายผลิตแม่พิมพ์ และซ่อมบำรุง	4.09	-	-0.190 (0.073)	-0.065 (0.525)	-0.231* (0.024)	0.202 (0.085)	-0.218 (0.080)
แผนกฉีดพลาสติก	4.28	-	-	0.125 (0.067)	-0.041 (0.543)	-0.012 (0.892)	-0.028 (0.774)
แผนกพิมพ์สกรีน และ ติดเทป	4.16	-	-	-	-0.167** (0.007)	-0.137 (0.104)	-0.154 (0.105)
แผนกพ่นสี	4.33	-	-	-	-	0.029 (0.727)	0.013 (0.889)
ฝ่ายประกันคุณภาพ และวิศวกรรมการ ผลิต	4.30	-	-	-	-	-	-0.016 (0.883)
สำนักงานและอื่นๆ	4.31	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดได้ผลดังนี้

1. พนักงานที่แผนกฟนส์มีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ดีกว่าพนักงานฝ่ายผลิตแม่พิมพ์และซ่อมบำรุง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.231

2. พนักงานที่แผนกฟนส์มีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ดีกว่าพนักงานแผนกพิมพ์สกรีน และ ติดเทป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.167

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท

สมมติฐานข้อที่ 5.6 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 38

ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท

		F-				
		แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio Prob.
การยอมรับในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม		0.018	2	0.009	0.056
	ภายในกลุ่ม		49.029	297	0.165	
	รวม		49.048	299		

จากตาราง 38 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทโดยใช้สถิติการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA (Analysis of variance) พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.946 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทที่แตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ลักษณะการจ้างงาน

สมมติฐานข้อที่ 5.7 พนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test โดยใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent sampling t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 39

ตาราง 39 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตาม ลักษณะการจ้างงาน

		t-test for equality of means					
		ระดับ					
	ตำแหน่ง	การ					
	งาน	$\bar{X}$	S.D.	ยอมรับ	t	df	p
ระดับการยอมรับในระบบ มาตรฐานการจัดการด้าน สิ่งแวดล้อม	พนักงาน						
	ชั่วคราว	4.15	0.378	ดี	-1.418	298	0.157
	พนักงาน						
	ประจำ	4.26	0.407	ดีมาก			

จากตาราง 39 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท โนเบิล ฟรียูชั่น (ประเทศไทย) จำกัดมีผลต่อการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยใช้สถิติ Independent samples t-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.157 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า

พนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 40 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1 ความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	สอดคล้องตามสมมติฐาน	Pearson's correlation
สมมติฐานข้อที่ 2	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.การยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	สอดคล้องตามสมมติฐาน	Pearson's correlation
สมมติฐานข้อที่ 3	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
3.พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน		
3.1พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	t-test
3.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	One way ANOVA
3.3 พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	One way ANOVA
3.4 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	สอดคล้องตามสมมติฐาน	t-test
3.5 พนักงานที่มีฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	One way ANOVA
3.6 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	One way ANOVA
3.7 พนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	t-test

ตาราง 40 (ต่อ)

สมมติฐานข้อที่ 4	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
4.พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน		
4.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	t-test
4.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	สอดคล้องตามสมมติฐาน	One way ANOVA
4.3 พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	One way ANOVA
4.4 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	t-test
4.5 พนักงานที่มีฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	สอดคล้องตามสมมติฐาน	One way ANOVA
4.6 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	One way ANOVA
4.7 พนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	สอดคล้องตามสมมติฐาน	t-test
สมมติฐานข้อที่ 5	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
5.พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน		
5.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	t-test
5.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	One way ANOVA
5.3 พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	One way ANOVA

ตารางที่ 40 (ต่อ)

สมมติฐานข้อที่ 5	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
5. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน		
5.4 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	t-test
5.5 พนักงานที่มีฝ่ายที่สังกัดต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน	สอดคล้องตามสมมติฐาน	One way ANOVA
5.6 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	One way ANOVA
5.7 พนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	t-test

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งวิจัย ทักษะการยอมรับและความรู้ ของพนักงานที่มีต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนปรับปรุงพัฒนาระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน และปรับปรุงวิธีการและกิจกรรมต่างๆในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป และเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่สนใจนำไปใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นข้อมูลอ้างอิงหรือนำไปใช้เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติการยอมรับและความรู้ของพนักงานบริษัทโนเบิล ฟรีชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้าน สิ่งแวดล้อมISO14001 :2004
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและความรู้เกี่ยวกับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001 :2004 ของพนักงานบริษัทโนเบิล ฟรีชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004 ของพนักงานบริษัทโนเบิล ฟรีชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
4. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทโนเบิล ฟรีชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001 :2004 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของพนักงาน
5. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ของพนักงานบริษัทโนเบิล ฟรีชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001 :2004 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของพนักงาน
6. เพื่อเปรียบเทียบการยอมรับของพนักงานบริษัทโนเบิล ฟรีชชั่น (ประเทศไทย) จำกัดที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004 จำแนก ตามลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของพนักงาน

2. สมมติฐานในการวิจัย

1. ความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

2. การยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
3. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน

3. ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ ประเทศไทย จำกัด ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 899 คน (ข้อมูลของฝ่ายบุคคลและธุรการ ณ วันที่ 8 พฤศจิกายน 2548 ทั้งนี้ไม่รวมฝ่ายบริหารชาว ญี่ปุ่น)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มจำนวนตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรจำนวน 899 คน จากสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง ของ Taro Yamane แบบทราบจำนวนประชากรเป็นเกณฑ์ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้ จำนวนตัวอย่าง 278 คน และผู้วิจัยได้กำหนดตัวอย่างเพิ่มเป็น 300 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportionate Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดตัวอย่างของชั้นภูมิเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรทั้งหมดในชั้นภูมิเพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่สามารถเป็นตัวแทนของประชากรของแต่ละชั้นภูมิ และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่เตรียมไว้นำไปเก็บข้อมูลจากพนักงานตามสถานที่ปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายโดยมีลำดับชั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportionate Stratified Random Sampling) โดยกำหนดตัวแปรด้านตำแหน่งของพนักงานในองค์กรออกเป็น 2 กลุ่มและจำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มเป็นดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ	จำนวน	717 คน
2. พนักงานระดับบริหารจัดการ	จำนวน	182 คน
รวมทั้งสิ้น		899 คน

จากจำนวนขนาดตัวอย่างนำมาคำนวณอัตราส่วนของจำนวนพนักงานทั้งสองกลุ่มประชากร เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้สัดส่วนตัวอย่างดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ (717 x300) /899	จำนวน	239	คน
2. พนักงานระดับบริหารจัดการ (182x 300) / 899	จำนวน	61	คน
รวมทั้งสิ้น		300	คน

ขั้นที่2 การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่เตรียมไว้เข้าไปเก็บข้อมูลจากพนักงานตามสัดส่วนของแต่ละชั้นภูมิ ตามจำนวนที่กำหนดไว้ในขั้นที่1โดยเก็บตัวอย่างตามสถานที่ทำงานฝ่ายงานต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมทุกฝ่ายงาน

4. เครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการสร้างตามลำดับดังนี้ คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียวและเป็นคำถามปลายปิด (Close - Ended Response Question) ได้แก่

1. เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
4. ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
5. ฝ่ายที่สังกัด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
7. ลักษณะการจ้างงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำนวน10 ข้อ เป็นการวัดข้อมูลโดยใช้สเกลการวัดประเภทสเกลวัดแบบอัตราส่วน Ratio Scale ลักษณะคำถามที่มี 2 ตัวเลือก คือ ใช่ และไม่ใช่ โดยคำตอบที่ถูกให้ 1 คะแนน คำตอบที่ผิด ให้ 0 คะแนนจำนวน คำถาม 10 ข้อ

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่และร้อยละแล้ว จะให้คะแนนกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาระดับความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 ของพนักงาน มีเกณฑ์พิจารณาการให้คะแนนดังนี้

คะแนน 8 – 10	คะแนน	หมายถึง มีความรู้ในระดับดีมาก
คะแนน 5 – 7	คะแนน	หมายถึง มีความรู้ในระดับปานกลาง
คะแนน 1 – 4	คะแนน	หมายถึง มีความรู้ในระดับน้อย
คะแนน 0	คะแนน	หมายถึง ไม่มีความรู้

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ทศนคติต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 20 คำถามประกอบด้วย

- ทศนคติต่อกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 7 ข้อ
- ทศนคติด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจำนวน 5 ข้อ
- ทศนคติด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงานจำนวน 8 ข้อ

เป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และเป็นคำถามปลายปิด (Close - Ended Response Question) โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) ในแบบสอบถาม กรณีที่เป็นคำถามเชิงบวกและเชิงลบ จะกลับค่าคะแนนมาตรวัดดังนี้

แสดงเกณฑ์เฉลี่ยระดับทัศนคติต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง ระดับทัศนคติอยู่ในระดับ ดีมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง ระดับทัศนคติอยู่ในระดับ ดี
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง ระดับทัศนคติอยู่ในระดับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง ระดับทัศนคติอยู่ในระดับ ไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง ระดับทัศนคติอยู่ในระดับ ไม่ดีมาก

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 5 ข้อโดยใช้คำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และปลายปิด (Close-Ended Response Question) ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) ในแบบสอบถาม

แสดงเกณฑ์เฉลี่ยระดับการยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับการยอมรับอยู่ในระดับดีมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับการยอมรับอยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับการยอมรับอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับการยอมรับอยู่ในระดับน้อยมาก

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง ประมวลความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดที่ได้รับการพิจารณาแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้วนำมาปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก โดยใช้วิธีการ หาค่าสัมประสิทธิ์ (α - Coefficient) โดยใช้สูตร Cronbach (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2546:449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 ตัวอย่างได้ค่าสัมประสิทธิ์ (α - Coefficient) เท่ากับ 0.805

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อถึงทัศนคติ การยอมรับ และความรู้ของ พนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004 โดยแบ่งลักษณะการแบ่งข้อมูลเป็น 2 ลักษณะ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากตำราที่เกี่ยวกับการทำวิจัย เอกสารต่างๆ จากวารสาร และข้อมูลจากเว็บไซต์ ทฤษฎี สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากข้อมูลที่ได้ศึกษาได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ได้จำนวนแบบสอบถาม 300 ตัวอย่าง

6. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูลข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์

เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS)

4. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ส่วนที่ 2 ความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล ปริทัศน์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้ค่าความถี่และค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของส่วนที่ 2 ความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล ปริทัศน์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนที่ 3 ทักษะต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล ปริทัศน์ (ประเทศไทย) จำกัด และส่วนที่ 4 การยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004 ของพนักงาน บริษัทโนเบิล ปริทัศน์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

6. ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบดังต่อไปนี้

6.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน และ ลักษณะการจ้างงาน

สมมุติฐานที่3 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความรู้ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน และ ลักษณะการจ้างงาน

สมมุติฐานที่4 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันจำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน และ ลักษณะการจ้างงาน

สมมุติฐานที่5 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน และ ลักษณะการจ้างงาน

6.2 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อใช้ทดสอบ ทดสอบลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท

สมมุติฐานที่3 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันอย่างมีความรู้ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันอย่าง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท

สมมุติฐานที่4 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันอย่างมีทัศนคติที่มีต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันอย่าง จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท

สมมุติฐานที่5 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันอย่างมีการยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันอย่าง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท

6.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson product Moment Coefficient Correlation) เพื่อทดสอบ

สมมุติฐานข้อที่ 1.ความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

สมมุติฐานข้อที่ 2. การยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อ ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

7. สรุปผลวิจัยค้นคว้า

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติ ทัศนคติ การยอมรับและความรู้ของ พนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004สรุปผลการวิจัยค้นคว้าได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านเพศ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 79 มีอายุ 18-25 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50 มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย ถึงอนุปริญญาจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ79 และส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตแผนกพิมพ์สกรีนและติดเทปจำนวน 84 คน และ พนักงานฝ่ายผลิตแผนกพ่นสีจำนวน 84คน คิด เป็นร้อยละ28 โดยปฏิบัติงานกับบริษัทระยะเวลา 1- 5 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 เป็นพนักงานประจำจำนวน 270คน คิดเป็นร้อยละ90

2. ความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล ปริซึชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล ปริซึชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความรู้ อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 8.31 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.532

พบว่าพนักงานมีความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในระดับดีมาก จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 ระดับปานกลางจำนวน 71คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และ ระดับน้อย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ทัศนคติต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของ พนักงาน บริษัท โนเบิล ปริซึชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

ทัศนคติต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของพนักงาน บริษัท โนเบิล ปริซึชั่น (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.316 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทัศนคติด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสารในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทัศนคติด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และด้านทัศนคติด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน อยู่ในระดับ ดี เช่นกัน

4.การวิเคราะห์การยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 ของ พนักงาน บริษัท โนเบิล ปริซึชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

การยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004 โดยรวมอยู่ในระดับดีอย่างมาก และ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในเรื่องที่ พนักงานมีความพอใจที่บริษัทนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติใช้ พนักงานเต็มใจในการร่วมรักษาการปฏิบัติตามระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานยอมรับการนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานพนักงาน มีทัศนคติอยู่ในระดับดีอย่างมาก แต่ในข้อ พนักงานให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎของระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เท่ากับระบบงานอื่นสิ่งแวดล้อม การนำมาตรฐานระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติในองค์กรทำให้ส่งเสริมการปฏิบัติงานเดิมโดยไม่ขัดแย้งกันพบว่า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับดี

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1. ความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมสรุปได้ดังต่อไปนี้

ความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท โนเบิล ปริซิ่น (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2. การยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมสรุปได้ดังต่อไปนี้

การยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท โนเบิล ปริซิ่น (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันสรุปได้ดังต่อไปนี้

พนักงานที่มีเพศ อายุ การศึกษา ฝ่ายที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทลักษณะการจ้างงานที่ต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความรู้ระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันสรุปได้ดังต่อไปนี้

พนักงานที่มี เพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทที่ต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มี อายุ ฝ่ายที่สังกัด ลักษณะการจ้างงานที่ต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันสรุปได้ดังต่อไปนี้

พนักงานที่มี เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท ลักษณะการจ้างงาน ที่แตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

8. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่าการศึกษา ทักษะ การยอมรับและความรู้ของ พนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2004 สามารถนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

1.ระดับความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมISO 14001 : 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัดโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากและในคำถามส่วนใหญ่พนักงานสามารถตอบได้อย่างถูกต้องในอัตราร้อยละ 80 แต่มีบางคำถามที่พนักงานยังคงมีการตอบผิดอยู่ในอัตราสูงกว่ามากกว่าข้ออื่นๆได้แก่ข้อประเภทของการคัดแยกขยะของบริษัทแบ่งออกเป็น 4 ประเภทได้แก่ ขยะอันตราย ขยะมูลฝอย ขยะแห้ง และขยะเปียก แสดงให้เห็นว่าพนักงานยังคงมีความไม่เข้าใจเกี่ยวกับการคัดแยกขยะของบริษัท

2. ทักษะที่มีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมISO 14001 : 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี จากการพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะในแต่ละด้านก็อยู่ในระดับดีเช่นกันแต่เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า มีทักษะต่อการฝึกอบรมระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่ครอบคลุมการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับทุกแผนก และการปฏิบัติงานตามระบบเอกสารด้านสิ่งแวดล้อมทำให้พนักงานสับสนในการปฏิบัติเช่นต้องใช้เวลาในการเตรียมสารเคมีหรือใช้เวลานานในการคัด แยกขยะ ซึ่งพนักงานมีทักษะอยู่ในระดับปานกลางและน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น แสดงให้เห็นว่าพนักงานยังมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมยังไม่ครอบคลุม อยู่บ้างและในเรื่องของการคัดแยกขยะยังสอดคล้องกับคำถามที่พบว่าพนักงานยังตอบผิดเกินร้อยละ 20

3.การยอมรับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมISO 14001 : 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากและจากการพิจารณารายข้อพบว่าในแต่ละข้ออยู่ในระดับดีมาก มีเพียงบางข้อที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ การนำมาตรฐานระบบการ

จัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติในองค์กรทำให้ส่งเสริมการปฏิบัติงานเดิมโดยไม่ขัดแย้งกัน และการให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎของระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเท่ากับระบบงานอื่น จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานของบริษัทส่วนใหญ่มีการยอมรับอยู่ในระดับดีอย่างมากทั้งนี้เพราะได้มีการทดลองปฏิบัติตามระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาระยะเวลาหนึ่ง จึงสามารถสรุปผลการวิจัยว่าสอดคล้องกับผลงานของโรเจอร์และ ชูเมเกอร์ (Roger and Shoemaker. 1971) ได้ว่าโอกาสที่บุคคลที่จะตัดสินใจเลือกยอมรับนวัตกรรมใดๆ เพิ่มมากขึ้น ถ้าหากมีการทดลองใช้ถึงแม้จะเป็นการทดลองเพียงส่วนย่อยก็ตามเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ ความเชื่อ และทัศนคติที่ดีต่อนวัตกรรม ทำให้การยอมรับนวัตกรรมเป็นไปด้วยดี

4.ความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท โนเบิล ฟริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ถ้ามีความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีจะมีทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีด้วย

5.การยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน บริษัท โนเบิล ฟริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ถ้ามีทัศนคติที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีจะมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีด้วย และ สอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา อินทรารุข (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การยอมรับมาตรฐาน ISO14001 ของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล คิวริตี้ ฟุตแวร์ ผลของการวิจัยพบว่าทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันสรุปได้ดังต่อไปนี้

พนักงานที่มี เพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และไม่สอดคล้องตาม ข้อมูลของพรทิพย์ วรกิจโกคาพร (2529: 312 –315) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้รับสารที่วิเคราะห์ ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปโดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน และ การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

พนักงานที่มี อายุ ฝ่ายที่สังกัด ลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุ 26-32 มีทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี พนักงานที่มีอายุมากกว่า 33 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย โดย ซี.เมเบิล (C.Maple) และ ไอ แอล เจนิส และ ดีเรฟี่ (I.L.Janis and D.Rife) สรุปว่าการชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคน จะยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น

7.พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันสรุปได้ดังต่อไปนี้

พนักงานที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกันมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน โดยที่ พนักงานที่สังกัดแผนกฟาร์มมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ดีกว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิตแม่พิมพ์และซ่อมบำรุง และ พนักงานที่สังกัดแผนกฟาร์มมีการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ดีกว่าพนักงานที่สังกัดแผนกพิมพ์สกรีน และ ดิจิตัล ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของ รศ. ขนิษฐา วิเศษสาธิต และ รศ. มุกดา ศรีรงค์. 2535:146 -149 ที่ระบุว่า การยอมรับในองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความเกี่ยวพันกับองค์การอย่างเหนียวแน่น ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญโดยมีความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าของกลุ่ม

และเมื่อสรุปโดยรวมของงานวิจัยพบว่าสอดคล้องตามงานวิจัยของขวัญตา กิระติวิศาลกิจ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการวิจัยเรื่อง “ การยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ทีพีไอ คอนกรีต จำกัด” ผลการศึกษาสรุปได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 เป็นอย่างดี และมีทัศนคติอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังพบว่าความรู้และทัศนคติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับ 0.01 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา อินทรารุช (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การยอมรับมาตรฐาน ISO14001 ของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล คิวริตี้ ฟู้ดแวร์ ผลของการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ในระดับสูง พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .160$) ทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .692$)

9. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความรู้ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากแต่มีบางคำถามที่พนักงานยังคงมีการตอบผิดอยู่ในอัตราสูงมากกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ ข้อประเภทของการคัดแยกขยะของบริษัท แบ่งออกเป็น 4 ประเภทได้แก่ ขยะอันตราย ขยะมูลฝอย ขยะแห้ง และขยะเปียก แสดงให้เห็นว่าพนักงานยังคงมีความไม่เข้าใจเกี่ยวกับการคัดแยกขยะของบริษัท ดังนั้นบริษัทจึงควรสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการคัดแยกขยะให้กับพนักงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดทำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

2. ทักษะที่มีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี จากการพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะในแต่ละด้านก็อยู่ในระดับดีเช่นกันแต่เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่ามีทักษะต่อการฝึกอบรมระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่ครอบคลุมการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับทุกแผนก และการปฏิบัติงานตามระบบเอกสารด้านสิ่งแวดล้อมทำให้พนักงานสับสนในการปฏิบัติเช่นต้องใช้เวลาในการเตรียมสารเคมีหรือใช้เวลานานในการคัดแยกขยะ ซึ่งพบว่าการที่พนักงานเกิดความไม่เข้าใจจะส่งผลต่อทักษะที่มีต่อเรื่องดังกล่าว ดังนั้นแผนก ISO ควรมีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานในฝ่ายต่างๆ และทำการปรับปรุงการฝึกอบรมให้ครอบคลุมกับทุกหน่วยงานเพื่อสร้างทักษะที่ดีให้กับพนักงานทุกฝ่าย

3. พนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิตแม่พิมพ์และซ่อมบำรุง พนักงานที่สังกัดแผนกพิมพ์สกรีนและติดเทป มีทักษะดีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับดี แต่น้อยกว่าพนักงานที่สังกัดแผนกอื่น ทางแผนก ISO ควรพยายามปรับปรุงพัฒนาการฝึกอบรมและการสื่อสารกับพนักงานในแผนกดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้น อยู่ตลอดเวลาเพื่อป้องกันระดับทักษะและการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจน้อยลงกว่านี้โดยกำหนดให้พนักงานใน 2 ฝ่ายเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำระบบมากขึ้นเพื่อให้ได้รับรู้ข้อมูลในระบบ ISO เพื่อเสริมสร้างทักษะที่ดี

4. ทางแผนก ISO ควรพยายามปรับปรุงพัฒนาการฝึกอบรมและการสื่อสารให้กับพนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานแบบชั่วคราวให้ดียิ่งขึ้นเพื่อการปรับปรุงทักษะ และการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น โดยการปรับปรุงหัวข้อการฝึกอบรมให้กับพนักงานใหม่ในช่วงของการปฐมนิเทศให้เข้าใจระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

10. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
2. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
3. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติตามระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมกับบริษัทในเครือ ได้แก่ บริษัท โนเบิล อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติตามระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของกลุ่มบริษัทต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยปัญญา.(2548). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล เวอร์ชัน 7-10*.
 กรุงเทพฯ : ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.
- _____. (2546). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญตา กิริติวิสาสกิจ.(2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในโครงการ การบริหารงานคุณภาพโดยรวม (TQM) ของพนักงานบริษัท พีทีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จระไนย แกลโกศล.(2540). *หลักและทฤษฎีการสื่อสาร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์.(2525). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชวาล แพรัตน์กุล.(2526). *เทคนิคการเขียนข้อทดสอบ*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- นราศรี ไวนิชกุล. และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2545). *ระเบียบวิจัยทางธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.(2543). *การวิจัย การจัดและการประเมินผล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อนันต์
- ปนัดดา อินทรารุ. (2543). *การยอมรับมาตรฐาน ISO14001ของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทอินเตอร์เนชั่น คิวริตี้ ฟุตแวร์ จำกัด . วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม)*
 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประมะ สตะเวทิน. (2546).*การสื่อสารมวลชนเกี่ยวกับผู้รับสาร* กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาวดี กุศลสาร. (2542)).*การมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO9002 ของ บริษัท ไทยยูนิ เพอร์สซิเดนซ์ จำกัด.(มหาชน)* ภาคนิพนธ์ ศ.ศม. กรุงเทพฯ:สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร.(2539). *การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : ประกายพริก
- พิทยา วาระดี. (2539). *การปรับตัวของบุคลากรเมื่อนำระบบISO 9000 มาปฏิบัติ กรณีศึกษา บริษัท ไมโครโพลิสเตอร์ คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด*. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต.คณะพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ไพศาล หวังวานิช.(2523). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทรา นิฆานนท์. (2532). *การประเมินผลและสร้างแบบทดสอบ*. กรุงเทพฯ : บริษัทอักษรพิพจน์ จำกัด.
- รศ.ชนิษฐา วิเศษสาร ; และ รศ. มุกดา ศรียงค์.(2535). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ Industrial and Organizational Psychology* : โครงการตำราคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล.(2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทักษะกับการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล*.วิทยานิพนธ์.วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม)กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2528). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศึกษาพรจำกัด
- วิชัย วงศ์ใหญ่. (2523). *พัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรือง
- วิรัช ลภีรัตนกุล.(2537). *การประชาสัมพันธ์ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ : คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มัลลิกา บุญนาค.(2527). *สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุพิน จันทิมากรกุล.(2547).*ทัศนคติที่มีต่อระบบบริหารคุณภาพ ISO9000 : 2000 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ดีดีเค (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การตลาด). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์.(2546). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สมใจ ลักษณะ. (2542). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ:ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุชาติ ตรีพัฒนาสุวรรณ. (2545). *ทัศนคติและการยอมรับมาตรฐาน ISO9000 ของพนักงานบริษัท คอลเกตปาล์มโอลีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ .
- สุนทรี เวชสุวรรณ.(2545). *ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อระบบมาตรฐาน ISO9002 ของพนักงานบริษัท ไทยเทพรสผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ
- สุนัน ศลโกสม.(2524). *การประเมินผลทางการศึกษา*. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุรพล ผยอมยิ้ม.(2545). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อังคณา มิตรไมตรีจิต.(2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO9000 : ฉบับปี 2000 กรณีศึกษาบริษัท ไโดโด อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- อรพรรณ พรศรีมา.(2530). *เทคโนโลยีการสอน* . กรุงเทพฯ : โอเอส พรินติ้ง เฮาส์

อรพรรณ ลีเมธี.(2537). *การยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์* :วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ . กรุงเทพฯ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

Bloom, B. Thonus. (1973). *Handbook on Formative and Evaluator of Student Learning*. : New York : McGraw-Hill Book Company.

Good, Carter. V. (1956). *Dictionary of Education*: New York: McGraw-Hill Book Company
www.siamsafety.com.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม
เรื่อง
ทัศนคติ การยอมรับและความรู้ ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย)
จำกัด
ที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
ISO14001 :2004

แบบสอบถามนี้ได้จัดทำเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการจัดทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(สำหรับผู้บริหาร) สาขาวิชาการจัดการ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ทัศนคติ การยอมรับ และ ความรู้ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัดที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001 :2004

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่าน เพื่อกรุณาตอบแบบสอบถามตามความจริง เพื่อให้ผลการวิจัยนี้ได้สมบูรณ์ตามความมุ่งหมาย และขอขอบคุณที่ท่านได้โปรดสละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้ โดยผู้ตอบไม่มีผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และการเสนอผลการวิจัยเป็นภาพโดยรวมเท่านั้น ซึ่งแบบสอบถามจะประกอบด้วย ส่วนต่างๆดังนี้

- ส่วนที่1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
- ส่วนที่2 ความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมISO 14001: 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
- ส่วนที่3 ทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
- ส่วนที่4 การยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004 ของพนักงานบริษัทโนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

() 1.1 ชาย

() 1.2 หญิง

2. อายุ

() 2.1 18-25 ปี

() 2.2 26-32 ปี

() 2.3 33ปี ขึ้นไป

3. การศึกษา

() 3.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

() 3.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย - อนุปริญญา

() 3.3 ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป

4. ตำแหน่งงาน

() 4.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ

() 4.2 ระดับบริหารจัดการ

5.ฝ่ายที่สังกัด

() 5.1 ฝ่ายผลิตแม่พิมพ์และซ่อมบำรุง

() 5.2 ฝ่ายผลิต แผนกฉีดพลาสติก

() 5.3 ฝ่ายผลิต แผนกพิมพ์สกรีน และ ตัดเทป

() 5.4 ฝ่ายผลิต แผนกพ่นสี

() 5.5 ฝ่ายประกันคุณภาพและวิศวกรรมการผลิต

() 5.6 สำนักงานและอื่นๆ

6.ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท

() 6.1 ต่ำกว่า 1 ปี

() 6.2 1-5 ปี

() 6.3 มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

7.ลักษณะการจ้างงาน

() 7.1 พนักงานชั่วคราว

() 7.2 พนักงานประจำ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านความรู้ในระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมISO 14001: 2004
ของพนักงาน บริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
1	ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004 เป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์เท่านั้น		
2	การสำรวจหาลักษณะปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมไม่จำเป็นต้องทำทุกกระบวนการของบริษัท		
3	ผู้บริหารระดับสูงต้องกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม โดยไม่ต้องสื่อสารสู่สาธารณชน		
4.	ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมไม่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดทางด้านกฎหมายและกฎระเบียบทางราชการ ข้อกำหนดการนิคม		
5.	การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางด้านสิ่งแวดล้อม และโปรแกรมการปรับปรุงทางด้านสิ่งแวดล้อม ไม่จำเป็นต้องระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม		
6.	ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมไม่ต้องกำหนดการฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับพนักงานเหมือนกับระบบคุณภาพ		
7.	ในจุดปฏิบัติงานต้องมีเอกสารและมาตรฐานในการจัดการระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน		
8.	ประเภทของการคัดแยกขยะของบริษัทแบ่งออกเป็น 4 ประเภทได้แก่ ขยะอันตราย ขยะมูลฝอย ขยะแห้ง และขยะเปียก		
9.	เมื่อพบเหตุการณ์ฉุกเฉินผู้พบเห็นต้องโทรแจ้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยหรือประชาสัมพันธ์เพื่อระงับเหตุการณ์ฉุกเฉิน		
10.	การรักษาระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมต้องกำหนดให้มีการตรวจติดตามระบบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง		

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านทัศนคติของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ที่มีต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ทัศนคติต่อระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ด้านกระบวนการในการจัดฝึกอบรมและการสื่อสาร ในระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม					
1.ท่านได้รับความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม มาก จากการฝึกอบรมจากหน่วยงาน ISO					
2. เอกสารที่ใช้ฝึกอบรมของบริษัททำให้ท่านเกิดความรู้ ความ เข้าใจใน การประยุกต์ใช้ระบบบริหารงานของแผนกของ ท่านได้อย่างชัดเจน					
3.การฝึกอบรมระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่ ครอบคลุมการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับทุกแผนก					
4.ระยะเวลาของหลักสูตรในการจัดการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อมี เหมาะสมสำหรับแผนกของท่าน					
5.สื่อที่ใช้ในการสื่อสารข้อมูลของระบบสิ่งแวดล้อมมีความ น่าสนใจ สามารถสื่อข้อมูลได้ครบถ้วน					
6.ระบบการสื่อสารด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทมีความทั่วถึงและ ทำให้ ท่านมั่นใจในข้อมูลที่ได้รับว่าครบถ้วน					
7.กิจกรรมในนิทรรศการด้านสิ่งแวดล้อมมีความจำเป็น สำหรับท่านอย่างยิ่งในการรับรู้ในระบบมาตรฐานการ จัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม					
ด้านการปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม					
8.การปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเป็น กฎระเบียบ ข้อกำหนดของพนักงาน และสามารถปฏิบัติ ได้อย่างสม่ำเสมอ					
9.ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามระบบการ จัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม เช่นการปฏิบัติตามวิธีการจัดการ ด้านสารเคมี					
10.ท่านสามารถปฏิบัติตามระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ตามระเบียบปฏิบัติการเตรียมการเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินอย่าง มีประสิทธิภาพ					

ทัศนคติต่อระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
11.การปฏิบัติงานตามระบบเอกสารด้านสิ่งแวดล้อมทำให้ท่าน สับสนในการปฏิบัติเช่นต้องใช้เวลาในการเตรียมสารเคมี หรือใช้เวลานานในการคัด แยกขยะ					
12.ท่านสามารถปฏิบัติตามแผนงานต่างๆทางด้านสิ่งแวดล้อม ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ					
ด้านประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและต่อพนักงาน					
13. การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมา ปฏิบัติใน องค์กรทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการ บริหารงาน					
14.การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติ ใน องค์กรทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการ ยอมรับจาก ชุมชน					
15.การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติ ใน องค์กรทำให้ องค์กรได้เปรียบคู่แข่งขันใน ตลาด การค้า และกลุ่มอุตสาหกรรม					
16.การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติ ใน องค์กรทำให้ พนักงานมีความเข้าใจและสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เช่นการทิ้งขยะ					
17.การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติ ใน องค์กรทำให้ พนักงานมีระเบียบ วินัย ใน การ ปฏิบัติงานมากขึ้น					
18.การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติ ในองค์กรทำให้พนักงานตระหนักในปัญหาทางด้าน สิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นปัญหาระดับโลก					
19.การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติ ใน องค์กรทำให้พนักงานมีความรู้ในข้อกฎหมาย ข้อกำหนด ทางด้าน สิ่งแวดล้อม					
20.การนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติ ในองค์กรทำให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับสารเคมี และเข้าใจ การ จัดการด้านสารเคมีมากขึ้น					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 :
2004 ของพนักงานบริษัท โนเบิล พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การยอมรับระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2004	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
1.ท่านมีความพอใจที่บริษัทนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติใช้					
2.การนำมาตรฐานระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติในองค์กรทำให้ส่งเสริมการปฏิบัติงานเดิมโดยไม่ขัดแย้งกัน					
3.ท่านเต็มใจในการร่วมรักษาการปฏิบัติตามระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม					
4.ท่านให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎของระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเท่ากับระบบงานอื่น					
5.ท่านยอมรับการนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน					

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
ผู้วิจัยโครงการ

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญจากบัณฑิตวิทยาลัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ สัญญากร ชุณหะวัณ	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาว น้ำฝน เสี่ยงมรรักษ์
วัน/เดือน/ปีเกิด	5 มีนาคม 2516
สถานที่เกิด	เขต บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	150/102 ถนน สวนผัก แขวง ดลิ่งชัน เขตดลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	วิทยากรและที่ปรึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ควอลิตี้ ซีสเต็ม เดเวลลอปเม้นท์ อินเทอร์เน็ตชันเนล (ประเทศไทย) จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	วท.บ. (ชีววิทยา) จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2549	บธ.ม. (สาขาการจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ